Zeitschrift: Widerspruch : Beiträge zu sozialistischer Politik
Herausgeber: Widerspruch
Band: 28 (2008)
Heft: 55

Artikel: Postdemokratie und Gewerkschaften : zur Organizing-Debatte
Autor: Dörre, Klaus
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-652504

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 16.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Klaus Dörre

Postdemokratie und Gewerkschaften

Zur Organizing-Debatte

Gegenwärtig durchlebt die Weltwirtschaft Erschütterungen, die Vergleiche mit dem großen Crash von 1929 (Galbraith 2008) heraufbeschwören. Über ein verzweigtes Netz globaler Finanztransaktionen haben die Auswirkungen der Subprime-Krise in den USA die große Megablase quasi-autonomisierter Finanzmärkte erreicht. Zeitverzögert schlägt die Krise nun mit Wucht auf die Realwirtschaft durch. Noch ist unklar, welches Ausmaß die weltweite Rezession annehmen wird. Die Tatsache, dass nach den Banken auch große Automobilkonzerne ins Trudeln geraten, lässt allerdings nichts Gutes ahnen.

Angesichts des offenkundigen Versagens markradikaler Ideologie müsste eigentlich die Stunde der Gewerkschaften schlagen, doch die Realität sieht anders aus. Im Konzert um Maßnahmen zur Stabilisierung des Weltfinanzsystems ist die Stimme der Arbeit derzeit kaum wahrzunehmen. Zwar fehlt es nicht an programmatischen Verlautbarungen in internen Medien (Sommer 2008), doch die gewerkschaftlichen Vorschläge wirken merkwürdig defensiv. In einer Zeit, da führende Manager öffentlich der Ideologie harmonischer Gleichgewichtsmärkte abschwören, Regierungen Banken „verstaatlichen" und zuvor marktorthodoxe Wirtschaftsweisen milliardenschwere Investitionsprogramme fordern, scheint es, als würden die gewerkschaftlichen Führungsgruppen von der aktuellen Dynamik überrollt.

Das gilt selbst für die IG Metall, ihres Zeichens noch immer größte Mitgliedsgewerkschaft der Welt. Symptomatisch ist eine Zahl. 4,2 Prozent mehr Lohn hat die Organisation in der jüngsten Tarifrunde erreicht, ein gutes Ergebnis angesichts der bevorstehenden Rezession. Doch wer mit einer Acht-Prozent-Forderung als Tiger in die Auseinandersetzung geht, sieht sich, wenn schon nicht als Kätzchen, so doch allenfalls als Kater auf den Boden der Tatsachen zurückgeholt. Der letztlich moderate Abschluss im tarifpolitischen Kerngeschäft offenbart eine strukturelle Schwäche der Gewerkschaften. Diese Schwäche hängt, so unsere erste These[1], wesentlich mit einer Entwicklung zusammen, die Colin Crouch (2008) in einem wichtigen Essay als Postdemocracy bezeichnet hat. Wollen die Gewerkschaften dieser Tendenz etwas entgegensetzen, werden sie, so unsere zweite These, ihre eigene Erneuerung auf neue Weise mit Demokratisierungszielen verbinden müssen. Nachfolgend skizzieren wir zunächst den Zusammenhang von Postdemokratie und gewerkschaftlicher Repräsentationskrise, verorten die Ursachen in einer finanzgetriebenen Landnahme, beleuchten in diesem Kontext gewerkschaftliche Erneuerungsversuche und plädieren abschließend für eine umfassende Demokratisierungsstrategie.

Postdemokratie und Krise gewerkschaftlicher Repräsentation

Beginnen wir mit dem Begriff der Postdemokratie. Crouch unterscheidet idealtypisch zwei Aggregatzustände von Demokratie. Am positiven Pol siedelt er eine Demokratie an, die auf einer aktiven, notwendig konfliktträchtigen Teilhabe eines weiten Spektrums zivilgesellschaftlicher Akteure beruht. Er kontrastiert dies mit dem Negativpol einer Postdemokratie, die sich durch eine Ermattung der zivilgesellschaftlichen Akteure auszeichnet. In der postdemokratischen Phase tendieren die Gesellschaften dazu, Entscheidungen von großer Reichweite ökonomischen Eliten, Demoskopen und professionellen Beraterstäben zu überlassen, während demokratische Prozeduren zunehmend auf bloße Wahlakte reduziert werden. Crouch lässt keinen Zweifel daran, dass er die westlichen Gesellschaften bereits in der postdemokratischen Phase angekommen sieht. Die anhaltende Krise gewerkschaftlicher Repräsentation betrachtet er als Ausdruck dieser Tendenz.

In der Tat verlieren die Gewerkschaften in den meisten europäischen Ländern und teilweise auch außerhalb Europas seit Jahrzehnten Mitglieder. Allein zwischen 1993 und 2003 gingen ihnen in EU-Europa durchschnittlich 15 Prozent der Mitgliedschaft verloren (Brinkmann u. a 2008, 19 ff.).[2] Zwar variiert die Entwicklung gewerkschaftlicher Organisationsmacht von Land zu Land und ein Blick auf manche Staaten des Südens (Brasilien, Südkorea, Südafrika), aber auch auf einige Organizing-Gewerkschaften in den USA zeigt, dass es keinen linearen Niedergang gibt (ebd., 51 ff.). Doch solche Relativierungen können nicht darüber hinwegtäuschen, dass die gewerkschaftliche Repräsentationskrise trotz jüngst wieder positiver Mitgliederentwicklung auch in Deutschland eine neue Qualität erreicht hat. Längst geht es nicht mehr nur um die seit den 1980er Jahren beklagten Organisationslücken bei Frauen, Jugendlichen und qualifizierten Angestellten. Mittlerweile werden die traditionellen Hochburgen in Industrie und öffentlichem Dienst vom Niedergang gewerkschaftlicher Organisationsmacht erfasst. Crouch betrachtet dies als Folge einer allgemeinen Erosion überkommener sozialer Identitäten. In der postdemokratischen Phase sei es für jene, die nicht „der zunehmend selbstbewussteren Klasse der Shareholder oder Spitzenmanager" (Crouch 2008, 71) angehörten, immer schwieriger geworden, „sich selbst als klar definierte soziale Gruppe wahrzunehmen" (ebd., 71).

Bezeichnend ist, dass sich die postdemokratische Entwicklung überwiegend vor einer Fassade scheinbar intakter demokratischer Institutionen vollzieht. Das gilt gerade auch für die organisierten Arbeitsbeziehungen. Historisch ging die Entwicklung der Gewerkschaften mit einem Bedeutungswandel unterschiedlicher Quellen von Arbeitermacht einher. Ursprünglich auf strukturelle Arbeitermacht gegründet, setzte mit dem Durchbruch von Gewerkschaften und Arbeiterparteien zu Massenorgani-

sationen ab dem letzten Drittel des 19. Jahrhunderts die Hochphase proletarischer Organisationsmacht ein. Nach 1949 folgte dann in den kapitalistischen Zentren auf der Grundlage des wohlfahrtsstaatlichen Klassenkompromisses eine mehr oder minder weitreichende Institutionalisierung von Arbeitermacht.[3] Institutionelle Arbeitermacht besitzt den Vorteil, relativ unabhängig von situativen Einflüssen und Kräfteverhältnissen zu funktionieren. Sie beruht auch auf der Macht der Gewohnheit, auf der Orientierung an Bekanntem und Bewährtem. Daher vermag sie gewerkschaftliche Akteure zeitweilig über schwindende Organisationsmacht hinwegzutäuschen.

Tarifverhandlungen können über längere Zeiträume geführt werden, obwohl gewerkschaftliche Organisationsmacht erodiert. Funktionsbedingungen sind jedoch relative Machtgleichgewichte zwischen Kapital und Arbeit, die nur fortbestehen, wenn auch Machtressourcen reproduziert werden, die einer Vergrößerung von Machtasymmetrien entgegenwirken (Aronowitz 2005, Carter 2006). Gelingt das nicht, entfallen auf der Kapitalseite die Anreize für Partnerschaften. Angesichts schwindender Erfolge geht die Politik gewerkschaftlicher Einflussnahme („Systemintegration") dann früher oder später zulasten der „Sozialintegration", d. h. sie schwächt die Motivation potentieller Mitglieder und reduziert zugleich die Binde- und Konfliktfähigkeit der Lohnabhängigenorganisationen.

Neue finanzkapitalistische Landnahme, Erosion institutioneller Macht

Erreichen solche Entwicklungen einen kritischen Punkt, sind korrigierende Interventionen herrschender Klassen wahrscheinlich. Hegemoniale ökonomische und politische Eliten gehen dann dazu über, den institutionellen Rahmen an die veränderten sozialen Realitäten anzupassen. Eine derartige Korrektur vollzieht sich seit geraumer Zeit in den meisten kapitalistischen Zentren und zeitverzögert auch in der Bundesrepublik. Wir bezeichnen diese Entwicklung als finanzkapitalistische Landnahme.[4] Seinem Bedeutungskern nach behauptet das Landnahme-Theorem, dass der Kapitalismus sich nicht aus sich selbst heraus reproduzieren kann, sondern strukturell darauf angewiesen bleibt, „äußere" Märkte und Produktionsformen zu erobern. Anders als bei seinen klassischen Verfechterinnen (Luxemburg 1975, Arendt 2006, 332 ff.) wird das Landnahme-Theorem in seiner aktualisierten Fassung jedoch von zusammenbruchstheoretischen Implikationen abgelöst und kann so generalisiert werden.

Für Landnahmen kann der Kapitalismus „ein bereits bestehendes ‚Außen' nutzen", etwa die Existenz nichtkapitalistischer Gesellschaften. Er kann sich ein bestimmtes Gebiet innerhalb des Kapitalismus, z.B. ein Bildungssystem, das noch nicht kommodifiziert worden ist, einverleiben. Er kann ein solches Außen aber auch „aktiv herstellen" (Harvey 2005, 140); sei es mittels Ent-Kommodifizierung, also „schöpferischer Zerstö-

rung" (Schumpeter 1968) in Gestalt der Brachlegung von Arbeitskräftepotential, Industrien und Regionen, oder durch De-Kommodifizierung, d.h. über die Produktion öffentlicher Güter und Infrastrukturinvestitionen, die für langfristige raum-zeitliche Fixierungen von Kapital sorgen. Aktive Herstellung eines Außen bedeutet, dass die Kette der Landnahmen prinzipiell unendlich ist. Der „Sündenfall" (Arendt 2006) einer politisch-staatlich, mitunter auch gewaltsam angestoßenen Akkumulationsdynamik kann und muss sich auf erweiterter Stufenleiter beständig wiederholen. Die Institutionalisierung von Gewerkschaftsmacht nach 1945 war gewissermaßen ein Resultat der fordistischen Landnahme. Erstmals in der Geschichte hatte sich ein Kapitalismus „ohne Reservearmee" (Lutz 1984, 184 ff.) herausgebildet, in welchem große Unternehmensbürokratien, geschützte interne Arbeitsmärkte, de-kommodifizierende Staatinterventionen und ein großer öffentlicher Sektor dafür sorgten, dass Lohnarbeit von den gravierensten Einkommens- und Beschäftigungsrisiken abgekoppelt wurde. In einer gemischten Wirtschaft (Gubitzer 2006) mit sektorenspezifischen Rationalitätsprinzipien geschah dies immer nur annäherungsweise; vor allem Frauen und Migranten verblieben häufig in mindergeschützten Verhältnissen.

Charakteristikum der neuen, finanzgetriebenen Landnahme ist, dass sie auf eine schöpferische Zerstörung jenes Außen zielt, das im fordistischen Kapitalismus durch marktbegrenzende Institutionen geschaffen worden war. Die finanzkapitalistische Wettbewerbslogik wird über mindestens sechs Transfermechanismen tendenziell auf alle Sektoren einer gemischten Wirtschaft übertragen und so in die Gesellschaft hinein verallgemeinert. In den Internationalen Beziehungen hat das 1) sogenannte *Dollarsystem,* vermittelt über die Währungspolitik der USA und unter tätiger Mithilfe europäischer Regierungen, dafür gesorgt, dass konstitutive Elemente des Finanzmarkt-Kapitalismus internationalisiert wurden. Zugleich bewirkten der Markt für Unternehmenskontrolle und die Shareholder-Value-Steuerung von Unternehmen eine tiefgreifende Restrukturierung des weltmarktorientierten privatwirtschaftlichen Sektors. Entstanden ist 2) eine *Planwirtschaft im Dienste des Maximalprofits und der Höchstrendite*. In ihr erscheinen Kapitalrendite und Gewinn nicht mehr als Resultat realer wirtschaftlicher Leistungen, sie werden seitens der Managementspitzen als Kennziffern vorausgesetzt, an der sich alle dezentralen Einheiten und Akteure zu orientieren haben. Dieses System forciert offenkundig 3) den *wirtschaftlichen Strukturwandel*. In der Konkurrenz um staatliche Fördermittel treten Mikroregionen als „kollektive Unternehmer" gegeneinander an, weil so günstige Voraussetzungen für die Abfederung von Strukturbrüchen geschaffen werden sollen. Einstmals öffentliche Unternehmen wie Post und Bahn sind 4) längst *(teil)privatisiert*, werden als gewinnorientierte Konzerne geführt und sollen – soweit noch nicht geschehen – an die Börse gebracht werden. Öffentliche Verwaltungen privatisieren Leistungen und

restrukturieren sich selbst nach Prinzipien des 5) *New Public Management*. Selbst die schwächsten Gruppen der Gesellschaft, die Arbeitslosen, werden für die Arbeitsverwaltungen zu „Kunden", die unter dem Druck strenger Zumutbarkeitsregeln ein unternehmerisches Verhältnis zu ihrem Arbeitsvermögen entwickeln sollen (Bescherer u. a. 2008). Ideologische Triebkraft dieser Landnahme ist 6) ein neuer *Geist des Kapitalismus*, der Freiheit ausschließlich negativ, d.h. als Abwesenheit von Zwang definiert und die finanzkapitalistische Restrukturierung im Namen von Selbstbestimmung und Eigenverantwortlichkeit als Befreiungsprojekt präsentiert (Boltanski/Chiapello 2003).

Sicher mündet dieser kapitalistische Geist keineswegs in einen Vermarktlichungsautomatismus. Ideologien und Politiken, die auf die Stärkung der Marktkoordination zielen, reiben sich an sperrigen institutionellen Filtern ebenso wie an konkurrierenden Rationalitäten. Dennoch haben sie das gesellschaftliche Regulationsdispositiv umgeformt. Organisierte Arbeitsbeziehungen und Tarifsystem liefern das beste Beispiel. Obwohl Vorstöße für eine radikale Verbetrieblichung in Deutschland bislang Ausnahmen waren, sind die organisierten Arbeitsbeziehungen unter den Druck kompetitiver Restrukturierung geraten. Das nicht nur, weil sich tarif- und mitbestimmungsfreie Zonen mit dem ökonomischen Strukturwandel vergrößern. Die Erosion institutioneller Arbeitermacht ist ein vielschichtiger Prozess. Unternehmerverbände führen Mitgliedschaften ohne Tarifbindung ein und sorgen so dafür, dass den Gewerkschaften die Verhandlungspartner abhanden kommen.

Im weltmarktorientierten Sektor sind betriebliche Wettbewerbspakte zur Normalform der Regulation geworden. Sie fixieren in der Regel stark asymmetrische Interessenkompromisse (zeitlich begrenzte Beschäftigungssicherung für Stammbeschäftigte im Gegenzug für Zugeständnisse bei Löhnen, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen) und sorgen dafür, dass die Effektivlöhne selbst in vertretungsstarken Branchen wie der Metall- und Elektroindustrie stark von den Tariflöhnen abweichen (Massa-Wirth 2007, Rehder 2006). In vertretungsschwachen Bereichen wie der Leiharbeitsbranche sorgt die Konkurrenz kleiner Splittergewerkschaften für eine Balkanisierung der Tariflandschaft. Umgekehrt nutzen Gruppen mit hoher Primärmacht wie Ärzte oder Lokführer ihre berufliche Stellung, um jenseits der Vereinbarungen von DGB-Gewerkschaften, überdurchschnittlich hohe Abschlüsse durchzusetzen. Im Ergebnis erodiert das Tarifsystem. Die Welt des Flächentarifvertrags, der mit verbindlichen Standards die Arbeits- und Einkommensbedingungen regelte, „gehört der Vergangenheit an" (WSI 2006, S. 64).

Die „Enteignung" (Harvey 2005, 136 ff.) von Sozialeigentum mittels Abbau kollektiver Schutzrechte trifft jedoch vor allem Bereiche, in denen die Organisationsmacht von Gewerkschaften traditionell schwach ausgeprägt ist. Das gilt für den Niedriglohn- und den Non-Profit-Sektor mit

ihren überdurchschnittlichen Frauenanteilen und die von kleineren und mittleren Betrieben geprägten Regionen ebenso wie für die expandierenden Segmente mit kreativer „immaterieller" Arbeit, in denen es häufig nicht einmal Betriebsräte gibt. Vor allem in der Kulturwirtschaft, im Medienbereich und dem Non-Profit-Sektor mit seinen Weiterbildungsträgern, Beschäftigungs- und Transfergesellschaften sind die Grenzen zwischen kreativer und prekärer Arbeit fließend. Mit voller Wucht trifft die Prekarisierung sogenannte einfache, niedrig entlohnte Tätigkeiten. Das sind häufig personenbezogene Dienstleistungen im Pflegebereich, der Gastronomie, im Hotelgewerbe oder auch arbeitsintensive Boten- und Helfertätigkeiten. Für die institutionelle Gewerkschaftsmacht ist diese Entwicklung fatal. Selbst in gewerkschaftlichen Hochburgen gelingt es nur noch mühsam, tariflich garantierte „Besitzstände" zu bewahren. Je tiefer man in den Wertschöpfungsketten geht, desto geringer ist der Einfluss institutioneller Arbeitermacht und umso stärker macht sich ein seit den 1970er Jahren reaktivierter Reservearmeemechanismus bemerkbar, der, einem Bumerangeffekt gleich, disziplinierend auf die noch relativ geschützten Bereiche des Arbeitsmarktes zurückwirkt.

Organizing – eine Antwort auf postdemokratische Tendenzen?

Die Erosion institutioneller Arbeitermacht ist Resultat eines *funktionierenden* Finanzmarkt-Kapitalismus, dessen innere Widersprüche in der aktuellen Krise eskalieren (Zeise 2008). All jene Institutionen, die über Jahrzehnte für die relative Stabilität einer quasi-autonomisierten Akkumulation fiktiven Kapitals gesorgt hatten, wirken nun in einer sich selbst verstärkenden Negativspirale (Kindleberger 2000) als Krisenverstärker. Die deutschen Gewerkschaften sind von dieser Entwicklung an einem neuralgischen Punkt ihrer Strategiebildung überrascht worden. Anziehende Konjunktur und sinkende Arbeitslosenzahlen im Rücken, hatten sie gerade zaghaft damit begonnen, die Erosion institutioneller Arbeitermacht mit neuen Ansätzen zu beantworten. Strategic Unionism und Organizing lauten zwei markante Stichworte, die bei gewerkschaftlicher Revitalisierung zumindest implizit eine Rolle spielen. Das Etikett „Strategic Unionism" bündelt Ansätze, die den Niedergang von Organisationsmacht nicht als unausweichliches Schicksal betrachten, sondern eine strategische Wahl der Gewerkschaften in einer immer auch „hausgemachten" Krisensituation behaupten. Aus dem Bereich politischer Planung der IG Metall auf die Agenda gesetzt und durch eine Fülle internationaler Forschungen fundiert[5], hat der diskursive Übergang vom „Krisen- zum Strategieparadigma" (Urban 2006) unter Gewerkschaftern wie Wissenschaftlern überraschend großen Anklang gefunden.

Dies auch deshalb, weil sich die Praxis bedeutender Gewerkschaftsgliederungen bereits zu verändern beginnt. Pilotprojekte fokussieren beim

Organizing, bei strategischen Konzepten zur Erneuerung gewerkschaftlicher Organisationsmacht, die ironischerweise ausgerechnet von US-Gewerkschaften wie der Service Employees International Union (SEIU) übernommen werden. Attraktiv am Organizing-Modell erscheint aus der kontinentaleuropäischen Perspektive vor allem, dass sich die beispielgebende SEIU innerhalb kurzer Zeit von einer dahinsiechenden Business Union in eine konfliktfähige Gewerkschaft mit den höchsten Mitgliederzuwächsen in den USA gemausert hat.[6] Die Redeweise von einem Modell suggeriert indessen eine begrifflich-konzeptionelle Eindeutigkeit, die so nicht existiert. Gegenwärtig wird unter gewerkschaftlichen Praktikern und Wissenschaftlern überaus kontrovers diskutiert, welche Handlungsstrategien, Organisationsformen und interessenpolitischen Inhalte mit der Organizing-Kategorie bezeichnet werden können.

Die US-amerikanischen Erfahrungen sind an anderer Stelle ausführlich aufgearbeitet worden (Voss/ Sherman 2000). Uns interessieren in diesem Kontext vor allem die *demokratiepolitischen Implikationen* der hiesigen Adaptionsversuche. Für eine Bewertung macht es Sinn, idealtypisch zwei Grundvarianten des Organizing zu unterscheiden (Brinkmann u. a. 2008). In der engen Auslegung ist Organizing vor allem eine Methode zur Rekrutierung neuer Mitglieder. Nach diesem Verständnis sind entsprechende Ansätze inhaltlich eher neutral; sie können in konfliktorische Gewerkschaftspolitiken ebenso eingebettet werden wie in sozialpartnerschaftliche; sie koexistieren mit überkommenen hierarchischen Strukturen und pflegen ein eher instrumentelles Kampagnenverständnis; sie nutzen direkte Mitgliederpartizipation allenfalls selektiv und propagieren die Konzentration auf das tarifliche Kerngeschäft. Davon lässt sich ein weites Verständnis unterscheiden, das Organizing als Ansatz für einen strategischen Organisationswandel begreift. Entsprechende Organizing-Ansätze betonen den Bewegungscharakter von Gewerkschaften, sie favorisieren ein konfliktorisches Politikverständnis zwecks Korrektur von Machtasymmetrien; sie betreiben offensive Bündnispolitik mit Basisbewegungen, stärken direkte Partizipation und Mitgliederkontrolle; sie verbinden mit strikter Kampagnenorientierung auch eine nachhaltige Veränderung interner Strukturen und sie scheuen nicht vor politisch-oppositionellen Interventionen jenseits des tarifpolitischen Kerngeschäfts zurück.[7]

Pragmatisches Organizing

Natürlich handelt es sich bei diesen Grundvarianten um Stilisierungen. In der Realität setzen sich Mischformen durch. Dennoch lassen sich die Idealtypen als eine Art Heuristik nutzen, um Entwicklungstendenzen aufzuspüren. Allen berechtigten Warnungen vor unreflektierten Übernahmen von Praktiken aus anderen Arbeitsbeziehungsmodellen zum Trotz (Frege 2000) haben Organizing-Ansätze inzwischen auch in der Bundes-

republik rasch Karriere gemacht. In der IG Metall legt eine eigens geschaffene Kampagnenabteilung Organisierungs-Projekte auf. Die Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di erprobt Organizing u. a. in Krankenhäusern, im Handel und im Überwachungsgewerbe. Auch die Gewerkschaft Bau, Agrar, Umwelt (BAU) bildet Organizer aus und bemüht sich um eine offensive Mitgliederrekrutierung. Die Frage ist nicht mehr ob, sondern wie von den angelsächsischen Beispielen gelernt wird. Noch ist es viel zu früh, um eine Bewertung von Pilotversuchen vorzunehmen. Die Projekte befinden sich überwiegend erst am Anfang; eine wissenschaftliche Evaluierung kann erst mit zeitlichem Abstand erfolgen und über Erfolgskriterien wird teilweise kontrovers diskutiert.

Dennoch finden in den Organizing-Projekten bereits wichtige Weichenstellungen statt. So werden in den Debatten gewerkschaftlicher Praktiker teilweise Organizing-Definitionen favorisiert, die sich wesentlich auf Organisationstechniken und Methoden der Mitgliederwerbung konzentrieren (Dribbusch 2007, 30 ff.). Unter dem Druck von wirtschaftlicher Rezession und steigernder Arbeitslosigkeit dürfte sich diese Tendenz zu einem engen Organzing-Verständnis vermutlich noch verstärken. Die pragmatische Betonung solider handwerklicher Fähigkeiten bei der Mitgliedergewinnung provoziert häufig Kritiken, die – aus der Warte eines weiten Organizing-Verständnisses formuliert – vor Entpolitisierung warnen (vgl. Beiträge in Hälker 2008). Demgegenüber sei zunächst angemerkt, dass eine pragmatisch-handwerkliche Orientierung durchaus ihre Berechtigung besitzt.

Das vor allem aus drei Gründen. *Erstens* wurzelt eine Schwierigkeit bei der Adaption von Organizing-Praktiken darin, dass die konzeptiven Vorstellungen eines weiten Verständnisses häufig sehr vage bleiben. Allgemeine Hinweise auf Konfliktfähigkeit, Bündnispolitik und die Notwendigkeit intensiver Mitgliederwerbung lösen bei den Aktiven allenfalls Schulterzucken aus, weil diese gewerkschaftlichen Schlüsselgruppen mit Fug und Recht behaupten können, alles vermeintlich Neue bereits zu praktizieren. Tatsächlich lässt sich Innovatives an Organizing-Ansätzen – das Mapping von Betrieben und Belegschaftsgruppen, die Vorbereitung durch strategische Recherche, detailliert geplante Kampagnen, die systematische Erzeugung von Druck auch außerhalb des Betriebs oder die symbolische Konstruktion von Kollektividentitäten – im Grunde nur durch konkreten Anschauungsunterricht, durch Lernen von und in der Praxis herausarbeiten. *Zweitens* bleiben auch politisierende Organizing-Konzepte wirkungslos, sofern sie nicht in lokale und betriebliche Praktiken münden, sondern in Apparat-Kontroversen ohne praktische Folgen verharren. *Drittens* schließlich tauchen dort, wo Organizing zur Praxis in den Betrieben wird, reale Übertragungsschwierigkeiten auf.

Anders als in den voluntaristischen angelsächsischen Arbeitsbeziehungssystemen sind die deutschen Gewerkschaften in den Unternehmen

vor allem über Betriebsräte präsent. Von den Belegschaften gewählt, resultiert die gewerkschaftliche Bindung betrieblicher Interessenvertreter wesentlich aus politischer Einsicht, organisatorischen Vorteilen und moralischer Verpflichtung. Betriebsrätliche Macht indessen beruht darauf, dass die Interessenvertreter uneingeschränkt als Repräsentanten ihrer Belegschaften agieren können. Organizing-Ansätze rütteln jedoch zumindest implizit am Vertretungsmonopol der Betriebsräte. Wo in den Unternehmen aktive gewerkschaftliche Kerne entstehen, kommt es unweigerlich zu Verschiebungen im Macht-Dreieck von Belegschaft, Betriebsrat und Gewerkschaft. Eingespielte Arbeitsteilungen werden in Frage gestellt, Betriebsräte müssen sich gegenüber einem neuen Akteur legitimieren, die Gewerkschaft ist nun im Betrieb sichtbar und die Managementseite kann sich nicht mehr in jedem Fall darauf verlassen, dass unweigerlich gilt, was der Betriebsratsvorsitzende sagt. Solche Veränderungen können nicht spannungsfrei verlaufen. Relativ unproblematisch sind sie dort, wo Betriebsräte ein explizit gewerkschaftliches Selbstverständnis pflegen (Candeias/Röttger 2008). Anders verhält es sich bei Interessenvertretern mit schwacher gewerkschaftlicher Bindung. Hier gibt es Fälle, in denen Interessenvertreter die betrieblichen Organizing-Aktivitäten als missliebige Konkurrenz betrachten und im Extremfall gar mit Gewerkschaftsaustritt quittierten.[8] Das muss natürlich nicht zwangsläufig eintreten, verweist aber auf die Notwendigkeit, gewerkschaftliche Organizing-Aktivitäten frühzeitig und verbindlich mit den verantwortlichen Betriebsräten abzustimmen.

Organizing und Demokratisierung

Spricht all das für eine pragmatische, handwerklich gut gemachte Umsetzung von Organizing, bleibt aus demokratietheoretischer Perspektive doch ein ungeklärter Rest. Bei allem Pragmatismus ist zu klären, aus welchen Gründen sich Beschäftigte überhaupt in Gewerkschaften organisieren und engagieren sollen. Diese zentrale Motivationsfrage lässt ein allzu enges Organizing-Verständnis unbeantwortet. Dementsprechend fragil sind dann häufig Rekrutierungserfolge. Zwar gelingt es in aufwendigen Kampagnen immer wieder, rasch neue Mitglieder zu gewinnen, doch die Zugänge sind nicht nachhaltig. Sobald die betriebliche Routine wieder eintritt, Positionen und Funktionen vergeben sind, gehen neue Mitglieder häufig genauso rasch verloren wie sie gekommen sind. Im Fall der höchst innovativen Leiharbeitskampagne der IG Metall (Holst 2009) könnte im Zuge der Rezession, die die Zeitarbeiter als erste trifft, eine solche Negativentwicklung drohen.

Um organisationspolitisches Strohfeuer zu vermeiden, werden Organizing-Ansätze nicht umhinkommen, die Sinnfrage ihrer Adressaten zu beantworten. Finanzkrise und Postdemokratie bieten hierfür genügend

Rohstoff. In einer Phase epochaler Umbrüche dürfen sich die Gewerkschaften gerade wegen ihrer akuten Repräsentationsschwäche nicht von der politischen Bühne verabschieden. Um postdemokratischen Tendenzen wirksam zu begegnen, müssen sie selbst den Nachweis erbringen, dass „sie allgemeine und weitverbreitete gesellschaftliche Anliegen repräsentieren" (Crouch 2008, 146). Die Verteidigung und Neudefinition von Demokratie wäre ein solches Anliegen. Soll es glaubwürdig formuliert und mit Organizing-Bestrebungen verknüpft werden, hat das unweigerlich Konsequenzen für das Selbstverständnis, die Organisationsstrukturen und die Programmatik der Gewerkschaften. Wir verdeutlichen das exemplarisch anhand von vier Dimensionen.

1) Mitgliederkontrolle: Zentral ist zunächst, dass sich das Verhältnis von Repräsentierten und Repräsentanten in der gewerkschaftlichen Interessenpolitik ändert. Nachhaltiges Organizing, das belegen zahlreiche Untersuchungen (Brinkmann u. a. 2008, 79 ff.), kommt ohne direkte Partizipation von (potentiellen) Mitgliedern an sie betreffende Entscheidungen nicht aus. Sicher ist die Bedeutung von „Mitgliederkontrolle" innerhalb der Organizing-Gewerkschaften umstritten. Viele Kampagnen etwa der SEIU zeichnen sich durch strikten Zentralismus aus, der in den deutschen Gewerkschaften – glücklicherweise – so gar nicht praktiziert werden kann. Nahe liegend ist auch, dass Mitgliederpartizipation ohne „leadership", intelligente Führung, die Partizipationsspielräume definiert, aber auch die Verbindlichkeit einmal getroffener Basisentscheidungen garantiert, schwerlich auskommt (Crosby 2005). Zentral bleibt jedoch, dass die Beziehung zwischen Aktiven und Repräsentierten auf eine neue Grundlage gestellt wird. Das Verhältnis von Aktivisten und „normalen" Mitgliedern basiert, wie Beaud/Pialoux (2004) in ihrer großartigen Studie über ein französisches Automobilwerk gezeigt haben, auf einem eingespielten „System der Erwartungen und Errungenschaften" (ebd., 259), das aufgrund von Veränderungen im Arbeitsprozess und in der Zusammensetzung der Belegschaften periodisch erneuert werden muss. Ein solcher Erneuerungsbedarf existiert derzeit offenkundig, auch weil die Aktivisten angesichts knapper Ressourcen und fehlender Erfolge dazu tendieren, sich durch immer intensivere „Organisationsarbeit" von den Repräsentierten zu entfernen.

2) Demokratische Arbeit: Die Neujustierung des Verhältnisses von gewerkschaftlichen Funktionsträgern und Mitgliedern benötigt zugleich ein innovatives arbeitspolitisches Fundament. Generell lässt sich sagen, dass die finanzkapitalistisch dominierte Restrukturierung von Arbeit Demokratiefähigkeit schwächt (Schumann 2008). Leistungsintensivierung in den Bereichen qualifizierter Angestellten- und Informationsarbeit (Kratzer u. a. 2008), Retaylorisierungstendenzen in der Produktion und vor allem die Prekarisierung von Beschäftigungsverhältnissen rauben den Betroffenen

die Energie und häufig auch die basale Sicherheit, die nötig ist, um an demokratischen Prozessen aktiv zu partizipieren. Gegen diesen Trend haben die Gewerkschaften mit dem Projekt „Gute Arbeit" thematisch erfolgreiches Agendasetting betrieben. Eine Erweiterung des Konzepts im Sinne demokratisch eingebetteter Arbeit drängt sich förmlich auf (Pickshaus/Urban 2009).

Demokratische Arbeit verlangt allerdings zwingend die Überwindung eines Selbstverständnisses, das „in sehr intelligenter Weise" primär „die Interessen des männlichen Normalarbeiters im herstellenden Gewerbe" reflektiert (Crouch 2008, 146). So schwer es angesichts knapper Ressourcen auch sein mag: Organizing-Ansätze, sofern sie an einem Projekt demokratische Arbeit mitwirken wollen, müssen expansiv, d. h. auf traditionell vertretungsschwache Gruppen ausgerichtet werden. Faktisch geht es um eine Antidiskriminierungspolitik in den Betrieben und Verwaltungen, die das Prinzip „equal pay, equal treatment" für alle Gruppen zu realisieren sucht, die unter Überausbeutung und ständischer Diskriminierung leiden.

3) Unternehmen als öffentliche Institutionen: Soll die Zielstellung demokratische Arbeit überhaupt realistisch verfolgt werden, können gewerkschaftliche Interessenpolitiken nicht auf der Ebene der Arbeitsorganisation verharren. Sie werden dort ansetzen müssen, wo Unternehmen strategische Entscheidungen über die Balancen von interner und externer (Leiharbeit, Werkverträge, Ausgründungen etc.) Flexibilisierung fällen. In diesem Kontext können kapitalmarktorientierte Steuerungsformen nicht länger sakrosankt bleiben. In einem wirtschaftlichen Umfeld, in welchem der Staat unmittelbare Dienstleistungsfunktionen gegenüber Banken und Finanzmarktakteuren, aber auch gegenüber produzierenden Unternehmen übernimmt, wird eine Planwirtschaft im Dienste der Höchstrendite dysfunktional. Da auch der Anspruch des Shareholder-Value-Prinzips, Top-Manager durch Bindung an Eigentümerinteressen strikt auf Effizienzprinzipien festzulegen, angesichts von systemisch begünstigter Korruption und Illoyalität grandios gescheitert ist, dürften solche Steuerungsformen selbst innerhalb der ökonomischen Eliten an Legitimation verlieren.

Das sollten die Gewerkschaften für eine offensive Debatte um die gesellschaftliche Funktion weltmarktorientierter Unternehmen nutzen. Solche Unternehmen sind aufgrund der Tragweite ihrer Entscheidungen längst öffentliche Institutionen, die durch einen internen Kollektivwillen unter Beteiligung der Belegschaften kontrolliert werden müssen. Im Kern bedeutet dies Ausweitung und Europäisierung der Mitbestimmung, aber auch selbstkritischen Umgang mit korporatistischem Filz in den Interessenvertretungen und in längerfristiger Perspektive die Beteiligung von Repräsentanten reproduktiver Interessen (Umwelt- und Konsumentenorganisationen, NGOs) an wichtigen Unternehmensentscheidungen (Dieckmann 2008).

4) Wirtschaftsdemokratie: Damit ist ein letzter wichtiger Punkt angesprochen. Organizing, eingebettet in eine Demokratisierungsstrategie, kommt letztlich ohne eine alternative Gesellschaftsvorstellung nicht aus. Hier macht sich eine zentrale ideologische Schwäche bemerkbar. Über Jahrzehnte haben die deutschen Gewerkschaften auf die Formulierung eines alternativen Gesellschaftsprojekts verzichtet. In der Stunde der Systemkrise des Finanzmarkt-Kapitalismus macht sich dieser Mangel sträflich bemerkbar. Lange schien es, als sei das Beschwören der „Systemfrage" ein angestaubtes Relikt aus der Mottenkiste unverbesserlicher Traditionalisten. In einer historischen Konstellation, in der der Finanzmarkt-Kapitalismus seine eigenen Legitimationsgrundlagen mit rapider Geschwindigkeit untergräbt und die Berater des künftigen US-Präsidenten für langfristige Investitionen in einen ökologisch-sozialen „New Deal" plädieren, wäre es fatal, würden sich die Gewerkschaften mit organisationspolitischem Pragmatismus zufriedengeben. Gerade die aktiven Gruppen benötigen eine Grundüberzeugung, auf deren Basis sie die gesellschaftlichen Krisenphänomene in Argumente für gewerkschaftliche Organisierung ummünzen können. Die Idee, mit gewerkschaftlicher Organisierung demokratische Verhältnisse zu fördern, könnte Teil einer solchen Grundüberzeugung sein.

Gewiss, die Debatte über neue Formen der Wirtschaftsdemokratie hat erst begonnen (Demirović 2007, Bontrup 2005). Einstweilen bleiben die konzeptiven Vorstellungen vage. Lose werden sie mit Entwürfen einer solidarischen Ökonomie verknüpft, die gesellschaftlichen Rationalitäten wieder zur Geltung verhelfen soll, welche von der finanzkapitalistischen Logik verdrängt wurden. Zudem mag man einwenden, dass Wirtschaftsdemokratie gegenwärtig ein utopisches Ziel bleibt. Und doch hätte ein öffentlicher Diskurs über wirtschaftsdemokratische Zielsetzungen schon jetzt einen unmittelbaren Effekt. Er würde dazu beitragen, das gesellschaftliche Regulationsdispositiv (Verbindung von Diskursen mit institutionellen Praktiken), den sinnstiftenden „Geist" und damit das Legitimationssystem des Kapitalismus zu verändern. Angesichts der vor uns liegenden Periode eines neuen Staatsinterventionismus (Wallerstein 2008) wäre mit Wirtschaftsdemokratie und Beschäftigtenkontrolle zugleich ein entscheidendes Differenzierungskriterium gegenüber autoritären Lösungen definiert.

Die Produktion eines neuen Außen qua De-Kommodifizierung, also die Weichenstellung für eine neue Landnahme im Zuge ökologisch-sozialer Infrastrukturinvestitionen, könnte so an demokratisch-soziale Prinzipien rückgebunden werden. Sie würde gegenüber einem autoritären Protektionismus profiliert, der sich den Bevölkerungen als konservierende „Problemlösungsstrategie" empfehlen wird. Angesichts des Niedergangs gewerkschaftlicher Organisationsmacht mag eine Demokratisierungsstrategie heute als unrealistisch, sperrig und wenig praktikabel erscheinen. Jene dramatischen Umbrüche vor Augen (Folgen der Finanzkrise, Energiewen-

de, globale Ungleichheiten), die noch vor uns liegen, könnte sich gewerkschaftliche Selbstbeschränkung auf das organisationspolitisch Zweckmäßige jedoch schon bald als wenig realitätstauglich und damit als höchst unpraktikabel erweisen.

Anmerkungen

1 Der Beitrag fußt auf Forschungen der Arbeitsgruppe Strategic Unionism (Brinkmann u.a., 2008). Daher wird im Plural formuliert.

2 Soweit keine anderen Quellenangaben gemacht werden, beziehen sich die nachfolgenden Ausführungen auf diese Studie. Das Buch enthält einen umfassenden Überblick über die internationale Literatur zum Thema Krise und Revitalisierung von Gewerkschaften.

3 Zum Begriff der Arbeitermacht vgl. Silver 2005; zu dessen Erweiterung: Dörre 2007. Strukturelle Arbeitermacht beruht auf situativer, spontaner Empörung, auf labour unrest oder der Primärmacht spezifischer Gruppen in Produktionsprozessen. Organisationsmacht setzt hingegen die Existenz repräsentativer Interessenorganisationen voraus.

4 Zum Konzept der Landnahme ausführlich: Dörre 2009.

5 Ein umfassender Literaturüberblick findet sich in Brinkmann u. a. 2008.

6 Andere nordamerikanische Gewerkschaften wie UNITE, HERE, UBC und LIUNA haben sich inzwischen ebenfalls für eine Ausrichtung am sogenannten „Organizing-Modell" entschieden. Markenzeichen der genannten Gewerkschaften ist, dass sie sämtliche Aktivitäten mit dem Ziel einer nachhaltigen Stärkung ihrer Organisationsmacht verbinden. Und just diese Fokussierung dürfte wohl erheblich zur raschen internationalen Rezeption des Organizing-Modells beigetragen haben.

7 Ein solches Organizing-Verständnis wird zumindest implizit in der Studie von Voss und Sherman deutlich. Als Bedingungen für einen strategischen Organisationswandel nennen sie *erstens* das verbreitete Bewusstsein über eine tiefe politische Krise der Organisation; *zweitens* einen Wandel, der die gesamte Organisation von der Spitze bis zu den Basisgliederungen erfasst sowie *drittens* eine Rekrutierung bewegungssozialisierter Gewerkschafter, denen es offenbar leichter fällt, einen umfassenden Strategiewechsel in Gang zu setzen, u. a. weil sie in der Regel über komplexere Gerechtigkeitsvorstellungen verfügen und weil sie mit zivilgesellschaftlichen Mobilisierungsstrategien besser vertraut sind als Gewerkschafter „mit Stallgeruch" (Voss/ Sherman 2000, S. 327-331).

8 Gemeint ist ein Fall im Organisationsbereich von Ver.di (Hermes Warehouse, Otto Versand). Die Ausführungen beruhen auf ersten Expertengesprächen mit Gewerkschaftern.

Literatur

Arendt, Hannah, 1951/2006: Elemente und Ursprünge totalitärer Herrschaft. Antisemitismus, Imperialismus, totale Herrschaft. München, 11. Aufl.

Aronowitz, Stanley, 2005: On the Future of American Labor. In: Working USA: The Journal of Labor and Society 8 (3): 271-291

Beaud, S./ Pialoux, M., 2004: Die verlorene Zukunft der Arbeiter. Konstanz

Benthin, Rainer; Brinkmann, Ulrich (Hrsg.), 2008: Unternehmenskultur und Mitbestimmung. Betriebliche Integration zwischen Konsens und Konflikt. Frankfurt a. M.

Bescherer, Peter/ Röbenack, Silke/ Schierhorn, Karen, 2008: Nach Hartz IV: Erwerbsorientierungen von Ar-beitslosen. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 33-34/2008, S. 19-24

Boltanski, Luc; Chiapello, Ève, 2003: Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz

Bontroup, Heinz J., 2005: Arbeit, Kapital und Staat. Plädoyer für eine demokratische Wirtschaft. Köln

Bremme, Peter; Fürniß, Ulrike, Meinecke, Ulrich, 2007: Never work alone. Organizing – ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften.

Brinkmann, Ulrich/ Hae-Lin Choi/ Richard Detje/ Klaus Dörre/ Hajo Holst/ Serhat Karakayali/ Catharina Schmalstieg, 2008 : Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung? Wiesbaden

Candeias, Mario; Röttger, Bernd, 2008: Betriebsräte in der Zivilgesellschaft. Überbetriebliches Engagement: Ansatz für die Erneuerung der Gewerkschaften? Ms. Jena

Carter, Bob, 2006: Trade union organizing and renewal: A response to de Turberville. In: Work, Employment & Society 20 (2): S. 415-426

Crosby, Michael, 2005: Power at Work Rebuilding the Australian Union Movement. Sydney

Crouch, Colin, 2008: Postdemokratie. Frankfurt a. M.

Demirović, Alex, 2007: Demokratie in der Wirtschaft. Positionen. Probleme. Perspektiven. Münster

Detje, Richard,2008: IG Metall-Offensive zur Erneuerung der Gewerkschaftsarbeit. Von Organizing zu einer Politik der Demokratisierung. Supplement Sozialismus 9. Hamburg

Dieckmann, Martin, 2008: Unternehmenskultur und Mitbestimmung. In: Benthin/Brinkmann, a.a.O., S. 357-372

Dribbusch, H., 2007: Das Organizing-Modell. Entwicklung, Varianten, Umsetzung. In: Bremme u.a. (Hrsg.), a.a.O., S. 24-52

Frege, Carola M.,2000:Gewerkschaftsreformen in den USA: Eine kritische Analyse des ‚Organisierungsmodells'. In: Industrielle Beziehungen 7 (3), S. 260-280

Dörre, Klaus, 2007: Gewerkschaften und die kapitalistische Landnahme. Niedergang oder strategische Wahl? In: Geiselberger, a.a.O., S. 54-78

Dörre, Klaus, 2009: Die neue Landnahme. Dynamiken und Grenzen des Finanzmarkt-Kapitalismus. MS. Jena. (Erscheint 2009 in einem gemeinsam mit Hartmut Rosa und Stephan Lessenich erstellten Band im Suhrkamp-Verlag.)

Galbraith, James K., 2008: Die Weltfinanzkrise – und was der neue US-Präsident tun sollte. In: Blätter für deutsche und internationale Politik 11'08, Berlin, S. 41-57

Geiselberger, Heinrich (Hrsg.), 2007: : Und Jetzt? Politik, Protest und Propaganda. Frankfurt/M.

Gubitzer, Luise, 2006: Wirtschaft ist mehr. Sektorenmodell der Gesamtwirtschaft als Grundlage für Geschlechtergerechtigkeit. In: Widerspruch 50, Alternativen!, Zürich, S. 17-29

Hälker, Juri (Hrsg.) 2008:: Organizing. Neue Wege gewerkschaftlicher Organisation. Supplement der Zeitschrift Sozialismus 9, Hamburg

Harvey, David, 2005: Der neue Imperialismus. Hamburg

Holst, H., 2009: Disziplinierung durch Leiharbeit? Neue Nutzungsstrategien von Leiharbeit und ihre arbeitspolitischen Folgen. In: WSI-Mitteilungen 2, i.E.

Kindleberger, Charles, 2000: Manias, Panics, and Crashes, New York

Kratzer, Nick, Menz, Wolfgang; Nies, Sarah, Sauer, Dieter, 2008: Leistungspolitik als Feld umkämpfter Arbeit. In: Prokla 150, S. 11-26

Lutz, Burkhard, 1984: Der kurze Traum immerwährender Prosperität, Frankfurt/M.

Luxemburg, Rosa, 1913/1975: Die Akkumulation des Kapitals. Ein Beitrag zur ökonomischen Erklärung des Imperialismus. In: Gesammelte Werke Band 5, Berlin

Massa-Wirth, Carsten, 2007: Zugeständnisse für Arbeitsplätz., Berlin

Naglo, Kristian, 2003: Die Erneuerung der amerikanischen Gewerkschaftsbewegung. In: Industrielle Beziehungen 10 (3), S. 438-458

2008: Gute Arbeit. Handlungsfelder für Betriebe, Politik und Gewerkschaften.Ausgabe 2009, Frankfurt a.M., November 2008

Pickshaus, Klaus/Urban, Hans-Jürgen, 2009: Gute Arbeit als Strategie. Perspektiven gewerkschaftlicher Arbeitspolitik. Erscheint in: Lothar Schröder/Hans-Jürgen Urban (Hrsg.): Gute Arbeit. Handlungsfelder für Betriebe, Politik und Gewerkschaften. Frankfurt a.M.

Rehder, Britta, 2006: Legitimitätsdefizite des Co-Managements. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 35, Heft 3: S. 227-24

Schumann, Michael, 2008: Kampf um Rationalisierung – Suche nach neuer Übersichtlichkeit. In: WSI-Mitteilungen 2/2008, S. 379-386

Schumpeter, Joseph A., 1911/1968: Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung. Berlin

Silver, B. J., 2005: Forces of Labour. Arbeiterbewegung und Globalisierung seit 1870. Berlin

Sommer, Michael, 2008: Neue Regeln gegen die Zockerei. In: Mitbestimmung 11/2008, S. 45-47

Urban, Hans-Jürgen, 2006: Vom Krisen – zum Strategieparadigma? Argumente für Nutzen und Möglichkeit einer Neuausrichtung der deutschen Gewerkschaftsforschung. Vortrag auf der Konferenz „Strategic Unionism" am 1. Dezember 2006 in Jena. Ms.

Voss, K./ Sherman, R., 2000: Breaking the Iron Law of Oligarchy. Union Revitalization in the American Labor Movement, in: American Journal of Sociology 106 (2), S. 303-349

Wallerstein, Immanuel, 2008: Die große Depression. In: Blätter für deutsche und internationale Politik 11'08. Berlin, S. 4-7, hier S. 7

Wetzel, Detlef, 2008: Thesen zur Erneuerung der Gewerkschaftsarbeit. In: Mitbestimmung 11/2008, S. 48-51

WSI-Tarifhandbuch 2006. Frankfurt a. M.

Zeise, Lucas, 2008: Ende der Party. Die Explosion im Finanzsektor und die Krise der Weltwirtschaft. Köln

express

ZEITUNG FÜR SOZIALISTISCHE BETRIEBS- & GEWERKSCHAFTSARBEIT

Niddastraße 64, 60329 FRANKFURT
Tel. (069) 67 99 84
express-afp@online.de
www.labournet.de/express

In der aktuellen Ausgabe (11/08) u.a.:

- Böhm/Busch/Heim/Riexinger/Sauerborn: »Weiter so – oder Krise als Chance?«
- Geert Naber: »Guter Lohn? Gute Arbeit?«, der Briefmarkt und die Deutsche Post nach der Mindestlohn-Einführung
- Peter Trotzig: »Sag ›Ja‹ zur Opel-Bürgschaft«, das »aber« und ein System ohne Zukunft
- Nadja Rakowitz: »Deckel gelupft, aber nicht weg«, Wie weiter nach der Demo in Berlin?
- Redaktion Express: »Zur Organisationsentwicklung der Gewerkschaften: mitgliederorientiert, beteiligungsorientiert, betriebsorientiert?«
- Mihai Balan, Beata Tarnowska & Malgorzata Zabron: »Europ. Wanderarbeiterverband am Ende?«, eine Replik

○ Ich möchte 1 kostenloses Probeexemplar
○ Ich möchte die nächsten 4 aktuellen Ausgaben zum Preis von 10 Euro (gg. Vk.)