

afs 88/4

Kritischer Rückblick auf die emphatische Gewerkschaftstheorie

Helmut Wiesenthal

Juli 1988

Beitrag zum Symposium für Gerhard Brandt "Transformationsprozesse des modernen Kapitalismus", veranstaltet am 1. und 2. Juli 1988 von der Johann Wolfgang-Goethe-Universität und dem Institut für Sozialforschung, Frankfurt am Main

Korrigierte Fassung, November 1988

I.

Die folgenden Bemerkungen gelten einem Typ von gewerkschaftszentrierter Forschung, der zwischen den späten sechziger Jahren und dem Ende der siebziger Jahre einen Höhepunkt an Produktivität und Rezeptionsbereitschaft erlebte. Gemeint sind Arbeiten zur Gewerkschaftspolitik und zum Arbeiterbewußtsein, wie sie v.a. am Frankfurter Institut für Sozialforschung (IfS) und am Soziologischen Forschungsinstitut in Göttingen (SOFI) durchgeführt wurden und dabei, wie Gerhard Brandt (1984) feststellte, entweder einem Produktionsmodell oder einem Subsumtionsmodell der Marx-Rezeption folgten.¹ Die eher dem Produktionsmodell zuzuordnende "emphatische Gewerkschaftstheorie" ist, wenn man dem Etikett Blankokredit einräumen mag, einerseits von politikwissenschaftlichen Analysen zu unterscheiden, in denen Gewerkschaften und

¹ Vgl. insbesondere Kern/Schumann 1970; Schmidt 1971; Schumann et al. 1971; Bergmann/Jacobi/ Müller-Jentsch 1975; Bergmann 1979.

die Kritik an ihnen nur ein Gegenstand unter anderen sind (z.B. Hirsch 1976 und Esser 1982), andererseits von den um Kontinuitätsnachweise bemühten Studien zur Arbeiterbewegung (wie z.B. Deppe 1979 und 1985).

Wissenssoziologisch betrachtet ist die emphatische Gewerkschaftstheorie der vielleicht letzte, sicherlich der letzte abgeschlossene Versuch, ein politisches Enttäuschungserlebnis mit den Mitteln professioneller sozialwissenschaftlicher Forschung zu bewältigen. Dem verspäteten Leser erscheint sie als qualifizierte Anstrengung der Erklärungssuche - nicht für existente Phänomene, sondern für die Abwesenheit, das Nichtauftreten erwarteter Erscheinungen: kumulativ wachsendes Klassenbewußtsein, dynamisches Konflikthandeln und intentionale Gesellschaftstransformation. Wenn im folgenden vom Scheitern dieses Versuchs ausgegangen wird, darf doch die Größe der unbewältigten Aufgabe nicht übersehen werden. Gesucht wurde eine empirische Theorie ausgebliebener Ereignisse, gewissermaßen eine "Theorie der fehlenden Ursachen". Sie ginge nicht in Erklärungen beobachtbarer Phänomene auf, sondern hätte Faktisches und Kontrafaktisches so zu verknüpfen, daß sich eine Schnittmenge aus möglichen, aber nicht notwendigen Ereignissen systematisch rekonstruieren ließe. Für ein derart anspruchsvolles Vorhaben fehlte es an theoretischem Werkzeug. Auch heute ist der Werkzeugkasten noch nahezu leer.²

Auch der thematische Sinnkontext ist nicht mehr ohne weiteres verständlich. Entsprechend einer aber den damals Unbeteiligten nur noch schwer zu plausibilisierenden Prämisse erschien die Überwindung der "herrschenden" Produktionsverhältnisse in der Dekade zwischen 1966 und 1976 mit großer Dringlichkeit geboten und auch keineswegs fernliegend. Gewerkschaften galten als die möglichen Bewegter des intendierten gesellschaftlichen Wandels. Aber weder ihre tarifpolitische Praxis noch ihre politischen Ansprüche wurden diesen Erwartungen gerecht. Sie waren "noch" kein selbstbewußter und konfliktstarker Protagonist transformatorischer Strategie, sondern wirkten eher unsensibel für Veränderungsimpulse aus dem kleinen Teil engagierter Mitglieder wie aus der durch die Studentenrevolte in Bewegung versetzten Teilöffentlichkeit. So versprach soziologische Gewerkschaftsanalyse Aufklärung über die Bedingungen der zweifachen Möglichkeit: Warum Gewerkschaften so sind, wie sie sind, und unter welchen Umständen sie zu werden vermögen, was sie werden sollen. Eine weithin geteilte Deutung dieser Diskrepanz lautete sinngemäß: Ungünstige Umweltbedingungen und falsche Organisationsentscheidungen haben die Gewerkschaften der Bundesrepublik zu einem Devianzphänomen ihrer eigentlichen sozialgeschichtlichen Bestimmung gemacht. Engagierte Forschung in dieser Perspektive wurde zur Quelle einer "emphatischen Gewerkschaftstheorie".

Inzwischen ist ihr Profil verblaßt. Politische Anspruchskorrekturen, vertiefte Feldkenntnisse und die Rezeption international vergleichender Forschungen³ haben zu differenzierteren Hypothesen und

² Überlegungen zur Rekonstruktion von "counterfactuals" finden sich bei Elster (1978; 1980).

³ Erste kritische Kommentare aus vergleichender Perspektive zu den Forschungen der Frankfurter Projektgruppe finden sich bei v. Beyme (1977).

damit zur Preisgabe der Devianzprämisse veranlaßt. Es ist deshalb ein fragwürdiges Unterfangen, dem aufgegebenen Ansatz noch eine späte Kritik hinterherzuschicken. Allenfalls zwei Gründe kommen dafür in Frage. Zum einen könnte es sein, daß die kritikbedürftige Sache zwar nicht von ihren Schöpfern, so doch von zeitgenössischen Anwendern immer noch über Wert gehandelt wird und dabei relevante Mißverständnisse im Themenfeld "Gewerkschaft und Gesellschaft" begünstigt. Zum anderen würde sich auch späte Kritik noch lohnen, wenn neue Argumente größere Klarheit und weiterführende Einsichten vermittelten. Belege existieren zumindest für den erstgenannten Grund. Denn das emphatisch-theoretische Gewerkschaftsverständnis lebt weiter, präformiert Erwartungen, rechtfertigt Handlungen und Unterlassungen - in Parteien, Gewerkschaften und sozialen Bewegungen, nicht zuletzt an Hochschulen.

II.

Als Referenzpunkt der Kritik wurde die Studie "Gewerkschaften in der Bundesrepublik" ausgewählt, die von Joachim Bergmann, Otto Jacobi und Walther Müller-Jentsch verfaßt und erstmals 1975 erschienen ist.⁴ Sie ist nicht nur die ausführlichste Zusammenstellung von Forschungsprämissen, theoretischen Sätzen und empirischen Erkenntnissen dieses Ansatzes. Vielmehr kann die Studie auch noch im Jahre 1988 als der weitestverbreitete gewerkschaftstheoretische Denkansatz gelten, dessen Themenselektion und Semantik in vielen Kontroversen linker Politik wiederkehren - auch außerhalb der Kommunikationskreise fundamentalistischer Grüner, die zu den treuesten Anhängern zählen. Dafür gibt es einige gute Gründe.

Die Urheber des Ansatzes haben wesentlich zur Vertiefung und Verbreitung empirischen Wissens über Gewerkschaften beigetragen und Einsichten in die Entscheidungs- und Strategieprobleme von konfliktfähigen Mitgliederorganisationen vermittelt. Sie haben im Anschluß an die Forschungen von Weitbrecht (1969) und Streeck (1972) den kontra-intuitiven Befund bestätigt, daß gerade tarifpolitisch erfolgreiche, also gleichermaßen kampff- wie verhandlungsstarke Gewerkschaften die streßvolle Koexistenz zweier Prinzipien zu organisieren haben, einerseits einer administrativen Rationalität, die auch unzufriedene Mitglieder auf Beschlußlagen und Verhandlungskompromisse zu verpflichten erlaubt; andererseits einer demokratischen Rationalität der Willensbildung und Interessenberücksichtigung, ohne die die Mitglieder schwerlich zur Teilnahme an Streikaktionen zu gewinnen sind. Die Autoren zeigen, daß diese ohnehin schwierige Balance noch schwieriger herzustellen wird, sobald Gewerkschaften ihren Einfluß auf makroökonomische Daten erkennen und von Systemzuständen mitbetroffen sind, die auch ihrem Handeln zugerechnet werden (BJM, 22f). Die Erkenntnis systematisch bedingter Handlungs- und Mobilisierungsprobleme gerade auch in erfolgreichen Gewerkschaften war gleichbedeutend mit der ausdrücklichen Absage an ein harmonistisches Organisationsverständnis und an diverse Verschwörungs- und Oligarchiehypothesen über die "Verselbständigung des Apparats gegenüber der Mitgliederbasis". Denn ein Organisationstyp, der Mitglieder nicht nur als beitragszahlende "Kunden" für Legitimationsangebote, sondern als konfliktentscheidende Exekutive braucht, kann gar nicht anders, als "dominante Interessen der Mitglieder" zu vertreten (BJM, 24). Welcher Standard empirischen und theoretischen Wissens damit markiert ist, ließe sich nur anhand von Vergleichen demonstrieren,

⁴ Sie wird im folgenden in der Ausgabe von 1976 mit dem Kürzel "BJM" zitiert.

z.B. mit Vorschlägen, die bundesdeutschen Gewerkschaften wesentlich als Teil von etwas ganz anderem zu betrachten, sei es eines "korporatistischen Blocks" (Esser 1982), sei es einer internationalen Arbeiterbewegung (Deppe 1985).

Darüber hinaus war die Gewerkschaftsforschung des IfS im Jahre 1975, so kann man es dem ersten Kapitel der Studie entnehmen, zu einem eindeutigen Ergebnis gelangt. Es läßt sich in zwei Aussagen zusammenfassen. *Erstens*: In der entwickelten kapitalistischen Industriegesellschaft haben Gewerkschaften "zwei typische Reaktionsweisen ausgebildet, eine kooperative und eine konfliktorische" (BJM, 34). Beides sind strategische Antworten auf die Bedingungen der inneren (Mitglieder-) und der äußeren (Wirtschafts-)Umwelt. Aber nur eine Reaktionsweise hat sich am Ausgang der säkularen Wachstumsphase der BRD durchgesetzt: die kooperative Lohnpolitik der "Orientierung am wirtschaftlichen Wachstum" (BJM, 35), an "ökonomischen Konzessionsspielräumen" und an "Leitlinien staatlicher Wirtschaftspolitik" (BJM, 34).⁵ In der anderen Reaktionsweise würde die Gewerkschaft versuchen, "die artikulierten Mitgliederinteressen" unmittelbar und ohne "Verantwortung für den Gesamtzustand der Ökonomie" umzusetzen (BJM, 34f).⁶ Dem Kooperations- wie dem Konfliktmodus entspricht ein je besonderes gewerkschaftliches Selbstverständnis und ein entsprechender Pfad der organisatorischen Selbstgestaltung, "so daß von kooperativen Gewerkschaften und konfliktorischen Gewerkschaften gesprochen werden kann" (BJM, 34).

Die *zweite* Kernaussage lautet: Die von bundesdeutschen Gewerkschaften - teils intentional, teils "naturwüchsig" (BJM, 322) - praktizierte Kooperationsstrategie mündet in ein Dilemma. Einerseits erwartet die Gewerkschaft von ihren Mitgliedern "Passivität und Folgebereitschaft" bei der Anerkennung der kooperativ gefundenen Kompromisse; andererseits braucht auch die kooperative Gewerkschaft "radikale Rhetorik", d.h. die "Aktualisierung des Interessengegensatzes" zum Kapital

5 Voraussetzungen der kooperativen Strategie sind zentralisierte Gewerkschaften und ein durch Rechtsnormen befestigtes Konfliktfeld, d.h. die "institutionelle Einfriedung des Lohnkonflikts" (BJM, 37). Sie funktioniert als Tauschbeziehung. Indem die Gewerkschaft "nicht ihr volles Machtpotential einsetzt" (BJM, 39), gewinnt sie den Staat zur beschäftigungspolitischen Kooperation mit beiden Tarifparteien, wobei staatliche Wirtschaftspolitik unmittelbar "Vollbeschäftigung und Wachstum zu realisieren vermag oder, in Rezessionsphasen, glaubhaft ansteuert" (BJM, 36). Die Gewerkschaft kann ihren Verzicht auf die Störung der "Funktionsbedingungen des ökonomischen Systems" aber nur solange gegenüber den als militante Chancenmaximierer veranschlagten Mitgliedern "legitimieren", wie er "keinen Verzicht auf materielle Erfolge impliziert" (BJM, 37).

Die Kooperationsstrategie tendiert außerdem dazu, gesellschaftlichen Wandel zu blockieren, denn es ist eine implizite, aber "die eigentliche Funktion kooperativer Gewerkschaften für die Systemstabilität (...), eine Politisierung der Mitglieder für weitergehende Ziele zu verhindern und die Artikulation nicht verteilter Interessen zu unterbinden" (BJM, 37), d.h. "die Apathie der Mitglieder" verstärken (BJM, 40).

6 Die Voraussetzungen für "konfliktorisches" Vorgehen liegen vor, wenn Gewerkschaften - v.a. aufgrund niedriger Wachstumsraten oder "krisenhafter Wirtschaftsentwicklung" - "gezwungen sind, die Tagesinteressen ohne Rücksicht auf den Gesamtzustand der Ökonomie" zu vertreten, über "leicht mobilisierungsfähige Mitglieder" verfügen und "ein weiter Entscheidungs- und Handlungsspielraum" auf den unteren Organisationsebenen besteht (BJM, 38). Diese Strategie, deren motivationale im Unterschied zu den organisatorischen Voraussetzungen als erfüllt gelten, ist raschem gesellschaftlichem Wandel förderlich, weil sie objektive Krisensituationen verschärft, kollektive Lernprozesse für eine "antikapitalistische" Praxis anregt (BJM, 40) und die "objektiven Systemgrenzen deutlich" zu machen verspricht, so daß sie u.U. überwindbar werden (BJM, 415).

"und die explizite Anknüpfung an die täglich erfahrenen Deprivationen der Lohnabhängigen" (BJM, 43), muß sie doch ihre Streikfähigkeit aufrechterhalten, um ihren Forderungen Nachdruck zu verleihen. Damit sie verpflichtungsfähig nach innen und konfliktfähig nach außen bleibt, muß sie also, so meinen die Autoren, widersprüchlichen Prinzipien gehorchen und sich ständig selbst dementieren, wenn sie das eine Mal Akzeptanz, das andere Mal Entrüstung braucht, also Anpassung und Widerstand, Friedfertigkeit *und* Militanz organisiert, also entsprechend der jeweiligen Tageslosung "Ordnungsfaktor oder Gegenmacht" (Schmidt 1971) zu sein beansprucht. Das wäre in der Tat mehr als nur ein "Balanceakt" - "zwischen der Mobilisierung apathischer Mitglieder und der Abwiegelung radikalierter Mitgliedergruppen".⁷ Gemäß einem strengen Dilemmabegriff, welcher Kompromisse und Mittelwege ausschließt, wäre vielmehr mit der unfreiwilligen Selbsttransformation des gestreßten Kollektivakteurs zu rechnen; er würde auf ungeplante Weise ein ganz Anderer.

Doch eine Extrapolation der Konsequenzen des Dilemmas ist entbehrlich, denn beide Kernaussagen sind unzutreffend. Sie verdanken sich politisch-normativen Vorentscheidungen, beruhen auf übervereinfachten Annahmen über die Umwelt der Gewerkschaften und sind im übrigen schon bald von ihren Urhebern zurückgezogen worden. Das Theorem einer grundlegenden strategischen Entweder-Oder-Entscheidung wurde Anfang der achtziger Jahre vom Theorem der Sowohl-Als-Auch-Organisation, genauer: vom Konzept der "intermediären Gewerkschaft", abgelöst (Müller-Jentsch 1982). Das Theorem eines inhärenten Dilemmas der Kooperationsstrategie war bereits drei Jahre nach seiner ersten Präsentation (Müller-Jentsch 1973), nämlich im Nachwort zur zweiten Auflage von 1976, aus dem Verkehr gezogen worden. Angesichts der frühzeitigen Selbstkorrektur wäre die These zu prüfen, ob sich die breite Rezeption der Studie nicht etwa dem durch Korrektur und Verbesserung erreichten Letztzustand verdankt, statt der ursprünglichen Ausstattung. Doch dafür mangelt es an Anhaltspunkten. Im Gegenteil, Selbstkorrektur und Nachlieferungen dürften der Attraktivität der Erstfassung nur wenig Abbruch getan haben. Zur Belebung der Debatte über einen erfolgreichen, aber nicht mehr ganz frischen Denkansatz wird hier behauptet und zu belegen versucht, daß sich der akademische und politische Erfolg der Studie in erster Linie dem verdankt, was bei genauerer Betrachtung als ihre angeborene Schwäche bemerkbar ist: einem normativen Überschuß (dazu Teil III) und einer unterkomplexen Umweltanalyse (dazu Teil IV).⁸

III.

In der emphatischen Gewerkschaftstheorie bestimmen politisch-normative Prämissen nicht nur die

7 In ähnlicher Weise hatte bereits Eberhard Schmidt "das fundamentale Dilemma der Gewerkschaften im organisierten Kapitalismus" formuliert: "Entweder akzeptieren sie die staatlich aufgezwungene Rolle eines Reaktionszentrums der staatlichen Wirtschaftspolitik und setzen auf die Kooperation mit dem Staat: dann riskieren sie den Konflikt mit den eigenen Mitgliedern. Oder sie besinnen sich auf ihre Rolle als Aktionszentrum der Lohnabhängigen und setzen auf die Kooperation mit dem politisierten Teil der Arbeiterschaft: dann fordern sie den Konflikt mit der staatlichen Wirtschaftspolitik notwendig heraus." (Schmidt 1971, 10).

8 Beide Schwächen können i.S. einer zeitgenössischen Diagnose von Gerhard Brandt (auf dem Soziologentag 1976 in Bielefeld) als Indikatoren dafür gelten, "daß die industriesoziologische Forschung der ausgehenden Sechziger und mehr noch der beginnenden Siebziger Jahre durch politische Interessen der studentischen Protestbewegung motiviert" (Brandt 1978, 788), aber nur unzureichend inspiriert war.

Wahl des Forschungsgegenstandes nach Maßgabe eines emanzipatorischen Erkenntnisinteresses. Sondern normative Voreinstellungen regulieren auch (1) die Ausgangshypothese, (2) den Zuschnitt der analytischen Kategorien und (3) den Umgang mit empirischen Daten. Sie präjudizieren das Ergebnis der Studie. (1) Die Studie startet mit der Behauptung einer "inneren Widersprüchlichkeit" von drei gewerkschaftlichen Funktionen: 1. der Vertretung der ökonomischen Mitgliederinteressen, 2. dem Beitrag der Gewerkschaften zur Emanzipation der Arbeiterklasse sowie 3. ihrem Beitrag zur Stabilität oder Instabilität des spätkapitalistischen Systems (BJM, 20). Im weiteren Argumentationsgang zeigt sich, daß dabei an ein starres, kontextunabhängiges Interaktionsmuster dieser drei "Funktionen" gedacht war. Es wurde zur Hintergrundannahme der weiteren Denkschritte und lautet sinngemäß: Die Stabilität des Systems ist weder mit den ökonomischen Mitgliederinteressen noch mit der Emanzipation der Arbeiter vereinbar. Jedoch besteht ein positiver Zusammenhang zwischen ökonomischer Interessenvertretung und sozialer Emanzipation.

Nimmt man einmal an, daß die spannende Frage nach Beziehungen zwischen diesen drei Funktionen, denen durchaus praktische Ziele entsprechen, tatsächlich nur die ist, ob und mit welcher anderen Funktion sie jeweils positiv oder negativ korrelieren, so überrascht zunächst, daß sieben weitere Interaktionsmöglichkeiten in dieser Triade außeracht bleiben. Mindestens zwei weitere Alternativen wären in Betracht zu ziehen. Eine ist, daß optimale Verwirklichungsbedingungen für Lohninteressen durchaus positiv mit der Stabilität des Wirtschaftssystems korrelieren. Hier ist an das Stichwort Massenkaufkraft als nachfragetheoretisches Argument der Lohnpolitik zu erinnern. Dagegen würde es allein von der konkreten Ausprägung des Ziels "soziale" Emanzipation" abhängen, ob seine Verfolgung ökonomischen Funktionsbedingungen zuwiderläuft. Die andere, kaum minder wahrscheinliche Alternative ist, daß eine Reihe konkreter Politikziele, die i.S. "sozialer Emanzipation" mit Gewinnen an egalitärer Partizipation verbunden sind, auch mit Bedingungen der Systemstabilität harmonieren, sofern nicht gleichzeitig Priorität für ökonomische Interesse beansprucht wird. Bei der gegebenen Produktions- und Lebensweise wäre mit erheblichen "trade-offs" zwischen ökonomischer Effizienz und sozialer Autonomie zu rechnen. Die einzige aus insgesamt acht Alternativen gewählte Interaktionshypothese begründet demgegenüber eine Erwartungshaltung, in welcher die Instabilität des ökonomischen Systems als unproblematische Voraussetzung der Verwirklichung von ökonomischen *und* emanzipatorischen Interessen gedeutet wird. Sie verführt zu dem funktionalistischen Fehlschluß, "systemstörendes" Handeln könnte sich eine endogene ökonomische Motivationsbasis verschaffen.

(2) Nur dem Anschein nach haben die Kategorien der "kooperativen" und der "konfliktorischen" Strategie dieselbe Problemreferenz, die im Untersuchungsdesign (und im Untertitel) als "gewerkschaftliche Lohnpolitik" bezeichnet wird. Tatsächlich beziehen sich beide Kategorien auf unterschiedliche Zielsysteme und Rationalitätskriterien. Die wiederholt betonte Vergleichbarkeit⁹ beider "Reaktionsweisen" (BJM, 34) findet systematischen Rückhalt allein in der erwähnten Hintergrundannahme, daß Lohnkämpfe ein Beitrag zur Klassenemanzipation seien und wirtschaftliche Instabilität eine Erfolgsbedingung sowohl für den Lohnkonflikt als auch für die

⁹ Im ersten Kapitel heißt es z.B.: "Beide Typen von Gewerkschaften betrieben eine pragmatische Politik auf dem Boden des bestehenden kapitalistischen Wirtschaftssystems" (BJM, 39).

kollektive Emanzipation darstelle. Denn gleichzeitig wird versichert, daß sich die konfliktorische Strategie, würde sie nur konsequent praktiziert, als ökonomisch kontraproduktiv erwiese, müßte sie doch unweigerlich Inflation und Arbeitslosigkeit, die sog. "Leerlaufmechanismen" des Systems, in Gang setzen (Müller-Jentsch 1973, 239; BJM, 415). Ihr Nutzen läge allenfalls in den durch eine instabile Wirtschaftslage vermehrten politischen Optionen, zu denen u.a. die Umstellung der Tarifpolitik auf ein gerechteres Verteilungsprinzip gerechnet wird.¹⁰ Der Unvergleichbarkeit beider Analysekatoren wird sogar dadurch Rechnung getragen, daß zwar die Schwierigkeiten der kooperativen Strategie, v.a. ihre Angewiesenheit auf ein Mindestniveau mitlaufender Konfliktbereitschaft (z.B. BJM, 188, 205, 262), sorgfältig untersucht und alle verfügbaren Daten auf dieses Erklärungsziel hin interpretiert werden, aber gleichzeitig verzichtet wird, in ähnlicher Weise die Erfolgsbedingungen und Risiken einer stringent "konfliktorischen" Politik zu beleuchten. Bedauerlicherweise entbehrt auch das erste Kapitel des Buches genau jene Passagen, die 1973 in der Vorveröffentlichung im Leviathan einen Hinweis auf die besonderen Effekte einer konsequenten Konfliktstrategie enthielten. Dort wird gesagt, das Beispiel britischer Gewerkschaften lehre, "daß die konfliktorische Gewerkschaftspolitik ebenfalls in ein Dilemma gerät". Ihre "Konsequenz ist die Verschärfung der ökonomischen Krise". Weil sie "blind gegenüber den Systemfolgen ihrer Forderungslogik" ist, gerät sie unweigerlich vor die Alternative, entweder das Terrain der Tarifpolitik zu verlassen und die politische Transformation der Gesellschaft in Angriff zunehmen. Oder sie vollzieht die "Rückkehr zur kooperativen Politik" - unter verschlechterten Erfolgsbedingungen, so ist zu vermuten.¹¹

Weil die Wirkungen der Konfliktstrategie in der Buchveröffentlichung nicht mehr zu Ende gedacht sind - es gibt zwar einen Abschnitt über "Das Dilemma kooperativer Gewerkschaftspolitik", aber keinen über Dilemma und Risiko konfliktorischer Politik -, ist in der ersten Kernaussage das gravierende und einen Teil der Theorierezeption bis heute bestimmende Mißverständnis angelegt, es gäbe zur Strategie der konfliktbereiten Kooperation eine effektivere Alternative der lohnpolitischen Militanz. Soweit hier soziologisch interessierte Gewerkschafter ihre strategischen Grundbegriffe suchten, stießen sie auf ein Angebotspaket, das lediglich durch einen Kategorienfehler zusammengehalten wird.

(3) Auch der Erklärungswert der in Experteninterviews mit Gewerkschaftern gewonnenen empirischen Daten ist der normativen Voreinstellung untergeordnet. Die Erhebungsergebnisse widersprachen den Erwartungen der Theorie, aber führten nicht zur Korrektur der Ausgangshypothese. Der Sachverhalt ist folgender. Die zweite Kernaussage über das "Dilemma

10 In ihren Rekursen auf Verteilungsgerechtigkeit als Thema oder Legitimationskalkül der gewerkschaftlichen Tarifpolitik versäumen es die Autoren, die naheliegende Möglichkeit in Rechnung zu stellen, daß Arbeiter zwar das Verhältnis von Löhnen und Gewinnen als ungerecht, aber in seinen Auswirkungen zugleich als vorteilhaft einschätzen könnten, - etwa weil sie befürchten, eine gerechtere Lohnquote nur um den Preis einer verringerten Lohnsumme erreichen zu können.

11 In einer Anmerkung des Buches (BJM, 45, Anm. 32) findet sich lediglich der Hinweis auf die in Großbritannien bis 1971 zunehmende Streikhäufigkeit und -ausdehnung. Es entfiel die kritische Bewertung der Konsequenzen einer "primär auf die Lohninteressen" bezogenen Konfliktstrategie, die noch im Aufsatz enthalten war (Müller-Jentsch 1973, 239).

kooperativer Politik" basiert wesentlich auf einer skeptischen Annahme über das kognitive Differenzierungsvermögen von Gewerkschaftsmitgliedern. Ihnen wird ein unterkomplexes, extrem kurzfristiges und gegenüber den Kapitalverwertungsbedingungen ausgesprochen ignoranten Wirklichkeitsverständnis unterstellt. So wird behauptet, Gewerkschaften könnten ihre Mitglieder "nicht mit konjunktur- und wirtschaftspolitischen Argumenten - (etwa, daß Lohnerhöhungen zur Nachfragestabilisierung notwendig seien)" (BJM, 43f) mobilisieren, weil diese "kaum Verständnis dafür aufbringen, daß aus konjunkturpolitischen Gründen" Lohnzurückhaltung geübt werde (BJM, 110). Würde der Apparat dennoch die Aggregation lohnpolitischer Interessen "nach konjunkturellen Gesichtspunkten steuern" wollen, so riskierte er "schwere organisationsinterne Krisen" (BJM, 114).¹² Der Status dieser Annahme ist zentral. Denn mit Kontextblindheit geschlagene und (i.S. von Elster 1987, Kap. I) lediglich "lokal" statt "global" maximierende Lohninteressenten bilden das Fundament des Theorems der Kooperationskrise, an das sich später auch einige für den korporatistischen Steuerungsmodus entworfene Krisenprognosen anschließen konnten, die wiederum durch empirische Befunde über die Mitgliederapathie in Strukturkrisen (z.B. Esser 1982) in Frage gestellt werden.

Das überraschende Ergebnis einer Lektüre beider Bände der Studie ist, daß die Annahme unterkomplexer Kognitionen von den Ergebnissen der Funktionärsbefragung nicht gestützt wird. Sie liefert allein Evidenz für die Nullhypothese der Verbreitung von hinreichend differenzierten Situationsdeutungen, wie Zitate belegen:

"Obwohl von den meisten Befragten die zurückhaltende Lohnpolitik als eindeutige Benachteiligung der Arbeiter erkannt wird, ist die Kritik an den Gewerkschaften selten, und wo kritische Distanzierung in die Äußerungen einfließt, bleibt sie doch verhalten und betont 'verständnisvoll'." (BJM, Bd. 2, 97).

"Eine militante und redistributive Lohnpolitik wird von weniger als einem Viertel der Funktionäre als eines der drei wichtigsten Organisationsziele genannt (...). Noch zurückhaltender als die Funktionäre äußern sich die befragten Arbeiter hinsichtlich dieser beiden Ziele." (BJM, Bd. 2, 188).

Die Grundannahme des Dilemmatheorems blieb von diesem Befund unberührt und wurde erst revidiert, als auch noch das Ausbleiben militanter Proteste gegen die Folgen der Ölpreiskrise zu erklären war. Das Nachwort von 1976 räumt ein: "Nur eine Minderheit fordert von den Gewerkschaften auch in Krisensituationen eine aktive Lohnpolitik" (BJM, 425). Und im Rückblick

¹² Empirisch belegt ist nur das Koordinationsproblem eines beschäftigungswirksamen Junktims aus gewerkschaftlicher Lohnzurückhaltung und staatlicher Nachfragebelebung (z.B. Kraft/Weise 1979; Scharpf 1988). Es besteht in der Verlockung der Gewerkschaften durch kurzfristige Lohngewinne zu Lasten längerfristiger Beschäftigungschancen - eine Option, deren Nutzung die emphatische Gewerkschaftstheorie als "konfliktorisch" rational unterstellt. Die Frankfurter Theorie sieht diese Spielart von Opportunismus speziell im kurzfristigen Kalkulationshorizont der Mitglieder begründet, denen "eine kooperative Gewerkschaft auf Grund der steigenden Preise, die die Lebenshaltungskosten der Lohnabhängigen ständig erhöhen, (...) die Notwendigkeit eines Lohnverzichts kaum plausibel machen (kann), zumal dann nicht, wenn die Vollbeschäftigung in der aktuellen Situation als nicht gefährdet erscheint." (BJM, 324)

auf die Zeiten einer günstigeren Wirtschaftskonjunktur wird nunmehr der überwiegenden Mitgliedermehrheit "generalisierte Zustimmung und passive Folgebereitschaft" bescheinigt: "Die wenigen Lohnkämpfe und Streiks mußten nicht selten von den Führungsapparaten initiiert werden" (BJM, 422). Das Erlebnis der Diskrepanz zwischen Theorie und Empirie aber wird zum Anlaß einer originellen Reflexion. Es wird konzediert, daß die registrierte Realität zwar mit den Befragungsergebnissen ("mit unseren Befunden"), aber nicht mit deren Interpretation ("entgegen unserer Annahmen") übereinstimmt (BJM, 426).¹³ Leider wurde nicht erörtert, warum Arbeiter ausgerechnet durch unkorrekte Umweltdeutungen und eine kontextentbundene Anspruchsbildung zur grundlegenden Umgestaltung gesellschaftlicher Institutionen befähigt seien.

Waren Ausgangshypothese, Analysekatogorien und Interpretation der empirischen Befunde durch die Hintergrundannahme von allseits vorteilhafte Konfliktwirkungen präjudiziert, so öffnet sich nun eine Kluft zwischen expliziten und impliziten Forschungsergebnissen. Die expliziten finden sich in den oben referierten Kernaussagen über gewerkschaftliche Strategietypen entsprechend den Gleichungen "konfliktorisch = effektiv, kooperativ = dilemmatisch" - ein Ergebnis, das zwar vielerorts sinnstiftend rezipiert wurde, aber von seinen Urhebern weder theoretisch noch empirisch erhärtet werden konnte. Dagegen läßt sich das implizite Ergebnis in zwei Punkten umreißen:

(1) Die These vom ökonomischen Behaviorismus im Handeln der zeitgenössischen Arbeiterschaft der BRD wurde überzeugend falsifiziert. Dabei wurden konsistente Belege für die Existenz realitätsgerechter Wirklichkeitsdeutungen in großen Teilen der Gewerkschaften gewonnen. In ihnen werden sowohl konjunkturell günstige als auch ökonomisch restringierte Handlungsbedingungen differenziert begriffen und in größeren, für strategische Erwägungen geeigneten Zeithorizonten bewertet.¹⁴

(2) Allein eine moderate, aber mit Arbeitskampfbereitschaft gepaarte Kooperationsstrategie verspricht die Realisierung des erreichbaren (absoluten) Lohnmaximums. Hier erscheint auch der Umkehrschluß zulässig, daß die Interessenbasis für eine rationale konfliktorische Strategien nur dann gegeben sein dürfte, wenn Arbeitnehmer Ziele verfolgen, die auf einer *anderen* als der ökonomischen Wertdimension liegen. Das war vermutlich der Fall, als die schleswig-holsteinischen Metallarbeiter 1956 für ihre Gleichstellung mit Angestellten beim Anspruch auf Lohnfortzahlung streikten und in einem gewissen Umfang auch, als es 1984 der IG Metall nach einem langen Arbeitskampf gelang, die 40-Stunden-Marke zu durchbrechen.

13 Dieser Widerspruch wird auch im Nachwort nur verfeinert, aber nicht aufgelöst. Wiederum erliegen die Autoren der Versuchung, relevanten Teilen der Gewerkschaft per Generalhypothese eine prinzipielle Gegnerschaft zum (kapitalistischen) System zu attestieren - ohne die "systemkritischen, antikapitalistischen Elemente im Selbstverständnis" sei "die normative Integration der Mitglieder und ihre Aktivierung in Konfliktsituationen (...) kaum möglich" (BJM, 421) -, um gleich darauf dem "'neuen Lohnbewußtsein' (...) systemkonforme Züge" vorzuhalten (BJM, 426). Ungebrochen wird sodann den empirischen Befunden zuwider vermutet, die kooperative Lohnpolitik könne die immanente Krisenanfälligkeit der Wirtschaft "schlechterdings nicht" konzeptionell verarbeiten (BJM, 427).

14 Eine gänzlich andere Frage ist es, in welchem Verhältnis tarifpolitische Strategien zu individuellen Kognitionen stehen. Ein Aspekt dieses Verhältnisses wird im Teil IV unter (1) behandelt.

Durch die Aufnahme nicht nur von politisch-praktischen Fragen, sondern auch der mit ihnen diskursiv verbundenen Problemstellungen und Zusammenhangshypothesen erlangte die emphatische Gewerkschaftstheorie ein hohes Maß an sinnhafter Geschlossenheit. Wahrscheinlich erklärt diese "relative" Geschlossenheit - im Unterschied zu ihrer für Diskrepanzen und Krisenphänomene, aber nicht für Kontingenz sensiblen Axiomatik -, warum der Ansatz in der Folgezeit nur wenig zur Entdeckung der sich anbahnenden Organisationsprobleme, Repräsentationsdefizite und Themenkonkurrenzen beitragen konnte.¹⁵

IV.

Der zweite Komplex kritischer Bemerkungen betrifft die Konzeptualisierung des gewerkschaftlichen Wirkungsfeldes. Dabei registriert die Kritik ausdrücklich die Analyseperspektive der Studie, die weder einem systemischen Entwicklungstrend noch der (Selbst-) Entfaltung einer Logik, auch nicht der der Subsumption i.S. von Schmiede (1983) bzw. Brandt (1984), zu folgen scheint, sondern die Aufmerksamkeit auf Entscheidungen in Organisationen lenkt. Die Akteurperspektive der emphatischen Gewerkschaftstheorie hebt sich vorteilhaft vom Funktionalismus bzw. von geschichtsteologischen Relikten konkurrierender Theorieangebote ab. Das besondere, erkenntnistheoretisch nur im Rekurs auf das Erbe marxistischer Ökonomie erklärbares Merkmal der Theorie ist es aber, daß es ihr an Begriffen für jene Umweltaspekte mangelt, die kontingente Akteurentscheidungen erst ermöglichen. Kontingenzen im Akteurhandeln korrespondieren notwendig mit Momenten von Umweltungewißheit und Situationsoffenheit, was nicht mit Beliebigkeit zu verwechseln ist. Ein Akteur, der unter alternativen Strategien auswählt, erzeugt für den bzw. die anderen "Unberechenbarkeit" und zwingt auch ihn bzw. sie, zu vergleichen und zu wählen. Eine Welt, in welcher die Intentionen von Ego notwendig Unsicherheit für Alter bedeuten, kann aber nicht parametrisch strukturiert und demzufolge auf stabile Grundgesetzmäßigkeiten reduzierbar sein.¹⁶

In der Kombination von Akteuransatz und einem quasi-deterministischem Umweltkonzept nimmt die emphatische Gewerkschaftstheorie eine Zwitterstellung ein, die symptomatisch ist für viele "linke" Politikansätze der Gegenwart. Gleichzeitig ist sie jedoch, gemessen an ihrem frühen Entstehungszeitpunkt, jenen zeitgenössischen Konkurrenten weit voraus, die ausschließlich funktionalistische oder strukturalistische Pfade erkundeten. Die folgenden Hinweise auf problematische Annahmen über zwei wichtige Umweltausschnitte der Gewerkschaft - (1)

15 Hier ist an die Bestandsprobleme der Finanzierung und Mitgliederrekrutierung (z.B. Streeck 1981), an die ungleichen Repräsentationsverhältnisse insbesondere bei Frauen, ausländischen Arbeitnehmern und Jugendlichen (z.B. Heinze et al. 1980) sowie an den Konflikt zwischen dem Ziel der Arbeitsplatzsicherung und den Forderungen der Ökologiebewegung (z.B. Klaus/Stiller 1979) zu erinnern.

16 Beispielsweise mag eine Gewerkschaft, die sich mehr militante und weniger apathische Mitglieder wünscht, zwischen den Alternativen wählen, einen Arbeitskampf zur Belebung des Gegnerbewußtseins zu riskieren oder ihre Partizipations- und Kommunikationsangebote an "wichtige" Mitgliedergruppen zu verstärken.

Mitglieder und (2) Unternehmen¹⁷ - gelten also weniger den besonderen Schwächen der emphatischen Theorie als allgemeineren Problemen, die im Lichte neuerer Beiträge zur Theorie rationaler Wahlhandlungen nicht mehr unlösbar erscheinen.

(1) Zunächst zum Problemfeld der *Mitgliederumwelt*. Hier ist eine organisations- und kooperationstheoretische Lücke der emphatischen Gewerkschaftstheorie zu konstatieren. Zu wenig erscheint jenes Grundproblem freiwilliger Interessenorganisation beachtet, das nach Mancur Olson (1965) als "Logik des kollektiven Handelns", genauer: als das Kooperationsdilemma rationaler Interessenten, zu bezeichnen ist. Erst die systematische Berücksichtigung dieses Grundproblems (d.h. nicht: die Reduktion aller Organisationsaspekte auf Kollektivgutprobleme) hält die konstitutive Bindung der Organisation an nutzenbewußte Mitgliedschaftsmotive im Bewußtsein und schärft die Aufmerksamkeit dafür, daß Gewerkschaften nicht erst beim Umgang mit Interessenartikulationen, sondern schon bei der laufenden Mitgliederrekrutierung gezwungen sind, einem breiten Spektrum empirischer Präferenzen und Handlungsmotive Tribut zu zollen. Zwei kontra-intuitive Feststellungen und eine methodologische Schlußfolgerung sind in diesem Zusammenhang angebracht:

Erstens: Die verbreitete Mobilisierungshypothese, daß kollektives Handeln die individuell rationale Konsequenz aus der Wahrnehmung gleichgerichteter ökonomischer Interessen sei, erweist sich als unrichtig, da sie einen ökologischen Fehlschluß enthält. Ihre Verbreitung verdankt sich der Tradition einer Argumentationsfigur, die bis zum Kommunistischen Manifest zurückreicht: Aus der gleichen sozialen Lage erwachsen dieselben Erfahrungsbestände, die gleichgerichtetes Wollen begründen und die Individuen zum kollektiven Handeln anleiten. Inzwischen ist bekannt, warum diese Erwartung regelmäßig enttäuscht wird. Wenn auch Unbeteiligte in den Genuß des Kooperationsertrages kommen würden, also Kollektivgüter zur Produktion anstehen, ist die individuelle Beteiligung am kollektiven Projekt für jeden nutzenbewußten (!) Einzelnen umso weniger attraktiv, je größer die Zahl der potentiellen Kooperatoren ist. Mit anderen Worten, die Beteiligung am kollektiven Handeln zur Verwirklichung der gemeinsamen ökonomischen (!) Interessen einer großen Gruppe ist individuell a-rational. Wo es dennoch beobachtet werden kann, besteht der dringende Verdacht, daß andere Faktoren und Motive im Spiel sind: inklusive Vorteile, Risikobegrenzungen, expressive Handlungsorientierungen, kooperative Solidarnormen.

Im Lichte des Kollektivgutproblems und seiner diversen Lösungsansätze verdunstet die klassische "Mobilisierungsfrage". Die mechanistische Vorstellung, Funktionäre mobilisierten die Mitglieder im Wege der "top-down"-Manipulation oder die kämpferische Mitgliedschaft mobilisierte - "bottom-up" - ihre träge Führung, lenkt von den wichtigeren Fragen ab. Wie interagieren Mitglieder mit Mitgliedern? Welche Koordinationsleistungen und Risikogarantien organisiert die Gewerkschaft? Die kooperationstheoretische Heuristik¹⁸ hat mögliche Auswege aus der Kollektivgutfalle gezeigt. Prozeßmuster, die geeignet sind, die Koordinationsfunktion der Gewerkschaften und Beiträge zur Prävention von Kollektivgutproblemen verständlicher zu machen als es die Feststellung einer "weitgehende(n) Mediatisierung der Mitglieder im

17 Aus systematischen Gründen müßten noch das Verbändesystem und die staatlichen Akteure als dritter wichtiger Umweltausschnitt in die Analyse einbezogen werden. Das ist im Rahmen dieses Papiers nicht möglich. Vgl. zu diesem Themenfeld Weber (1987) und Wiesenthal (1987)

18 Vgl. Wiesenthal (1987a) und die dort angegebene Literatur.

Willensbildungsprozeß" (BJM, 422) erlaubt. So ist es möglich, die Kooperation großer und nicht ausschließlich normativ integrierter Gruppen als einen Stufenprozeß zu skizzieren, in dessen Verlauf sich Kooperationsanreize aufgrund der Interaktion der Beteiligten verändern und u.U. auch verstärken können. So wird die schwierige Startphase typischerweise von hochmotivierten, als "idealistisch" beschriebenen Aktivisten bewältigt, denen es um mehr und anderes als bloß ihren Anteil an einem fernen Kooperationsertrag geht. Eine Hypothese ist, daß sie den "Prozeßnutzen" der Beteiligung dem Resultatnutzen des gesamten Handlungsprogramms vorziehen. Sie legen die Infrastruktur für die Partizipation von bedingt Kooperierenden, die sich dann und nur dann beteiligen, wenn es auch "die anderen" tun.¹⁹ So steigt schließlich der Grenznutzen der Teilnahme, bis sich sowohl die besonders nutzenbewußt Kalkulierenden als auch die am Zugehörigkeitserleben orientierten Mit- und Nachläufer anschließen. Sie können sich in dieser Phase ein geringes Erfolgsrisiko und einen relativ großen Effekt ihres Engagements ausrechnen.

Zweitens: Sofern die Realität auch nur geringe Ähnlichkeit mit einer solchen Kettenreaktion aufweist, ist die Korrektur geläufiger Problemdefinitionen nötig. Die zutreffende Antwort auf das Problem der Selbstlähmung durch dominante ökonomische Interessen ist nicht deren Ersetzung durch Motive für expressives Handeln mit dem ihnen eigentümlichen Risiko von permanenten Deutungskonflikten, sondern es ist die kommunikativ vermittelte Kopräsenz heterogener Orientierungen. Der Unterschied zwischen den Präferenzen "der überwiegenden Mehrheit der Gewerkschaftsmitglieder" (BJM, 422) und denen der kämpferischen "Minderheit" (BJM, 425), genauer: die Kooperation utilitaristischer und expressiver Motive, bezeichnet also keineswegs ein Problem des kollektiven Handelns, sondern vielmehr eine seiner empirischen Lösungen. Eine Lösung allerdings, die Gewerkschaften genuin disharmonische Prozesse und ihren Beobachtern differenzierte, auf Nichtlinearität eingestellte Analysekonzepte aufnötigt. Daß in handlungsfähigen Gewerkschaften monologische und dialogische Kommunikationsmuster konkurrierend koexistieren (Offe/ Wiesenthal 1980), ist dann ebensowenig ein Devianzphänomen wie das Vorkommen von widerstreitenden Wirklichkeitsdeutungen, deren kompromißhafte Synthese (z.B. in DGB-Grundsatzprogrammen) erhebliche Inkonsistenzen bedingt.

Drittens legen diese Überlegungen auch eine methodologische Schlußfolgerung nahe. In einem Untersuchungsfeld, in dem mit Emergenzphänomenen vom Typ des Kollektivgutproblems zu rechnen ist, erscheint das Standardinstrumentarium der Akteurbefragung nur von begrenztem Nutzen. Findet man z.B. in Einzelinterviews Belege für ausgeprägte ökonomische Interessen, so kann daraus nicht auf kollektive Konfliktbereitschaft, sondern muß auf systematische Kooperationshindernisse geschlossen werden. Findet man dagegen (z.B. in Gruppeninterviews) Belege für emphatische Konfliktdeutungen und expressive Handlungsmotive, so wäre erst deren Anschlußfähigkeit für konkurrierende Wirklichkeitsauffassungen zu prüfen, bevor Rückschlüsse auf einzelne Aspekte von "Verhaltensdispositionen" (Brandt 1978, 795), insbesondere auf die kognitiven und motivationalen Voraussetzungen des kollektiven Handelns, zulässig sind.

(2) Ebenso problematisch wie die Annahmen zur Mitgliederumwelt erscheinen jene zur *Unternehmensumwelt* der Gewerkschaften. Sie finden sich v.a. in strategiekritischen

¹⁹ In diesem Zusammenhang mag man sich an die Phrase "Solidarität ist keine Einbahnstraße" erinnern.

Zusammenhängen und lassen, wie es auch bei fast allen anderen Ansätzen der kritischen Gewerkschaftsforschung der Fall ist, eine nüchterne Analyse der Interaktionstypik von Kapital und Arbeit vermissen. Die Studie von 1975 vermittelt einen ausgesprochen verwirrenden Eindruck. Auf der einen Seite werden mit Marx "antagonistische Distributionsverhältnisse" (BJM, 29) angenommen, es wird die von "systemkonformen" Funktionären "behauptete Kompatibilität der Interessen beider Seiten" (BJM, 189) als ideologisch gebrandmarkt und sozialpartnerschaftlichen Vorstellungen, die u.a. die "Berücksichtigung komplementärer Unternehmerinteressen" vorsehen, der "Widerspruch zu den betrieblichen Erfahrungen" der Gewerkschaftsmitglieder (BJM, 190) attestiert. Auf der anderen Seite stehen Aussagen über systematische Erfolgsgrenzen und Selbstschädigungstendenzen "militanter Politik". Sie verstärken "die ökonomischen Krisentendenzen" (BJM, 435), weil entweder die lohnpolitisch "erzwungene Gewinnreduktion die Investitionskraft der Unternehmen schwächt" (BJM, 198) oder "die Unternehmer verteilungspolitische Vorstöße paralisieren" können (BJM, 203), z.B. durch Preiserhöhungen.

Tenor aller Strategiebewertungen bleibt jedoch die suggestive These, daß in "kooperativen" Strategien auf erzielbare Verteilungsgewinne verzichtet würde und wesentlich höhere Erträge möglich wären, wenn eine stärkere Radikalisierung von Lohnforderungen und Arbeitskämpfen erfolge. Zentrales Moment der Konfliktdeutung ist die Unterstellung der ökonomischen Ineffizienz von Kooperation. Damit wird nicht nur eine falsche Schlußfolgerung aus der richtigen Annahme überlegener Handlungsspielräume der Kapitalseite gezogen, sondern ein Mißverständnis über die "Natur" des Verteilungskonfliktes gefördert, das bis in die jüngste Debatte über die sog. Lafontaine-Vorschläge wirkt.

Zum einen wird fälschlich die Logik eines einmaligen Nullsummenspiels unterstellt, obwohl jeder im Zeitpunkt t_0 erzielte Verhandlungskompromiß die in späteren Zeitpunkten t_1 nutzbaren Verteilungsspielräume entscheidend beeinflusst. Denn das jeweilige Verteilungsergebnis geht nicht nur in den Datenkranz künftiger Investitionsentscheidungen des Kapitals ein, sondern die Beachtung oder das Ignorieren dieser Zukunftswirkung ist selbst wieder ein relevantes Datum. Gerade weil die Gewerkschaften durch ihre Lohnpolitik allein das Profitvolumen, aber nicht die Entscheidung der Kapitaleigner über die Aufteilung des Profits in Investitionen und Gewinnentnahmen mitbeeinflussen können, sind sie gezwungen, die Möglichkeit ungünstiger autonomer Kapitalentscheidungen in Rechnung zu stellen. Sie müssen die Kapitalseite als strategischen Mit- und Gegenspieler in einem wiederholten Nichtnullsummenspiel behandeln, selbst dann, wenn es um die Vereinbarung eines Lohnopfers statt um die Verteilung eines Mehrprodukts geht. Wenn aber den Arbeitern ihre Abhängigkeit von künftigen Profiten des Beschäftigers bewußt ist, erkennen sie sich in einer Zwickmühle, in der sie sich sowohl durch Verteilungsmilitanz als auch durch exzessive Opfer an die Investitionslaune des Kapitals selbst schädigen. Spieltheoretische Analysen bestätigen die Vermutung, daß es für den iterativen asymmetrischen Verteilungskonflikt keine harmonischen und stabilen Lösungen gibt. Vielmehr erzielt die organisierte Arbeitskraft ihr langfristiges Nutzenmaximum durch eine Strategie des moderaten Konflikts bzw. durch den Wechsel zwischen Phasen der Konzession und der Militanz.²⁰ Staatliche Einkommenspolitik i.S. der korporatistischen Koordination kann als ein v.a.

²⁰ Vgl. Lancaster (1973) und Przeworski (1980). Die Befunde dieser Autoren stehen im Einklang mit der Feststellung, daß "eine systemkonforme Lohnpolitik nur durch Kampf und Kampfandrohung Erfolge erzielen kann" (BJM, 205;

für Gewerkschaften riskanter Versuch gesehen werden, die Spielregeln solcher asymmetrischen Kooperation von der Ebene des Betriebs auf die des Wirtschaftssystems zu übertragen.

Im Kontext dieses Mißverständnisse wurde eine weitere Asymmetrie zwischen Kapital und Arbeit übersehen (z.B. bei Müller-Jentsch 1972, 21), nämlich daß rationale Kooperation "ein Bewußtsein gesamtwirtschaftlicher Verantwortung" weitaus mehr auf Seiten der Arbeitskraft als auf Seiten des Kapitals voraussetzt. Das Fatale an der Abhängigkeit sozialer Existenzbedingungen vom funktionierenden Prozeß der Kapitalverwertung besteht im Grad der Nichtsubstituierbarkeit von betrieblichen Erfolgsprämissen. Die Sicherung von Rentabilität und Innovationsvermögen in unsicheren Marktumwelten und in Absehung von nichtinternalisierungspflichtigen gesellschaftlichen oder "gesamtwirtschaftlichen" Effekten gerät in den Einzugsbereich der Arbeitskraftinteressen. So riskiert sowohl eine Ausrichtung der Konfliktziele an Gerechtigkeitskriterien (Bergmann 1973, 245, 247) als auch die Absehung von Nebenfolgen, z.B. im Rahmen einer Tarifpolitik "ohne Rücksicht auf den Gesamtzustand der Ökonomie" (BJM, 38), die Verletzung der notwendigen Bedingungen für ein "investitionsfreundliches Klimas". Dieses erst eröffnet der organisierten Arbeitskraft die Aussicht auf verteilungsfähige Wachstumsgewinne, aber kann von ihr nur als "by-product" (i.S. von Elster 1987, Kap. III) des tarifpolitischen Handelns hergestellt werden.

Vom Standpunkt der Kritik ist also für eine Umkehrung von Beweislasten und Beweiszielen zu plädieren. Erklärungsbedürftig erscheint nicht, was passiert, wenn Arbeiter außer Stande sind, die industriellen Austauschbeziehungen als asymmetrische Kooperation zu verstehen, sondern vielmehr, warum Sozialforscher dazu tendieren, sie als "one-shot prisoners' dilemma" mißzuverstehen. Wiederum belegen die empirischen Befunde der Studie, z.B. über die Strategien von Betriebsräten, eine große Vertrautheit der Befragten mit dem Verteilungsparadox kapitalistischer Ökonomie. Es besagt, daß eine "ungerechte" Verteilungsrelation der Arbeitskraft u.U. einen absolut größeren Ertrag einbringt als der "gerechte" Anteil an einer weniger ergiebigen Verwertungsstruktur.²¹

Die Schwierigkeiten "kritischer" Gewerkschaftstheorie im Umgang mit einer ökonomischen Realität, die sowohl durch asymmetrisch verteilte Handlungsoptionen als auch durch komplexe Interdependenzen, also durch Macht und Komplexität, bestimmt ist, sind bezeichnenderweise auch heute nicht überwunden. Nach wie vor mangelt es an begrifflicher Klarheit im Umgang mit Konstellationen von Koproduktivität und Verteilungsrivalität. Diesem Defizit korrespondiert die Neigung wissenschaftlicher Beobachter, sich auf die eine oder andere Seite des Problems zu schlagen, entweder nur über die Machtverhältnisse oder nur über Komplexitätsprobleme zu rasonieren. Einer analogen Unzulänglichkeit wäre auch die buchstäbliche Betriebsblindheit der politisch-normativ inspirierten

ähnlich auch an anderer Stelle: BJM, 262, 322f, 421; Bd. 2, 9). Kooperation im Verteilungskonflikt kann spieltheoretisch als "assurance game" rekonstruiert werden, in welchem beide Seiten nur "bedingt", nämlich unter dem Vorbehalt der Kooperation des anderen, ihren Beitrag zum kollektiven Mehrprodukt leisten. Die besten Verteilungschancen haben folgerichtig Gewerkschaften, die nicht nur "stark und kooperativ" (Müller-Jentsch 1988, 286), sondern auch fähig zur Selbstverpflichtung auf eine einmal gewählte Strategie sind.

21 An einer Stelle der Studie wird sogar die Optimalität des Betriebsratshandelns konstatiert. Betriebsräte neigten weder zu einer "militanten Lohnpolitik", in der sie den Spielraum für außertarifliche Zulagen einbüßen könnten, noch hätten sie an einem "niedrigen Tariflohnniveau" Interesse, weil die Effektivverdienste bei einer großen "wage gap" zu sehr von den betrieblichen Konjunkturen bestimmt würden (BJM, 379f).

Gewerkschaftsforschung anzulasten. Gemeint ist die sich in Faktenignoranz oder Enttäuschungsbekundungen äußernde Verblüffung, daß Belegschaften und nicht nur ihre "Kerne", "Stämme" und Interessenvertreter ein dezidiertes Interesse am Marktschicksal des sie beschäftigenden Unternehmens besitzen. Weil arbeitsmarktstrategisch handelnde Arbeitskraftanbieter - bei Abwesenheit individueller Verwertungsalternativen und effektiver kollektiver Angebotsbeschränkungen - gezwungen sind, die Faktoren der Nachfrage nach ihrer Arbeitskraft zu fördern, müssen sie, wenn es darauf ankommt, auf den Erfolg betrieblicher Innovations- und Rationalisierungsmaßnahmen setzen, statt deren Bekämpfung zu ihrer Sache zu machen. Deshalb ist es angebracht, "kooperativen Syndikalismus" (Brandt 1982, 200) auch dort zu diagnostizieren, wo er noch nicht, wie etwa in der IG Chemie-Papier-Keramik, die Leitlinie der überbetrieblichen Tarifpolitik abgibt.²²

Ein weniger emphatisches, aber macht- und komplexitätsbewußtes Verständnis der Austauschbeziehungen von Kapital und Arbeit hätte vermutlich auch Konsequenzen für die Beurteilung aktueller Veränderungen der industriellen Beziehungen. Stellt man die stattfindende Globalisierung von Marktsegmenten und die mit der Internationalisierung der Konkurrenz verbundene "Individualisierung" der Bestandsbedingungen von Betrieben in Rechnung, so sind zwei Feststellungen zu treffen:

(1) Gegenwärtig wird eine Tendenz der "Verbetrieblichung" (Müller-Jentsch 1988) konstatiert, die sich u.a. darin niederschlägt, daß Begriffe wie "betriebsnahe Tarifpolitik", "Gruppenarbeit" und "ganzheitliche Tätigkeitsmuster" nicht mehr nur Ansprüche kritischer Gewerkschaftspolitik,²³ sondern auch arbeitgeberinduzierte Veränderungen der Arbeitswelt bezeichnen. Doch handelt sich weder um einen späten Erfolg der kritischen Theorie noch um den definitiven Durchbruch der Kapitalinteressen. Vielmehr dürfte der differenziertere Einsatz von Arbeitskraft die Notwendigkeit indizieren, sich auf ebenfalls auf differenzierte Ertragslagen, Marktentwicklungen und regionale Arbeitsmärkte einzulassen. Damit kündigt sich ein Gestaltwandel des industriellen Konflikts an, in dessen Verlauf die Wirkung überbetrieblicher tarifvertraglicher bzw. gesetzlicher Interventionen in die betriebliche Arbeitskraftnutzung umso geringer wird, je mehr sich letztere *außerhalb* der politisch erreichbaren nationalen Handlungssphäre als "rentabel" erweisen muß. Aufgrund dieser Diskrepanz zwischen tarifpolitischen Handlungs- und Wirkungsräumen drohen traditionelle Politiken der außerbetrieblichen Normsetzung mehr und mehr inadäquat, weil kontraproduktiv zu werden. Sie setzen zwar den betrieblichen Akteuren veränderte Umweltbedingungen, aber diese determinieren nicht die strategischen Antworten des Managements und der Interessenvertretung der Arbeitnehmer. Wenn veränderte Tarifnormen aber nur noch zum Anlaß für Betriebe werden, zwischen Technikinnovationen, Faktorsubstitutionen und Standortalternativen zu wählen, so unterliegen die auf bestimmte (z.B. Beschäftigungs-) Wirkungen zielenden Normierungsabsichten mehr und mehr einer "Steuerungsillusion".²⁴

22 Zur "logischen und tatsächlichen Priorität" der betrieblichen Ebene der Interessenvertretung vgl. auch Schmiede (1983).

23 Zur Forderung nach "betriebsnaher Tarifpolitik" vgl. u.a. Schmidt (1971, 170ff) und BJM, 212ff.

24 Diese Sicht der Dinge legt u.a. der internationale Vergleich unterschiedlicher, aber gleichermaßen ineffektiver Maßnahmen der Beschäftigungssteigerung durch Arbeitszeitverkürzung nahe. Vgl. Bastian et al. (1988).

(2) Unter solchen Umständen wächst die Versuchung, die Begrenzung des gewerkschaftlichen Interessenschutzes auf beschäftigte und konfliktstarke Arbeitnehmergruppen als unabänderlich anzusehen und bloß noch durch Solidaritätsappelle zu kaschieren. Aber der Eindruck, daß Probleme beim Umgang mit dem traditionellen gewerkschaftlichen Regelungsinstrumentarium ein zuverlässiger Indikator für generelle Hindernisse der gesellschaftlichen Regulierung ökonomischer Abhängigkeiten seien, ist irreführend. Alternativen auf der Linie einer stärkeren Differenzierung zwischen Produktions- und Verteilungspolitik sowie der biographischen Verteilung von Erwerbchancen und erwerbsunabhängigem Einkommen erscheinen in ihrem künftigen Stellenwert noch zuwenig beachtet.

Hier macht sich ein anhaltendes Problem der in der industriesoziologischen Tradition stehenden Gewerkschaftssoziologie bemerkbar, solange sie der Vorstellung eines gesellschaftlichen Primats der Produktionssphäre folgt. Sie neigt systematisch dazu, allen für sie "externen" sozial- und gesellschaftspolitischen Alternativen mit einer die realen Möglichkeiten unterschätzenden Skepsis zu begegnen. Wären rationale Formen des Umgangs mit den sozialen Folgen neuer Markt- und Produktionsbedingungen tatsächlich ausschließlich in der Produktionssphäre zu suchen, so bestünde in der Tat Anlaß zur Resignation. Denn die Frage nach Möglichkeiten und Hindernissen redistributiver Politiken mit den Medien Geld und Macht ist ein geradezu klassisches Tabuthema des einstmals im Gleichschritt mit dem Wohlfahrtsstaat prosperierenden Forschungszweiges. Angesichts der Trennungen und Interdependenzen einer funktional differenzierten Industriegesellschaft erscheint aber der Schluß von industriesoziologischen Befunden auf gesellschaftliche Kontingenzen in einem erfreulichen Grade unzulässig.

V.

Dieser Rückblick erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit der Mängeldiagnose. Außer Betracht blieben Vorgehensweisen, die (nicht nur in den frühen Siebzigern) für ein breiteres Spektrum politisch motivierter Theoriebildung kennzeichnend sind, wie etwa die im vorliegenden Fall eher gedämpfte Neigung zu funktionalistischen cui-bono-Schlüssen (z.B. BJM, 37), eine auf Frustrationserfahrungen rekurrierende und empirisch unhaltbare Theorie des kollektiven Lernens (z.B. BJM, 39), die unbegründete Suggestion konsensfähiger Alternativen zur kapitalistischen Produktionsweise (BJM, 41, 415) und schließlich die "constraint"-Orientierung eines Ansatzes, dessen vorgegeblicher Zweck es ist, Handlungsalternativen aufzudecken und zu vergleichen. Solchen Schwächen ist kaum wirksam vorzubeugen, wenn gleichzeitig historische Erklärung und systematische Kontingenzanalyse angestrebt werden, aber die Datenvarianz historisch oder international vergleichender Forschung entbehrt wird.

Eine letzte Bemerkung gilt der Interaktion zwischen der Forschung und dem Gegenstand ihres Interesses. Gewerkschaftliche Stellungnahmen in der jüngsten Kontroverse über vermutete Versäumnisse und Alternativen einer beschäftigungswirksameren Arbeitszeitpolitik belegen nicht nur, in welchem beachtlichen Maße Argumentationsfiguren zwischen der Gewerkschaftssoziologie und ihrem Gegenstandsbereich zirkulieren, z.B. als Lafontaines Tauschvorschlag 'Lohnopfer gegen Mehrbeschäftigung' als vermeintlicher "Wunsch nach (...) Kooperationsfähigkeit mit dem Kapital", so die IG Metall (1988), entlarvt wurde. Vielmehr wird auf verblüffende Weise die Multifunktionalität der konfliktorischen Semantik deutlich. Unter dem Druck von Massenarbeitslosigkeit und industrieller

Modernisierungsdynamik wissen auch "kooperative" Gewerkschaften emphatische Konfliktdeutungen zu schätzen, die Zugehörigkeitssinn und Gegnerbewußtsein zu vermitteln versprechen. Doch ohne weitere Gemeinsamkeiten im kollektiven Bewußtsein bleibt die Konfliktsemantik defensiv. Sie informiert keinen Strategiediskurs, sondern taugt nur als Schild, um die Organisation vor einer sie lähmenden Anspruchsüberfrachtung zu schützen. Das hat die paradoxe Konsequenz, daß einerseits ein vermeintliches Kooperationsansinnen entrüstet zurückgewiesen wird und andererseits die Beschäftigungshoffnungen der Arbeitslosen auf den ausgesprochen unwahrscheinlichen Fall eines "Solidarbeitrag der Arbeitgeber" (IG Metall 1988) gelenkt werden.

Das Problem der selektiven Interessenrepräsentanz ist allem Anschein nach ebenso traditionsreich wie die Gewerkschaftsbewegung selbst. Insbesondere zu Zeiten eines rascheren Wandels der Beschäftigungsstruktur zählt es zu den Aufgaben kritischer Beobachter, die Anzeichen für das Exklusivwerden der Interessenvertretung gemeinsam mit den Hindernissen einer inklusiven Politik kenntlich zu machen und Gewerkschaftspolitik daran zu messen, "ob es gelingt, die partikularen Interessen der abhängig Beschäftigten, ihre 'sectional identities', in einer übergreifenden Deutung gewerkschaftlicher Politik aufzuheben und angeleitet von dieser Deutung, die am Interesse der lohnabhängig Beschäftigten insgesamt sich zu orientieren hätte, durchzusetzen." (Brandt 1975, 397). Sozialwissenschaftliche Analysen, die darauf verzichteten, eine Diskrepanz zwischen dem umfassenden Vertretungsanspruch der Gewerkschaften und ihren restringierten Handlungsmöglichkeiten zu thematisieren und auf eigene Faust Problemkausalität und Politikalternativen zu erkunden, würde den Beifall der Organisationsrepräsentanten zu unrecht kassieren. Eines bleibt auf jeden Fall von der in Opposition zur aktuellen Organisationspraxis betriebenen Gewerkschaftsforschung der siebziger Jahre zu lernen. Die flinke Identifikation mit dem Akteur, seinen Wahrnehmungen und Handlungsprogrammen nützt weder der Forschung noch ihrem Gegenstand. Sie erhält nur die Unübersichtlichkeit des Handlungsfeldes zugunsten der Nachfrager von Arbeitskraft, die selbst noch im raschen Wandel des Konfliktfeldes über strategische Alternativen und gute Chancen für unverzerrte Wirklichkeitswahrnehmung verfügen.

Literatur

Bastian, J./K. Hinrichs/K.-H. van Kevelaer: Rationality Problems of Employment-related Working Time Policies. Theoretical Considerations and Empirical Findings in a Few West European Countries. Mimeo Bielefeld 1988

Bergmann, J.: Organisationsinterne Prozesse in kooperativen Gewerkschaften. Leviathan 1, Heft 2/1973: 242-253

Bergmann, J. (Hg.): Beiträge zur Soziologie der Gewerkschaften, Frankfurt 1979

Bergmann, J./O. Jacobi/W. Müller-Jentsch: Gewerkschaften in der Bundesrepublik. 1. Auflage, Frankfurt 1975

v. Beyme, K.: Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen in kapitalistischen Ländern, München/Zürich: Piper 1977

BJM: Bergmann, J./O. Jacobi/W. Müller-Jentsch: Gewerkschaften in der Bundesrepublik. 2 Bände. 2. Auflage, Frankfurt 1976

Brandt, G.: Gewerkschaftliche Interessenvertretung und sozialer Wandel. Frankfurt 1975

Brandt, G.: Zentrale Themen und gesellschaftliche Bedingungen der Industriosozologie seit Mitte der Sechziger Jahre. in: K.M. Bolte (Hg.): Materialien aus der soziologischen Forschung. Darmstadt 1978

Brandt, G.: Muster gewerkschaftlicher Interessenpolitik. in: Brandt et al. 1982

Brandt, G.: Marx und die neuere deutsche Industriosozologie. Leviathan 12, Heft 2/1984: 195-215

Brandt, G./O. Jacobi/W. Müller-Jentsch: Anpassung an die Krise: Gewerkschaften in den siebziger Jahren, Frankfurt/New York 1982

Deppe, F.: Autonomie und Integration, Marburg 1979

Deppe, F.: Ende oder Zukunft der Arbeiterbewegung?, Köln 1985

Elster, J.: Logic and Society. Chichester 1978

Elster, J.: The Treatment of Counterfactuals: Reply to Brian Barry. Political Studies XXVIII, 1980: 144-147

Elster, J.: Subversion der Rationalität. Frankfurt/New York 1987

Esser, J.: Gewerkschaften in der Krise, Frankfurt 1982

Heinze, R./K. Hinrichs/C. Offe/T. Olk: Sind die Gewerkschaften für 'alle' da? in: O. Jacobi et al. (Hg.): Moderne Zeiten - alte Rezepte. Kritisches Gewerkschaftsjahrbuch 1980/81, Berlin 1980: 62-77

Hirsch, J.: Bemerkungen zum theoretischen Ansatz einer Analyse des bürgerlichen Staates. in: Gesellschaft, Beiträge zur Marxschen Theorie 8/9, Frankfurt 1976: 99-149

IG Metall: Solidarität mit den Arbeitslosen statt Resignation vor der Restauration. Das Positionspapier der Gewerkschaft ("Was die IG Metall Oskar Lafontaine vorrechnet und vorhält"). Frankfurter Rundschau 6.4.1988 und 7.4.1988

Kern, H./M. Schumann: Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein. Frankfurt 1970

Klaus, B./K.T. Stiller: Atomenergie und Gewerkschaftspolitik. Bielefeld 1979

Kraft, M./P. Weise: Das Spiel um Stabilität: Konjunktur und Prisoner's Dilemma. Jahrb. f. Nationalök. u. Stat. 1979, Bd. 194/5: 441-461

Lancaster, K.: The Dynamic Inefficiency of Capitalism. Journal of Political Economy 81, 1973: 1092-1109

Müller-Jentsch, W.: Der Arbeitskampf in der Metallindustrie 1971. In: O. Jacobi et al. (Hg.): Gewerkschaften und Klassenkampf. Kritisches Jahrbuch 1972. Frankfurt 1972: 13-27

Müller-Jentsch, W.: Bedingungen kooperativer und konfliktorischer Gewerkschaftspolitik. Leviathan 1, Heft 2/1973: 223-241

Müller-Jentsch, W.: Gewerkschaften als intermediäre Organisationen. in: G. Brandt et al. 1982: 17-44

Müller-Jentsch, W.: Gewerkschaften im Umbruch. Ein qualitativer Vergleich. in: ders. (Hg.): Zukunft der Gewerkschaften. Ein internationaler Vergleich. Frankfurt/New York 1988: 265-288

Offe, C./H. Wiesenhal: Two Logics of Collective Action: Theoretical Notes on Social Class and Organizational Form. Political Power and Social Theory 1, 1980: 67-115

Olson, M.: The Logic of Collective Action. Public Goods and the Theory of Groups. Cambridge, Mass. 1965

Przeworski, A.: Material Bases of Consent: Economics and Politics in a Hegemonic System. Political Power and Social Theory 1, 1980: 21-66

Scharpf, F.W.: Inflation und Arbeitslosigkeit in Europa. Eine spieltheoretische Interpretation. Politische Vierteljahresschrift 29, 1988: 6-41

Schmiede, R.: Abstrakte Arbeit und Automation. Zum Verhältnis von Industriesoziologie und Gesellschaftstheorie. Leviathan 11, Heft 1/1983: 55-78

Schmidt, E.: Ordnungsfaktor oder Gegenmacht. Die politische Rolle der Gewerkschaften, Frankfurt 1971

Schumann, M./F. Gerlach/A. Gschlössl/P. Millhofer: Am Beispiel der Septemberstreiks - Anfang der Rekonstruktionsperiode der Arbeiterklasse?. Frankfurt 1971

Streeck, W.: Das Dilemma der Organisation - Tarifverbände zwischen Interessenvertretung und Stabilitätspolitik, in: W. Meissner/ L. Unterseher (Hg.): Verteilungskampf und Stabilitätspolitik, Stuttgart u.a. 1972

Streeck, W.: Gewerkschaftliche Organisationsprobleme in der sozialstaatlichen Demokratie, Königstein/Ts. 1981

Weber, H.: Desynchronisation, Dezentralisierung - und Dekomposition? Die Wirkungsdynamik des Tarifkonflikts '84 und ihre Effekte auf das System industrieller Beziehungen, in: Abromeit/Blanke (Hg.) 1987, 133-146

Weitbrecht, H.: Effektivität und Legitimität der Tarifautonomie, Berlin 1969

Wiesenthal, H.: Strategie und Illusion. Rationalitätsgrenzen kollektiver Akteure am Beispiel der Arbeitszeitpolitik 1980-1985. Frankfurt/New York 1987

Wiesenthal, H.: Rational Choice. Ein Überblick über Grundlinien, Theoriefelder und neuere Themenakquisition eines sozialwissenschaftlichen Paradigmas. Zeitschrift für Soziologie 16, Heft 6/1987: 434-449 (1987a)