

Klaus Dörre · Hartmut Rosa  
Karina Becker · Sophie Bose  
Benjamin Seyd *Hrsg.*

# Große Transformation? Zur Zukunft moderner Gesellschaften

Sonderband des  
Berliner Journals für Soziologie

BERLINER JOURNAL FÜR  
SOZIOLOGIE



Springer VS

---

Klaus Dörre · Hartmut Rosa ·  
Karina Becker · Sophie Bose ·  
Benjamin Seyd  
(Hrsg.)

# Große Transformation? Zur Zukunft moderner Gesellschaften

Sonderband des Berliner Journals  
für Soziologie

 Springer VS

*Hrsg.*

Klaus Dörre  
Institut für Soziologie  
Friedrich-Schiller-Universität Jena  
Jena, Deutschland

Hartmut Rosa  
Institut für Soziologie  
Friedrich-Schiller-Universität Jena  
Jena, Deutschland

Karina Becker  
Kolleg Postwachstumsgesellschaften  
Friedrich-Schiller-Universität Jena  
Jena, Deutschland

Sophie Bose  
Kolleg Postwachstumsgesellschaften  
Friedrich-Schiller-Universität Jena  
Jena, Deutschland

Benjamin Seyd  
Institut für Soziologie  
Friedrich-Schiller-Universität Jena  
Jena, Deutschland

Das Berliner Journal für Soziologie wird herausgegeben vom Institut für Soziologie der Friedrich-Schiller-Universität Jena sowie vom Institut für Sozialwissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin. Herausgeber\_innen sind Klaus Dörre (Jena), Frank Ettrich (Erfurt), Karin Lohr (Berlin), Hans-Peter Müller (Berlin) und Hartmut Rosa (Jena). Weitere Informationen unter: [www.springer.com/11609](http://www.springer.com/11609)

ISBN 978-3-658-25946-4      ISBN 978-3-658-25947-1 (eBook)

<https://doi.org/10.1007/978-3-658-25947-1>

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Springer VS

© Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, ein Teil von Springer Nature 2019

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von allgemein beschreibenden Bezeichnungen, Marken, Unternehmensnamen etc. in diesem Werk bedeutet nicht, dass diese frei durch jedermann benutzt werden dürfen. Die Berechtigung zur Benutzung unterliegt, auch ohne gesonderten Hinweis hierzu, den Regeln des Markenrechts. Die Rechte des jeweiligen Zeicheninhabers sind zu beachten.

Der Verlag, die Autoren und die Herausgeber gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag, noch die Autoren oder die Herausgeber übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen. Der Verlag bleibt im Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutionsadressen neutral.

Springer VS ist ein Imprint der eingetragenen Gesellschaft Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH und ist ein Teil von Springer Nature.

Die Anschrift der Gesellschaft ist: Abraham-Lincoln-Str. 46, 65189 Wiesbaden, Germany



---

# Zwischen Verwilderung und Neukonfiguration

## Arbeitsbeziehungen in der Transformation

Hans-Jürgen Urban

---

### 1 Einleitung

Das System der Arbeitsbeziehungen umfasst die formellen und informellen, zumeist jedoch institutionalisierten Austauschbeziehungen, innerhalb derer die Organisationen von Kapital und Arbeit ihre gegensätzlichen Interessen austragen (Jürgens und Naschold 1984; Böhle et al. 2018; Dörre 2018).<sup>1</sup> Im deutschen Arbeitsbeziehungssystem dominieren die Arenen der betrieblichen Interessenvertretungen (Betriebs- und Personalräte) und der überbetrieblichen, sektoralen und branchenspezifischen Kollektivverträge (Flächen- und Anerkennungstarifverträge). Beide Ebenen sind mit Blick auf institutionelle Regeln und Akteurshandeln eng miteinander verflochten. Die transnationale (europäische oder globale) Ebene ist als Wirkungs-, kaum aber als Regulierungsebene präsent. Als eine Art arenenübergreifende Gebrauchsanleitung für die konfliktträchtigen Aushandlungsprozeduren fungierte im deutschen Modell der „Konfliktpartnerschaft“ (Müller-Jentsch 1996) ein kulturelles Muster, also ein Set aus Normen und Spielregeln, das durch die wechselseitige Anerkennung von Interessen, die Bereitschaft zum Kompromiss und die Akzeptanz der institutionellen Spielregeln der jeweiligen Arena geprägt war.

- 
- 1 Insbesondere in korporativen Modellen wird der Staat mit seinen regulierenden Funktionen hinzugezählt. In der Regel sind die Arbeitsbeziehungen als Mehrebenen-System und als Einheit von betrieblicher, regionaler bzw. verbandlicher und nationaler Ebene konstruiert. Dabei haben sich die Handlungsräume auf den Ebenen zumeist zu spezifischen Arenen ausdifferenziert. Arenen sind eingegrenzte Konfliktfelder, in denen sich die Akteure spezifische Machtressourcen und Handlungsmöglichkeiten zugestehen (Müller-Jentsch 1996, S. 58 f.). In diesen kämpfen die Akteure in komplexen Institutionen nach vereinbarten Regeln um die Wahrung ihrer Interessen und suchen nach institutionalisierten Problemlösungen.

Dem vorliegenden Beitrag liegt ein gesellschaftstheoretisches Verständnis zugrunde, nach dem die Entwicklung der Strukturelemente des institutionellen Settings der Arbeitsbeziehungen nur innerhalb ihres soziökonomischen Kontextes adäquat analysiert werden kann. Demnach müssen Ansätze, die die institutionelle Entwicklung von den Klassenverhältnissen, dem jeweiligen Akkumulationsregime sowie den gesellschaftlichen und politischen Macht- und Kräfteverhältnissen entkoppeln, unzulänglich bleiben (Hyman 1994; Dörre 2018). Konstitution, Reproduktion und Transformation von Institutionen sind vielmehr als Prozesse zu verstehen, in denen sich Interessenlagen, Machtausstattungen und Strategiefähigkeiten der Akteure entfalten und in den institutionellen Designs ihren spezifischen Ausdruck finden.

Im Folgenden sollen wesentliche Veränderungen in den gegenwärtigen deutschen Arbeitsbeziehungen skizziert werden. Sie vollziehen sich innerhalb des Formationswechsels vom nationalstaatlichen Wohlfahrtsstaatskapitalismus zum transnationalen Finanzmarktkapitalismus (dazu Pineault in diesem Band). Die Analyse läuft auf die These hinaus, dass die Kumulation der Transformationsdynamiken eine Verwilderung von Arbeitskonflikten und -beziehungen befördert und der Neuaufbau ihrer Regulierungskapazitäten nur über eine ausgreifende institutionelle Neukonfiguration gelingen kann. Da dabei der Krise des kapitalistischen Wachstumsmodells Rechnung zu tragen ist, erweist sich die Einbettung dieser Restrukturierung in ein neues sozioökonomisches Entwicklungsmodell als unverzichtbar. Die Argumentation gliedert sich wie folgt: Der Skizze wesentlicher Dynamiken, die das deutsche Arbeitsbeziehungsmodell untergraben, folgt die Einbettung dieser Entwicklungen in die sozial-ökologische Entwicklungskrise des Gegenwartskapitalismus. Anschließend werden politikinhaltliche und institutionelle Elemente eines ausgreifenden Regulierungsregimes benannt, die helfen könnten, die Arbeitsbeziehungen zum Strukturparameter eines neuen Entwicklungsmodells werden zu lassen. Ein Ausblick schließt den Beitrag ab.

---

## **2 Transformation der Arbeitsbeziehungen**

Das Modell der Arbeitsbeziehungen wirkte als Basisinstitution jener politökonomischen Konstellation, die (nicht nur) in der BRD nach dem Zweiten Weltkrieg eine außerordentlich lange wirtschaftliche Wachstumsphase erzeugte (Lutz 1989). Sie beruhte auf einer spezifischen Kombination aus ökonomischen, politisch-institutionellen und normativen Faktoren, die sich als Strukturparameter zu einer Prosperitätskonstellation zusammenfügten (dazu Dörre und Lessenich in diesem Band). In Westdeutschland war sie durch das Zusammenspiel einer stark expansi-

ven industriekapitalistischen Wirtschaft und einem funktional adäquaten Set aus politisch-kulturellen Institutionen geprägt, das die ökonomische Basis stabilisierte und die Wachstumserträge sozial integrativ verteilte.

Bereits gegen Ende der 1970er-Jahre schien die Wachstumsdynamik dieser Kombination aus industriellem Kapitalismus und wohlfahrtsstaatlicher Demokratie zu erlahmen. Doch erst die Häufung von ökonomischen Krisen, sozialer Desintegration und existenzgefährdenden Ökologieschäden ließ die „Janusgestalt von Wohlstandsmehrung [...] einerseits [...] und völliger Gleichgültigkeit gegenüber den zerstörerischen Folgen dieser Expansion“ andererseits in den Fokus wissenschaftlicher und politischer Aufmerksamkeit geraten (ebd., S. 61). Die zutage tretende „ökonomisch-ökologische Zangenkrise“ (Dörre und Becker 2018, S. 38 ff.) lässt den sozioökonomischen Pfadwechsel zu einer gesellschaftlichen Überlebensfrage werden. Doch damit nicht genug. Die Wohlfahrtskapitalismen befinden sich seit geraumer Zeit in einer Transformation in Richtung eines globalen Finanzmarkt-kapitalismus (Aglietta 2000; Windolf 2008; Beyer und Trampusch 2018), dessen Spielregeln und Machtverhältnisse sich nicht nur als Krisenbeschleuniger, sondern zugleich als Blockaden der Krisenüberwindung erweisen. Die sich zuspitzenden sozial-ökologischen Widersprüche des tradierten Wachstumsmodells treffen auf einen kapitalistischen Formationswechsel, in dem die staatlichen Interventions- und Regulierungskapazitäten unter Druck gesetzt oder abgebaut und die Verwertungs- und Machtinteressen transnationaler Finanzakteure privilegiert und ausgebaut werden.

Dies bleibt auch in Deutschland nicht ohne Auswirkungen auf die Arbeitsbeziehungen. Ohne Anspruch auf Vollständigkeit sollen im Folgenden drei wesentliche Dynamiken skizziert werden, die den Arbeitsbeziehungen sukzessive ihre Regulierungskapazitäten rauben.

## 2.1 Finanzialisierung von Wirtschaft und Gesellschaft

Für die erste Dynamik, die sich als Teil einer finanzkapitalistischen Landnahme lesen lässt (Dörre und Becker 2018), hat sich in der arbeitssoziologischen Forschung der Begriff der Finanzialisierung etabliert (Beyer und Trampusch 2018). Er fasst institutionell umkämpfte und unterschiedlich vorangeschrittene Prozesse zusammen, die sich auf der Unternehmensebene (Mikroebene) wie auf der Makroebene des Wirtschaftssystems vollziehen (Beyer 2018; Faust und Kädler 2018). Beyer (2018, S. 8 ff.) extrahiert aus der Literatur vier Aspekte der Finanzialisierung, um die herum sich die Forschung gruppiert: *Erstens* die Stärkung eines Akkumulationstyps, in dem sich nicht nur die Gewinnmargen aller Unternehmen an den Standards der Finanz-

märkte ausrichten, sondern in dem auch in Nicht-Finanzunternehmen die Profite aus Finanzanlagen gegenüber denen aus dem produzierenden operativen Geschäft an Bedeutung gewinnen. *Zweitens* der Wandel in der Unternehmensführung und -kontrolle, der mit der Etablierung des Shareholder-Value-Konzeptes einhergeht. In den betroffenen Unternehmen dominieren zumeist Managementprinzipien, die die Unternehmen der Kontrolle der Finanzmärkte unterstellen und zu einer Radikalisierung von Rationalisierungs- und Ökonomisierungsentscheidungen führen. *Drittens* ein allgemeiner Wandel der Finanzierungsformen, der im Hinblick auch auf staatliches Handeln etwa die Nutzung derivativer Finanzprodukte im Schuldenmanagement der Haushalte und die Kapitalisierung öffentlicher Sozialversicherungen in der Sozialpolitik befördert. *Viertens* eine Tendenz zur „kulturellen Veralltäglichsung“ (Beyer 2018, S. 10) in Form der Ausstrahlung von Logik und Kultur des Finanzsektors und der Idee rentierlichen Investierens ins tägliche Leben und in alle Lebensbereiche.

Die Imperative der Finanzsphäre verschaffen sich in den Unternehmen über unterschiedliche Kanäle Geltung. Dabei lässt sich „Finanzialisierung am Wandel der Leitideen der Unternehmensführung und -aufsicht festmachen, die zugleich das Rüstzeug für die Reformen auf institutioneller Ebene bereitstellt als auch die Akteure auf der Unternehmensebene mit neuen Rechtfertigungs- und Begründungsordnungen ausstattet“ (Faust und Kädtler 2018, S. 173). Doch die Veränderungen der Corporate Governance durch den Einzug „aktivistischer Investoren“ in die Unternehmen führen nicht nur zu einem Wandel von Kulturen und Rechtfertigungsnarrativen, sondern auch zu einer Neuordnung von Macht- und Einflussverhältnissen in den Unternehmen (Sekanina 2018). Dabei werden die institutionellen Mitbestimmungs- und Partizipationsrechte von Betriebsräten und Beschäftigten infrage gestellt und vor allem die Interessen der Anteilseigner der Unternehmen privilegiert. Befördert werden diese Entwicklungen vom Aufschwung diverser „Prinzipal-Agent-Theorien“ oder „Agenturtheorien des Unternehmens“ (Faust und Kädtler 2018, S. 173 f.).<sup>2</sup> Diese rechtfertigen Managementvergütungsmodelle mit einer Anreiz- und Gratifikationskulisse, die steigenden Aktienkursen in volatilen Finanzmärkten den Vorzug gegenüber strategischen Investitionen sichert und den Druck auf Löhne, Arbeitszeiten und Sozialstandards erhöht. Zugleich befördert der durchschlagende Druck der Finanzsphäre eine permanente Reorganisation der

---

2 Faust und Kädtler (ebd.) fassen diese Konzepte als normativ ausgerichtete „Legitimationstheorien“, die begründen, „warum den ‚residualen Einkommensbeziehern‘, den Aktionären auch die residualen Kontrollrechte zukommen und warum die Belohnungssysteme des Managements in erster Linie mit Aktionärsinteressen in Einklang gebracht werden sollen“.

Arbeit und eine Vermarktlichung der Sozialbeziehungen. Dabei werden Momente „einer erweiterten Integration ausgewählter Finanzierungsaspekte in die betriebliche Steuerung“ (Latniak 2016, S. 65) von Arbeitsabläufen beobachtet, die in Richtung einer umfassenderen, systemischen Kontrolle und der Intensivierung von Arbeit wirken (auch Sauer 2013).

## 2.2 Transnationalisierung und europäische Integration

Die Einwirkungen der globalen Finanzmärkte brechen sich an den institutionellen Settings der nationalen Arbeitsbeziehungen und Sozialsysteme. Vor allem im Zuge der europäischen Integration zeichnet sich eine neue Ebene und mit der Europäischen Union (EU), vor allem in Gestalt der Europäischen Kommission, ein neuer Akteur in den Arbeitsbeziehungen ab. Doch obwohl die transnationale Ebene für die Reproduktion der Arbeit an Bedeutung gewinnt, existieren in ihren Arenen kaum Institutionen, die die Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit sozial-regulativ strukturieren könnten.

Stattdessen exekutieren die EU-Akteure die Logik einer New Economic Governance (NEG), die sich als Antwort auf die große Krise der Jahre 2008 ff. herausbildete. Die NEG besteht aus einem Ensemble aus Institutionen, Akteuren und (vor allem fiskal-, wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen) Spielregeln, das die Mitgliedsstaaten der EU einem spezifischen Disziplinierungsregime unterwirft. Es stellt den institutionellen Kern eines europäischen Krisen-Konstitutionalismus dar, der nicht nur aus demokratietheoretischen Gründen als äußerst defizitär zu bewerten ist (Urban 2018a). Durch die auf „Austerität“ und nationale „Strukturreformen“ setzenden Krisenbewältigungsmaßnahmen gewinnen die Interventionen der EU in die nationalen Wohlfahrtsstaaten eine neue Qualität. Statt sozialer Regulierung generiert das NEG-Regime einen Deregulierungsdruck vor allem auf die nationalen Arbeitsbeziehungen und ihre Lohnfindungssysteme. Ein Paradigmenwechsel in der Lohnpolitik zeichnet sich ab: „Während die Lohnfindung bislang als eine autonome Angelegenheit der nationalen Tarifvertragsparteien angesehen wurde und die EU höchstens indirekt Einfluss auf die nationale Lohnentwicklung genommen hat, kommt es nun zur Herausbildung eines neuen lohnpolitischen Interventionismus, bei dem die europäische Ebene mehr oder weniger verbindliche Vorgaben für die nationale Lohnpolitik macht.“ (van Gyes et al. 2016, S. 14) Über die Hälfte der EU-Mitgliedsländer wurde seither mit Vorgaben zur Lohnentwicklung oder zur Entwicklung der Tarifvertragsysteme konfrontiert. Auch wenn sich die Entwicklungspfade der Lohnsysteme entsprechend der institutionellen Ausgangsbedingungen unterscheiden, resultiert aus diesen Vorgaben letztlich eine Verschiebung



von Interessenlagen und Machtressourcen zulasten der Arbeit und ein Verlust an Regulierungskapazitäten der nationalen Aushandlungssysteme (Bosch 2017, S. 23 ff.; Leonardi und Perdersini 2018).

### 2.3 Machtverschiebungen in den tripartistischen Arrangements

Finanzialisierung und Europäisierung stärken in den nationalen Akteurskonstellationen das Kapital und schwächen Staat und Gewerkschaften. Mit Blick auf den Staat wurde dies als Wandel des Wohlfahrtsstaats zu einem auf Schuldenabbau und Strukturreformen setzenden „Konsolidierungsstaat“ (Streeck 2013, S. 141 ff.) oder zu einer potenziell autoritären Institution innerhalb eines „politischen Kapitalismus“ (Jessop 2018) analysiert.<sup>3</sup> Dabei wechselt der Staat seine Rolle. Agierte er in der fordistischen Periode als Schöpfer eines die Arbeit dekommodifizierenden Regulierungssystems, verhilft er nun den Wettbewerbs- und Verwertungsinteressen des sich transnationalisierenden Kapitals zum Durchbruch – mithilfe der Deregulierung der Arbeitsmärkte und der Reprivatisierung sozialer Risiken, kurz: mittels der Enteignung des „Sozialeigentums“ (Castel 2000, S. 236 ff.) der abhängigen Arbeit. In Deutschland erhielt die damit beförderte Prekarisierung der Arbeit vor allem durch die „Hartz-Gesetze“ einen entscheidenden Schub (Bosch 2018, S. 12).

Mit den Gewerkschaften verlor das wohlfahrtsstaatliche Arbeitsbeziehungsmodell seine zweite Stütze. Bereits die Adaption von Shareholder-Value-Konzepten in den Unternehmen erhöhte den Druck auf Arbeitsplätze, Gewerkschaften und Kollektivverhandlungssysteme (Peters 2011). Hinzu kam der sozioökonomische Strukturwandel (Lehndorff et al. 2017). Die traditionell gut organisierten Branchen der Industrie verloren an Bedeutung und die Gewerkschaften an Mitgliedern; und die wichtiger werdenden Sektoren der High-Tech-, Dienstleistungs- oder Sorge-Arbeit konnten organisationspolitisch nur schwer erschlossen werden. Auch wenn die mitgliederstärkste Gewerkschaft Deutschlands, die IG Metall, durch innovative Organizing-Strategien ihre Mitgliederbasis über Jahre hinweg stabil halten konnte (Hassel und Schroeder 2018), sinkt der gewerkschaftliche Organisationsgrad auch in Deutschland kontinuierlich. Damit fehlt den Gewerkschaften vielfach schlichtweg

---

3 Als Reaktion auf den externen Schock der Finanzmarktkrise der Jahre 2008 ff. bildete sich in Deutschland vorübergehend ein sozioökonomischer „Krisenkorporatismus“ heraus, der die Machtverhältnisse im korporatistischen Arrangement zugunsten der Finanzmarktakteure und zulasten der übrigen Korporatismusbeteiligten verschob (Urban 2015).

die Kraft, der Deregulierung der Arbeitsbeziehungen entgegenzuwirken. Derart geschwächt und durch die Deregulierungspolitik des Staates unter Druck gesetzt, schlossen die Gewerkschaften mitunter Abkommen ab, die die Abweichungen von Tarifstandards erleichterten.<sup>4</sup> Verstärkt wurde der Bedeutungsverlust der Gewerkschaften in einigen Ländern durch eine neue Mittelklassenorientierung („middle-class shift“) der einstigen Arbeiterparteien, die mit einer Abwertung der Beziehungen zu den einstigen Kernsektoren der Arbeiterklasse und ihren Interessenorganisationen einherging (Gingrich und Häusermann 2015, S. 56 ff.). Da die Regierungen nach ihrem Strategiewechsel eher auf externe Hilfe bei der Akzeptanzbeschaffung für unliebsame Sozialreformen angewiesen waren (Culpepper und Regan 2014), verloren Koalitionen mit den Gewerkschaften, die diese Hilfe nicht leisten konnten oder wollten, an Attraktivität. Für die Gewerkschaften trug der Verlust dieser Bündniskontakte und eines privilegierten Bündnispartners allerdings zur Erosion ihrer Lobbymacht bei.

---

### **3 Verwilderung der Arbeitsbeziehungen in der sozial-ökologischen Entwicklungskrise**

Ob die Restrukturierung der Arbeitsbeziehungen, wie aus institutionenökonomischer Sicht vermutet, tatsächlich die Transaktionskosten (Williamson 1990) der Aushandlungsprozesse reduziert und die Effizienz erhöht, kann bezweifelt werden. Insgesamt verdichteten sich die Dynamiken zu einer „toxic combination“ (Gumbrell-McCormick und Hyman 2019, S. 106), die die Arbeitsbeziehungen zugunsten des Kapitals restrukturierte und die Arbeit rekommodifizierte.

#### **3.1 Erosion des Tarifsystems und Ende der Makrosolidarität**

Bis Anfang der 1990er-Jahre galt die Einkommensdifferenzierung in Deutschland als gering und die Tarifbindung als hoch. Auch nicht-tarifgebundene Betriebe orientierten sich vielfach an Tariflöhnen, wobei die Tarifabschlüsse der Metall- und

---

4 Von besonderer Bedeutung war dabei das sogenannte „Pforzheimer Abkommen“ aus dem Jahr 2004, das die IG Metall mit den Arbeitgebern abschloss. Es ermöglichte unter definierten Bedingungen betriebliche Abweichungen bei den Entgelten (nach unten) und bei den Arbeitszeiten (nach oben) (Bosch 2018, S. 12) und beförderte damit den Prozess der Verbetrieblung der Tarifpolitik.

Elektroindustrie auch Prägekraft für andere Branchen entfalteteten. „Damit wuchsen die Löhne in der Gesamtwirtschaft im Gleichschritt, was die für inklusive Lohnsysteme charakteristische Makrosolidarität über einzelne Betriebe und Branchen hinaus sicherte.“ (Bosch 2017, S. 18) Doch im Jahr 2017 galt lediglich noch in 27 % der westdeutschen und in 16 % der ostdeutschen Betriebe ein Branchentarifvertrag, während 71 % beziehungsweise 81 % der Betriebe nicht tarifgebunden waren (Ellguth und Kohaut 2018, S. 301). Etwa 49 % der westdeutschen und 34 % der ostdeutschen Beschäftigten arbeiteten in einem branchentarifgebundenen Betrieb, Firmentarifverträge galten für 8 % beziehungsweise für 10 %. Rund 43 % der westdeutschen und 56 % der ostdeutschen Beschäftigten wurden von keinem Tarifvertrag erfasst (ebd.). Zugleich nahm die Anzahl der Betriebe und der Beschäftigten ab, die über einen Betriebsrat verfügen. So fiel der Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit Betriebsrat zwischen 1996 und 2017 in Westdeutschland von 51 % auf 40 % und in Ostdeutschland von 43 % auf 33 % (ebd., S. 303). Während in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten noch Anteilswerte von um die 90 % zu verzeichnen sind, liegen sie bei Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten um die 10 %.

Das Regulierungssystem schmilzt also vor allem an den Rändern; und mit ihm die lohnpolitische Makrosolidarität, ein Markenzeichen des deutschen Kapitalismus. Insgesamt bleibt es in seinem großbetrieblichen Kern durchaus weiter funktionsfähig. Doch es wird exklusiver und lässt an seinen Rändern eine neue Welt von Arbeitsverhältnissen und -konflikten entstehen, die von den verbliebenden Regularien nicht erfasst werden. Dies gilt für die mitunter hochqualifizierten, aber in abhängigen Beschäftigungsverhältnissen tätigen Freelancer\*innen der neuen Plattform-Ökonomie, für die Beschäftigten der öffentlichen oder privaten Sorge-Arbeit wie für die prekären Beschäftigungsverhältnisse innerhalb der (insgesamt noch gut regulierten) industriellen Wertschöpfung. Die Folge ist eine zunehmende „Aufsplitterung von Arbeitskonflikten“ und eine „neue Konfliktformation“ in der gegenwärtigen Arbeitswelt (Dörre 2016, S. 357 ff.). Damit verbunden sind ein merklicher Verlust an lohnpolitischer Regulierungskompetenz der Gewerkschaften, die ihre Bedeutung im Policy-Modell der makroökonomischen Steuerung mindert, sowie ein Verlust des Prinzips des Interessenausgleichs im Konfliktpartnerschaftsmodell.

### **3.2 Verwilderung der Arbeitsbeziehungen**

*In toto* verdichten sich die diversen Dynamiken zu einem Prozess, der im Anschluss an Axel Honneth als Verwilderung von Arbeitsbeziehungen und -konflikten gefasst

werden kann.<sup>5</sup> Eine institutionensensible Erweiterung kann den anerkennungstheoretisch fundierten und auf die erodierende intersubjektiv-reziproke Kommunikation zugeschnittenen Begriff der Verwilderung zur Analyse der Arbeitsbeziehungen fruchtbar machen. Denn zum einen wird immer mehr Beschäftigten soziale Anerkennung verweigert, indem ihnen bereits der Zugang zu den institutionalisierten Schutzzonen der Arbeitsbeziehung blockiert wird; der wachsende Sektor prekärer Arbeit liefert hierfür den empirischen Beleg. Zugleich normalisieren sich zum anderen auch innerhalb der Arenen der „Normalarbeit“ Verstöße gegen das Leistungsprinzip und das Prinzip einer fairen Gratifikation und damit Verstöße gegen anerkennungstheoretische Kernnormen des Wirtschaftssystems. Längst haben die Deregulierungs- und Privatisierungspolitiken der neoliberalen Ära dafür gesorgt, dass die Zwänge der finanzkapitalistischen Akkumulation direkt auf die lebendige Arbeit durchschlagen und die materiellen wie kommunikativen Reproduktionsinteressen der Beschäftigten immer wieder infrage stellen.

Wenn hier von einer Verwilderung der Arbeitsbeziehungen und -konflikte die Rede ist, sind also jene Kapital-Arbeit-Kollisionen gemeint, bei denen den Beschäftigten innerhalb der tradierten Handlungssphären materielle und intersubjektive Anerkennung verweigert wird; sie ereignen sich innerhalb der Arbeitsverhältnisse, die noch über ein hinreichendes Maß an arbeits-, tarif- und sozialrechtlichem Schutz verfügen. Zugleich geht es um die exkludierten Konflikte, die sich außerhalb der etablierten Handlungssphären des Arbeits-, Tarif- oder Sozialrechts vollziehen und für die keinerlei institutionalisierte und normativ gerechtfertigte Austragungsformen bereitgehalten werden; dies gilt insbesondere für die Arbeit auf der Basis von Werkverträgen oder in der Form von Solo-Selbstständigkeit.

### 3.3 Repulsives Wachstum als Problemquelle

Doch damit nicht genug. Die Verwilderung der Arbeitskonflikte vollzieht sich in einer Konstellation, in der kapitalistisches Wachstum infolge eines übermäßigen Ressourcenverbrauches und übermäßiger Schadstoffemissionen sowie aufgrund rückläufiger Korrekturen an der marktbasierter Einkommens- und Vermögens-

---

5 „Soziale Konflikte“, so argumentiert Honneth (2011, S. 43), „entstehen [...] dort, wo Menschen glauben, in Ansprüchen benachteiligt oder beschnitten zu werden, die sie im Lichte von allgemein akzeptierten Prinzipien für gerechtfertigt halten.“ Unter Verwilderung des sozialen Konfliktes versteht er einen gesellschaftlichen Zustand, „in dem die Bestrebungen nach sozialer Anerkennung ausufern, weil sie in den systemisch vorgesehenen Handlungssphären keine normativ gerechtfertigte Befriedigung mehr finden“ (ebd., S. 37 f.).

verteilung zunehmend repulsiv wird. Es mutiert vom potenziellen Problemlöser zum manifesten Problemverstärker (WSI-Mitteilungen 2014). Der Kapitalismus steckt in einer Wachstumsfalle. Einerseits könnte es sein, dass die gegenwarts-kapitalistischen Ökonomien an Wachstumsdynamik verlieren und nur noch zu niedrigen Wachstumsraten in der Lage sind (Galbraith 2016). Doch selbst wenn neue Wachstumsschübe erzeugt werden können, scheinen die ökonomischen Wertschöpfungszuwächse im etablierten Entwicklungsmodell nicht auf einen allgemeinen Wohlstandszuwachs, sondern zunehmend auf die soziale Spaltung der Gesellschaft und irreparable ökologische Schäden hinauszu laufen (Dörre und Becker 2018).

Was dies für eine Gewerkschaftspolitik bedeuten sollte, die sich nicht nur der Reproduktion der Arbeit, sondern auch der Gesellschaft und der Natur verpflichtet weiß, ist noch zu eruieren (Urban 2018b).<sup>6</sup> Evident ist, dass auch die Bedingungen der materiellen Interessenvertretung der Gewerkschaften etwa in der Lohnpolitik restriktiver werden. Nicht nur, dass sich eine europaweite Koordinierung der nationalen Lohnpolitiken, die den Lohndruck in den produktivitätsschwächeren Ökonomien mindert, als schwierig erweist (Höpner und Seeliger 2018; sowie die Beiträge in *European Journal of Industrial Relations* 2018). Zugleich schrumpfen mit dem Wirtschaftswachstum auch die verteilungsneutralen Spielräume der gewerkschaftlichen Entgeltspolitik. Lohnkämpfe werden konfliktintensiver, da Lohnzuwächse durch Umverteilung und Eingriffe in die Besitzstände des Kapitals realisiert werden müssen.

---

6 Welche Sozialrisiken für die Beschäftigung mit einer Umstellung der industriellen Wertschöpfung auf eine zumindest mittelfristig umweltverträglichere Wachstumsvariante verbunden sein können, lässt sich am Beispiel der De-Karbonisierung der Automobilproduktion illustrieren. In Szenarien-Studien wurden die Wachstums- und Beschäftigungseffekte einer Elektrifizierung des Antriebsstrangs bei Personenkraftwagen (Pkw) als erheblich eingeschätzt. Demnach werden im Jahr 2035 knapp 114.000 Arbeitsplätze aufgrund der Umstellung auf den Elektroantrieb bei Pkws verloren gegangen sein. Der Gesamtumschlag an Erwerbstätigen, der sich durch die Elektrifizierung des Antriebsstrangs von Pkws ergibt, beträgt im Jahr 2035 bis zu 150.000. Vor allem Fachkräfte werden demnach negativ betroffen sein. Zeitverzögert sinkt auch der Bedarf nach Spezialisten- und Expertentätigkeiten. „Die Gesamtwirtschaft wird bis 2035 einen Verlust in Höhe von 20 Mrd. EUR realisieren. Dies entspricht ca. 0,6 Prozent des preisbereinigten Bruttoinlandsproduktes.“ Das zugrundeliegende Szenario geht von einem Elektrowagen-Anteil von 23 % bis 2035 aus. Bei einer durchaus möglichen „stärkeren Marktdurchdringung [muss] mit deutlich höheren Wachstums- und Beschäftigungseffekten gerechnet werden“ (Mönnig et al. 2018, S. 7).

## 4 Ausgreifende Regulierung und arbeitspolitische Neuorientierung

Die skizzierten Dynamiken lassen kaum einen Zweifel daran, dass eine problemadäquate Antwort auf die Verwilderung der Arbeitsbeziehungen grundlegend ausfallen muss. Sie dürfte unterhalb einer Neukonfiguration des gesamten institutionellen Settings nicht zu haben sein. Strategien, die über ein größeres Mehrprodukt Verteilungskonflikte entschärfen und Spannungen innerhalb der Arbeitsbeziehungen reduzieren, stehen aufgrund des repulsiven Charakters des kapitalistischen Wachstums nicht mehr im gewohnten Umfang zur Verfügung. Auch eine einfache Öffnung der Arbeitsinstitutionen nach unten, wie sie aus der neoklassischen oder wirtschaftsliberalen Perspektive als Antwort angeboten wird, um durch die Absenkung unterer Entgelte auf den Pfad einer produktivitätsorientierten Lohnpolitik zurückzufinden, griffe zu kurz. Dies nicht nur, weil die Behauptung positiver Beschäftigungseffekte von Lohnsenkungen auf keine überzeugende empirische Evidenz verweisen kann. Zugleich dürften Lohn- und Sozialkürzungen und die damit beförderte Prekarisierung der Lebenslagen von den Betroffenen als fortgesetzte Anerkennungsverweigerung wahrgenommen werden.<sup>7</sup>

Das Design eines alternativen Transformationsprojektes dürfte komplex ausfallen. Ob sich die Schlüsselakteure des deutschen Modells (Staat, Kapitalverbände und Gewerkschaften), die sich unter dem Druck der Finanzmarktkrise der Jahre 2008 ff. zu einem *Krisenkorporatismus* (Urban 2015) zusammenfanden, zu einem neuen korporatistischen Interessenarrangement durchringen, ist ungewiss und angesichts der aufgezeigten Interessenkollisionen eher unwahrscheinlich. Ein etwaiger *Transformationskorporatismus* stünde gleichwohl in der Tradition der kooperativen Konfliktpartnerschaft in Deutschland und könnte sich als Reaktion auf den nicht minder starken Druck der sozial-ökologischen Transformation herausbilden. Doch prospektive Vermutungen dieser Art übersteigen die Möglichkeiten einer kritischen Soziologie.<sup>8</sup> Die bisherige Analyse deutet allerdings in Richtung eines Reformbedarfs, der auf eine institutionelle, eine politikinhaltliche und eine legitimatorische Neukonfiguration hinausliefe. Das neue Regulierungssetting müsste demnach vor allem ausgreifender als das alte ausfallen; und es müsste Interven-

---

7 Wie eng materielle Reproduktions- und gesellschaftliche Anerkennungsaspekte ineinandergreifen, wird nicht zuletzt in der Analyse von „Sorge-Kämpfen“ in den Sektoren sozialer Dienstleistungen deutlich (dazu Artus et al. 2017).

8 Sinnvoll wäre gleichwohl eine soziologische Begleitforschung, die den Wandel der Akteurskonstellationen im bevorstehenden Umbruchprozess beobachtet und die Möglichkeit eines neuen Transformationskorporatismus prüft.

tionsrechte definieren, mit deren Hilfe die sozialen Reproduktionsinteressen der Arbeit im neuen Kapitalismus gewahrt und die sozial-ökologische Transformation der Wertschöpfung in Angriff genommen werden könnten.

#### 4.1 Erschließung neuer Regulierungssektoren

Den archimedischen Punkt der Neukonfiguration der Arbeitsbeziehungen müsste eine ausgreifende Restrukturierung bilden, die Regulierungssektoren nach außen, nach innen und nach oben expandieren lässt. Von zentraler Bedeutung wäre die Integration exkludierter sozialer Randkonflikte durch die Ausweitung der Arbeits- und Sozialverfassung in die Zonen prekärer Arbeit. Eine solchermaßen *nach außen* ausgreifende und auf Universalisierung zielende Strategie müsste über betriebliche Konflikte („Häuserkämpfe“) Betriebe in die Tarifbindung holen und Betriebs- und Personalräte etablieren. Dazu dürfte die Stärkung der strukturellen und der Organisationsmacht der Gewerkschaften durch höhere Organisationsgrade und die Erschließung neuer Wirtschaftssektoren unverzichtbar sein. Gewerkschaftliche Organizing-Strategien weisen in diese Richtung.

Da die finanzkapitalistische Unternehmenskontrolle mit der Dauergefährdung betrieblicher wie überbetrieblicher Sozialstandards und Mitbestimmungsstrukturen einhergeht, muss eine Gegenstrategie auch auf der Ebene der Unternehmensführung antworten (Bromberg und Haipeter 2016). Das erfordert eine *nach oben* ausgreifende Erweiterung des Regulierungssystems. Ein Weg könnte über die Disziplinierung aggressiver Investoren durch die Bindung unternehmerischer Investitions- und Anlageentscheidungen an soziale, ökologische und demokratisch-partizipative Standards führen. Wie aktuelle Forschungen zeigen, stößt die normative Selbstregulierung etwa im Banken- und Finanzwesen schnell an Grenzen, solange sie auf der Ebene der Subjekte und ihrer Wertvorstellungen verbleibt, ohne zu den strukturellen und institutionellen Rahmenbedingungen und ihren Verwertungsimperativen vorzustoßen (Neckel et al. 2018).

Nicht minder wichtig wäre eine ausgreifende Regulierung *nach innen*, etwa durch eine Neudefinition der Prinzipal-Agent-Beziehungen. Wie im Shareholder-Kapitalismus die Interessen der Aktionäre an einer Steigerung des Unternehmenswertes privilegiert werden, so sollten entsprechende Vorstandsvergütungsmodelle zukünftig Anreize und Vorgaben für das Management stärken, die Interessenlagen von Beschäftigten, Gesellschaft und Natur einzubeziehen. Unabdingbar dafür dürften institutionelle Arrangements sein, die den betrieblichen Interessenvertretungen sowie den Repräsentanten des Öffentlichen (etwa Sozial- und Naturräten) belastbare Einflusskanäle, Interventionsrechte und neue Machtressourcen zuteilen. Ein

wirksamer Beitrag zur Ökologisierung der Wertschöpfung ist ohne neue, institutionell gesicherte Informations- und Mitbestimmungskanäle, die bis weit in die Investitions- und Produktpolitik hineinreichen, kaum zu realisieren.

## 4.2 Stärkung der Subjektperspektive auf Arbeit

Nicht nur durch die wachstumsbedingten Restriktionen für eine offensive Lohnpolitik gewinnt eine Interessenpolitik an Attraktivität, die sich aus der Arbeitskraft-, aber zugleich aus der Subjektperspektive auf Arbeit bezieht (Schumann et al. 1982, S. 399 ff.). Eine solche Politik nimmt neben materiellen auch soziale sowie anerkennungs- und identitätspolitische Reproduktionsinteressen der Arbeit in den Blick, die nicht unbedingt auf naturunverträgliche Wachstumsraten angewiesen sind. Ein Votum gegen eine materielle (Um-)Verteilungspolitik lässt sich damit aber nicht begründen. Gerade im langsam wachsenden Kapitalismus werden Verteilungskämpfe um das geringere Mehrprodukt nicht nur konfliktintensiver, sondern auch notwendiger, soll das Abrutschen der gesellschaftlichen Verteilungsposition der Arbeit verhindert und Profitansprüchen eine Grenze gesetzt werden. In der Aufwertung einer Interessenpolitik aus der Subjektperspektive liegt unter den Bedingungen gedrosselten Wachstums jedoch eine nicht zu unterschätzende Chance.

Eine solche Orientierung kann sich auf den Zuwachs arbeitsinhaltlicher und identitätsorientierter Werte (Kratzer et al. 2015, S. 45 ff.) sowie auf den Wandel des Belastungs- und Beanspruchungsprofils der Arbeit beziehen. Ohne dass traditionelle körperliche Belastungen aus der Arbeitswelt verschwunden wären, ist im Zuge der Ökonomisierung der Produktions- und Dienstleistungsarbeit ein signifikanter Anstieg von psychischen Gesundheitsrisiken und eine Einschränkung von Handlungs- und Verwirklichungsspielräumen zu verzeichnen (Urban 2018b, S. 332 ff.). Bemerkenswert ist, dass im Zuge dieses Wandels auch die persönlichkeitskonstitutiven Aspekte der Arbeit an Aufmerksamkeit gewinnen. So geht das empirisch erfolgreich getestete „Modell beruflicher Gratifikationskrisen“ (Siegrist 2015, S. 21 ff.) davon aus, dass „Anerkennungskrisen im Beruf einen eigenständigen Beitrag zur Erklärung stressassoziierter Erkrankungsrisiken leisten“ (ebd., S. 3). Wird der Tausch von Leistung (in Form des eingebrachten Arbeitseinsatzes, des emotionalen Engagements usw.) und Gegenleistung (in Form von Bezahlung, materiellen Arbeitgeberleistungen oder Beschäftigungssicherheit, aber auch durch nicht-materielle Wertschätzung in Form interpersoneller Anerkennung) von den Beschäftigten als asymmetrisch und ungerecht empfunden, entstehen Belohnungsenttäuschungen.

Solche interpersonellen Anerkennungsverweigerungen, die Stressoren und damit Risikofaktoren für die psychische Gesundheit generieren, lassen sich als



gestörte Resonanzbeziehungen deuten. Der resonanzsoziologische Ansatz, wie Hartmut Rosa (2016 und in diesem Band) ihn vertritt, richtet in seinem Interesse an den Realisierungsbedingungen des guten und gelingenden Lebens den Blick auf die Debatte um die richtige Work-Life-Balance. In dieser vertritt er die Auffassung, dass für die Menschen Arbeit mehr ist als eine „*Jagd nach Ressourcen*“ (Rosa 2016, S. 17, und ausführlicher 393 ff.; Hervorh. i. Orig.). Gerade in der Moderne, so Rosa, unterliegt die Arbeitssphäre einer „multiplen Resonanzaufladung“ (ebd., 398), dort tragen die Menschen ihren Teil zum Gemeinwohl bei, dort wird ihnen der gemeinwohlstiftende Wert ihrer Arbeit entlohnt, und dort sind Solidarbeziehungen erlebbar. Die Arbeit avanciert, wie sonst wohl nur die Familie, zu einem Resonanzhafen des spätmodernen Individuums. Sie gehört zu jenen Kontextbedingungen, die ein gelingendes Leben ermöglichen oder untergraben. Wenn durch die Ökonomisierung und Verdinglichung der Arbeit die resonanzstiftende Erfahrung handelnder Selbstwirksamkeit verloren geht und die Transformation von Arbeit „einen zentralen Resonanzgrund menschlichen Lebens austrocknet“ (ebd., S. 397), wird dies als Verlust eines identitätsstiftenden Erfahrungsraums erlebt.

Wird der Beitrag resonanzstarker Arbeit zu einem gelingenden Leben als Anforderung akzeptiert, werden resonante Arbeitsweltbeziehungen zu einem Prüfkriterium guter Arbeitspolitik. Gewerkschaftliche Strategien gegen die Ökonomisierung der Arbeit stünden dann in der Tat auch vor der Aufgabe, „die stoffliche Resonanzbeziehung gegen die unterminierenden Imperative der Ökonomisierung zu verteidigen“ (ebd., S. 398). Jedenfalls, so ließe sich schlussfolgern, liefert die Kollision zwischen dem Resonanzversprechen der Arbeit, das tief in den Habitus der Arbeitenden eingegraben ist, und den Resonanzverweigerungen im Gegenwartskapitalismus einen Bezugspunkt für eine persönlichkeitsfördernde Interessenpolitik.

### 4.3 Transformation des Legitimationsmodus

Doch nicht nur aus der Aufwertung identitäts- oder resonanzbezogener Interessen, auch aus den ökologischen Grenzen kapitalistischen Wachstums gehen neue, verteilungs- und vor allem legitimationspolitische Anforderungen hervor. Wohlfahrtsökonomisch betrachtet ermöglicht Wirtschaftswachstum Positivsummenspiele und verteilungsneutrale Pareto-Verbesserungen. Aus dem Mehrprodukt können bestimmte Akteure bessergestellt werden, ohne andere schlechter zu stellen. Bleibt Wachstum aus und muss deshalb aus Besitzständen umverteilt werden, mutieren Positiv- zu Nullsummenspielen und endet die alloкатive Neutralität. Der Konflikt produziert *Verteilungsgewinner\*innen und -verlierer\*innen*. Das erhöht die Konfliktintensität, aber auch die Anforderungen an die demokratische Rechtfertigung

von Verfahren und Ergebnissen. Der langsamer (oder gar nicht) wachsende Kapitalismus muss sich auch als Rechtfertigungsordnung verstehen und durch ein entsprechendes Narrativ legitimieren können (Forst 2015).

Ein solches Post-Wachstumsnarrativ ist höchst anspruchsvoll. Normen in den Anerkennungswelten von Wirtschaft und Arbeit, wie etwa das Leistungsprinzip und die daraus generierten Ansprüche, basieren auf zumeist materiell interpretierten Vorstellungen von Tauschgerechtigkeit. Diese rekurrieren auf ein als fair empfundenes Gleichgewicht aus Leistung und Gegenleistung, aus In- und Output. Verengen sich aus Gründen ausbleibenden Wachstums die Spielräume für einen materiellen Output, muss nach nicht-materiellen, wachstumsneutralen Äquivalenten gesucht werden. Diese können etwa in Form attraktiver Arbeitsinhalte oder Karrierechancen, eben resonanzstarker Sozialbeziehungen zur Verfügung gestellt werden. Alternativ können jedoch auch Veränderungen auf der Inputseite zu einem neuen Tauschgleichgewicht beitragen. Zu denken wäre etwa an Transparenz von Entscheidungsprozessen, Beteiligungschancen bei der Arbeitsgestaltung und generelle Fairness bei arbeitsweltlichen Verfahren. Diese werden zu Prüfsteinen einer Interessenvertretung, die höhere Anforderungen an die demokratische Qualität im Sinne einer Input-Legitimation akzeptiert. Empirische Studien zur betriebsrätlichen Interessenpolitik in finanzkapitalistisch kontrollierten Betrieben liefern Hinweise darauf, dass die in Input-legitimierte Konzepten geforderte Eigenaktivierung der Betroffenen auch als Machtressource der Interessenvertretung fungieren kann. „Erstens kann sie die Legitimation und damit auch die Machtposition des Betriebsrates stärken, weil Entscheidungen, die er gegenüber dem Management vertritt, durch die Beschäftigten als Bürger des Betriebes demokratisch legitimiert sind. Und zweitens kann sie den Betriebsrat auch inhaltlich stärken, sofern das Expertenwissen der Beschäftigten zur Herausforderung des Managements und zur Entwicklung von Alternativkonzepten genutzt wird“ (Bromberg und Haipeter 2016, S. 280). Kurzum, die Transformation arbeitspolitischer Kontextbedingungen sollte mit einer Transformation des Legitimationsmodus gewerkschaftlicher Interessenpolitik beantwortet werden.

---

## 5 Fazit und Ausblick

Im kapitalistischen Formationswechsel verschränken sich Transformationsdynamiken zu einer Konstellation, die eine institutionelle und normative Verwilderung der Arbeitsbeziehungen befördert. Die Exklusion von Arbeitskonflikten aus den arbeitspolitischen Arenen lässt neue Konfliktlinien und -räume entstehen, und

innerhalb der etablierten Handlungsräume erhöhen die Privilegierung finanzkapitalistischer Interessen und die infolge der kapitalistischen Wachstumskrise verengten Verteilungsspielräume die Konfliktintensität von Kapital-Arbeit-Kollisionen. Eine Rückkehr zu den hohen Wachstumsraten der Vergangenheit scheint entweder nicht möglich oder nicht wünschenswert, denn kapitalistisches Wachstum büßt zunehmend seine wohlfahrts- und demokratiestabilisierende Wirkung ein und geht mit systemgefährdenden Verteilungs- und Naturschäden einher. Eine problemadäquate (Teil-)Antwort könnte in einem neuen, ausgreifenderen Regulierungsregime liegen, das neue Regulierungssektoren erschließt und die gewerkschaftliche Arbeitspolitik neu orientiert und legitimiert.

Eine solche Neukonfiguration des institutionellen Settings der Arbeitsbeziehungen ist für sich genommen bereits ein anspruchsvolles Unterfangen. Doch selbst wenn sukzessive Fortschritte in diese Richtung gelingen – eine Schwalbe macht noch keinen Sommer und ein neuer Strukturparameter noch keine neue Prosperitätskonstellation, schon gar keine sozial und ökologisch nachhaltige. Es spricht einiges dafür, dass auch redimensionierte und neu legitimierte Arbeitsbeziehungen im tradierten kapitalistischen Entwicklungsmodell ihr progressives Potenzial nicht entfalten können. Dies dürfte erst in einem systemischen Kontext gelingen, in dem nicht länger die Erfordernisse der finanzkapitalistischen Akkumulation mit ihren repulsiven Wachstumswängen den Systemimperativ generieren, sondern in dem über ökonomische Wachstums- und Schrumpfungsfelder demokratisch, d. h. unter maßgeblicher Beteiligung gesellschaftlicher Akteure und Interessen entschieden wird. Notwendig wäre ein ökonomisches Akkumulationsregime, das hinreichendes und naturverträgliches Wachstum generiert, und ein politisch-institutionelles Regulierungsregime, das die Wertschöpfungserträge gesellschaftsverträglich verteilt.

Notwendig sind aber vor allem neue, partizipative Verfahren und Prozeduren der Meinungsbildung und Entscheidungsfindung, die eine Rückermächtigung von Gesellschaft und Politik gegenüber der Ökonomie realisieren. Eine solche Ermächtigung benötigt institutionell gesicherte Einflusskanäle, ohne die die Anbindung der ökonomischen Wertschöpfung an die Bedarfe von Gesellschaft und Natur nicht gesichert werden kann (Urban 2018a, S. 110 ff.). In diesem Sinne wird seit geraumer Zeit im Geiste einer „*öffentlichen Soziologie*“ (Aulenbacher et al. 2017) an Ideen einer Demokratisierung des Ökonomischen gearbeitet. Es geht um eine Perspektive, die die Integration der ökonomischen Verursachersphäre eklatanter Gegenwartsprobleme bei der Neufassung eines inklusiven Demokratieprojekts wissenschaftlich-analytisch und politisch-strategisch ernst nimmt. Dies gilt für die soziologischen Arbeiten an einer „*öko-sozialen Wirtschaftsdemokratie*“ (Urban 2018a) wie an einer „*kommunitären Eigentumsgesellschaft*“ (Wesche und

Rosa 2018). Auch die Arbeitsbeziehungen wären so zu transformieren, dass sie als Strukturparameter eines solchen Wertschöpfungsmodells fungieren können.

**Danksagung:** Der vorliegende Text entstand – wie einige andere – im Rahmen des DFG-Kollegs Postwachstumsgesellschaften an der Universität Jena. Ich danke vor allem Stephan Lessenich, Hartmut Rosa und insbesondere Klaus Dörre für die Möglichkeit, als Permanent Fellow an den Forschungen des Kollegs partizipieren und von den vielfältigen Impulsen innerhalb der diversen Veranstaltungs-, Diskurs- und Publikationskontexte profitieren zu können. Danken möchte ich auch den Mitarbeiter\*innen des Kollegs, die mir durch sorgfältige Lektorate bei der Fertigstellung diverser Manuskripte behilflich waren.

## Literatur

- Aglietta, M. (2000). *Ein neues Akkumulationsregime. Die Regulationstheorie auf dem Prüfstand*. Hamburg: VSA.
- Artus, I., Birke, P., Kerber-Clasen, S., & Menz, W. (Hrsg.). (2017) *Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen*. Hamburg: VSA.
- Aulenbacher, B., Burawoy, M., Dörre, K., & Sittel, J. (Hrsg.). (2017) *Öffentliche Soziologie. Wissenschaft im Dialog mit der Gesellschaft*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Beyer, J. (2018). Finanzialisierung, Demokratie und Gesellschaft – zehn Jahre nach Beginn der Finanzkrise. In J. Beyer & C. Trampusch (Hrsg.), *Finanzialisierung, Demokratie und Gesellschaft*. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 58 (S. 3–36). Wiesbaden: Springer VS.
- Beyer, J., & Trampusch, C. (Hrsg.). (2018). *Finanzialisierung, Demokratie und Gesellschaft*. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 58. Wiesbaden: Springer VS.
- Böhle, F., Voß, G., & Wachtler, G. (Hrsg.). (2018). *Handbuch Arbeitssoziologie. Band 1. Arbeit, Strukturen und Prozesse*. Wiesbaden: Springer VS.
- Bosch, G. (2017). Industrielle Beziehungen und soziale Ungleichheit in Deutschland. *IAQ-Forschung 06*. <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-forschung/2017/fo2017-06.pdf>. Zugegriffen: Dez. 2018.
- Bosch, G. (2018). Fördert das deutsche Modell der industriellen Beziehungen die Konvergenz in der EU? *IAQ-Forschung 02*. <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-forschung/2018/fo2018-02.pdf>. Zugegriffen: Dez. 2018.
- Bromberg, T., & Haipeter, T. (2016). Mitbestimmung im Finanzmarktmarktkapitalismus. Neue Perspektiven durch Beteiligung? In T. Haipeter, E. Latniak & S. Lehdorff (Hrsg.), *Arbeit und Arbeitsregulierung im Finanzmarktmarktkapitalismus. Chancen und Grenzen eines soziologischen Forschungskonzepts* (S. 259–284). Wiesbaden: Springer VS.

- Castel, R. (2000). *Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit*. Konstanz: UVK.
- Culpepper, P. D., & Regan, A. (2014). Why don't governments need trade unions anymore? The death of social pacts in Ireland and Italy. *Socio-Economic Review*, 12, 723–745.
- Dörre, K. (2016). Die neue Konfliktformation. Klassen-Kämpfe in fragmentierten Arbeitsbeziehungen. *Industrielle Beziehungen*, 23, 348–365.
- Dörre, K. (2018). Überbetriebliche Regulierung von Arbeitsbeziehungen. In F. Böhle, G. G. Voß & G. Wachtler (Hrsg.), *Handbuch Arbeitssoziologie. Band 2. Akteure und Institutionen* (S. 619–681). Wiesbaden: Springer VS.
- Dörre, K., & Becker, K. (2018). Nach dem raschen Wachstum: Doppelkrise und große Transformation. In L. Schröder & H.-J. Urban (Hrsg.), *Gute Arbeit, Ausgabe 2018. Ökologie der Arbeit – Impulse für einen nachhaltigen Umbau* (S. 35–58). Frankfurt a. M.: Bund-Verlag.
- Ellguth, P., & Kohaut, S. (2018). Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2017. *WSI-Mitteilungen*, 71, 299–306.
- European Journal of Industrial Relations (2018). Special issue: Collective wage regulation in northern Europe under strain. *European Journal of Industrial Relations*, 24(4).
- Faust, M., & Kädtler, J. (2018). Die Finanzialisierung von Unternehmen. In J. Beyer & C. Trampusch (Hrsg.), *Finanzialisierung, Demokratie und Gesellschaft*. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 58 (S. 167–194). Wiesbaden: Springer VS.
- Forst, R. (2015). *Normativität und Macht. Zur Analyse sozialer Rechtfertigungsordnungen*. Berlin: Suhrkamp.
- Galbraith, J. K. (2016). *Wachstum neu denken. Was die Wirtschaft aus den Krisen lernen muss*. Zürich: Rotpunktverlag.
- Gingrich, J., & Häusermann, S. (2015). The decline of the working-class vote, the reconfiguration of the welfare support coalition and consequences for the welfare state. *Journal of European Social Policy*, 23, 50–75.
- Gumbrell-McCormick, R., & Hyman, R. (2019). Democracy in trade unions, democracy through trade unions? *Economic and Industrial Democracy*, 40, 91–110.
- Hassel, A., & Schroeder, W. (2018). Gewerkschaftliche Mitgliederpolitik: Schlüssel für eine starke Sozialpartnerschaft. *WSI-Mitteilungen*, 71, 485–496.
- Honneth, A. (2011). Verwilderungen. Kampf um Anerkennung im frühen 21. Jahrhundert. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 61(1–2), 37–45.
- Höpner, M., & Seelinger, M. (2018). Transnationale Lohnkoordination zur Stabilisierung des Euro? Gab es nicht, gibt es nicht, wird es nicht geben. In J. Beyer & C. Trampusch (Hrsg.), *Finanzialisierung, Demokratie und Gesellschaft*. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 58 (S. 415–437). Wiesbaden: Springer VS.
- Hyman, R. (1994). Theory and industrial relations. *British Journal of Industrial Relations*, 32, 165–180.
- Hyman, R. (2018). What future for industrial relations in Europe? *Employee Relations*, 40, 569–579.
- Jessop, B. (2018). Elective affinity or comprehensive contradiction? Reflections on capitalism and democracy in the time of finance-dominated accumulation and austerity states. *Berliner Journal für Soziologie*, 28, 9–37.
- Jürgens, U., & Naschold, F. (Hrsg.). (1984). *Arbeitspolitik*. Leviathan, Sonderheft 5. Opladen: Westdeutscher Verlag.

- Kratzer, N., Menz, W., Tullius, K., & Wolf, H. (Hrsg.). (2015). *Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit. Gerechtigkeitsansprüche und Handlungsorientierungen in Arbeit und Betrieb*. Baden-Baden: Nomos.
- Latniak, E. (2016). „Matching concepts“? Zum Verhältnis von Finanzialisierung, indirekter Steuerung und Kontrolle. In T. Haipeter, E. Latniak & S. Lehndorff (Hrsg.), *Arbeit und Arbeitsregulierung im Finanzmarktkapitalismus. Chancen und Grenzen eines soziologischen Forschungskonzepts* (S. 45–71). Wiesbaden: Springer VS.
- Lehndorff, S., Dribbusch, H., & Schulten, T. (Hrsg.). (2017). *Rough waters. European unions in a time of crisis*. Brüssel: ETUI.
- Leonardi, S., & Perdersoni, R. (2018). *Multi-employer bargaining under pressure. Decentralisation trends in five European countries*. Brüssel: ETUI.
- Lutz, B. (1989). *Der kurze Traum immerwährender Prosperität. Eine Neuinterpretation der industriell-kapitalistischen Entwicklung im Europa des 20. Jahrhunderts*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Mönnig, A., Schneemann, C., Weber, E., Zika, G., & Helmrich, R. (2018). *Elektromobilität 2035. Effekte auf Wirtschaft und Erwerbstätigkeit durch die Elektrifizierung des Antriebsstrangs von Personenkraftwagen*. IAB-Forschungsbericht 8/2018. <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2018/fb0818.pdf>. Zugegriffen: Dez. 2018.
- Müller-Jentsch, W. (1996). Theorien industrieller Beziehungen. *Industrielle Beziehungen*, 3, 36–64.
- Neckel, S., Czingon, C., & Lenz, S. (2018). Kulturwandel im Geldgeschäft? Potenziale einer ethischen Selbststeuerung im Banken- und Finanzwesen. In J. Beyer & C. Trampusch (Hrsg.), *Finanzialisierung, Demokratie und Gesellschaft*. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 58 (S. 287–316). Wiesbaden: Springer VS.
- Peters, J. (2011). The rise of finance and the decline of organised labour in the advanced capitalist countries. *New Political Economy*, 16, 73–99.
- Rosa, H. (2016). *Resonanz. Eine Soziologie der Weltbeziehung*. Berlin: Suhrkamp.
- Sauer, D. (2013). *Die organisatorische Revolution. Umbrüche in der Arbeitswelt – Ursachen, Auswirkungen und arbeitspolitische Antworten*. Hamburg: VSA.
- Schumann, M., Einemann, E., Siebel-Rebell, C., & Wittemann, K. P. (1982). *Rationalisierung, Krise, Arbeiter. Eine empirische Untersuchung der Industrialisierung auf der Werft*. Frankfurt a. M.: Europäische Verlagsanstalt.
- Sekanina, A. (2018). Finanzinvestoren und Mitbestimmung. Wie der Wandel der Investorenlandschaft die Mitbestimmung herausfordert. Mitbestimmungsreport Nr. 42. Hans-Böckler-Stiftung. [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_mbf\\_report\\_2018\\_42.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_mbf_report_2018_42.pdf). Zugegriffen: Apr. 2019.
- Siegrist, J. (2015). *Arbeitswelt und stressbedingte Erkrankungen. Forschungsevidenz und präventive Maßnahmen*. München: Urban & Fischer.
- Streack, W. (2013). *Gekaufte Zeit. Die vertagte Krise des demokratischen Kapitalismus*. Berlin: Suhrkamp.
- Urban, H.-J. (2015). Zwischen Krisenkorporatismus und Revitalisierung. Gewerkschaftspolitik im europäischen Finanzmarktkapitalismus. In S. Lehndorff (Hrsg.), *Spaltende Integration. Der Triumph gescheiterter Ideen in Europa – revisited. Zehn Länderstudien*. (S. 302–325). Hamburg: VSA.
- Urban, H.-J. (2018a). Ausbruch aus dem Gehäuse der Economic Governance. Überlegungen zu einer Soziologie der Wirtschaftsdemokratie in transformativer Absicht. *Berliner Journal für Soziologie*, 28, 91–122.

- Urban, H.-J. (2018b). Ökologie der Arbeit. Ein noch offenes Feld der Gewerkschaften? In L. Schröder & H.-J. Urban (Hrsg.), *Gute Arbeit, Ausgabe 2018. Ökologie der Arbeit – Impulse für einen nachhaltigen Umbau* (S. 329–349). Frankfurt a. M.: Bund-Verlag.
- Van Gyes, G., Schulten, T., & Müller, T. (2016). Einleitung. In G. Van Gyes, T. Schulten & T. Müller (Hrsg.), *Lohnpolitik unter europäischer „Economic Governance“*. *Alternative Strategien für inklusives Wachstum* (S. 9–19). Hamburg: VSA.
- Wesche, T., & Rosa, H. (2018). Die demokratische Differenz zwischen besitzindividualistischen und kommunitären Eigentumsgesellschaften. *Berliner Journal für Soziologie*, 28, 237–261.
- Williamson, O. E. (1990). *Die ökonomischen Institutionen des Kapitalismus. Unternehmen, Märkte, Kooperationen*. Tübingen: Mohr (Siebeck).
- Windolf, P. (2008). Eigentümer ohne Risiko. Die Dienstklasse des Finanzmarkt-Kapitalismus. *Zeitschrift für Soziologie*, 37, 516–535.
- WSI-Mitteilungen (2014). Schwerpunktthef: Grenzen des Wachstums – Grenzen des Kapitalismus? *WSI-Mitteilungen*, 67(7).