Arbeitnehmerpolitik und betriebliche Strategien: zur Institutionalisierung und Wirksamkeit staatlicher und kollektiver Interessendurchsetzung

Böhle, Fritz; Deiß, Manfred

Veröffentlichungsversion / Published Version
Monographie / monograph

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. - ISF München

Fritz Böhle
Manfred Deiß

Arbeitnehmerpolitik und betriebliche Strategien

Zur Institutionalisierung und Wirksamkeit staatlicher und kollektiver Interessendurchsetzung

campus

CIP-Kurztitelaufnahme der Deutschen Bibliothek

Böhle, Fritz:
Arbeitnehmerpolitik und betriebliche Strategien :
zur Institutionalisierung u. Wirksamkeit staatl.
u. kollektiver Interessendurchsetzung / Fritz
Böhle ; Manfred Deiss. - Frankfurt am Main :
Campus-Verlag, 1980.
(Forschungsberichte aus dem Institut für Sozial-
wissenschaftliche Forschung e.V. München)
ISBN 3-593-32662-0

NE: Deiss, Manfred:

ISBN 3-593-32662-0

Die Forschungsberichte werden herausgegeben vom Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. (ISF), München.

Vertrieb: Campus Verlag, Schumannstraße 65, 6ooo Frankfurt 1

Druck und Herstellung: Söllner, Schöpferplatz 1, 8ooo München 5o

Printed in Germany

INHALT

Vorwort

Der vorliegende Forschungsbericht wurde auf der Grundlage einer von der Deutschen Forschungsgemeinschaft finanzierten Studie zum "Problem der Institutionalisierung beruflicher Qualifizierung als Bedingung und Ergebnis betrieblicher Strategien" erstellt (DFG-Projekt Al 121/2/3, Antragsteller: Norbert Altmann). Beabsichtigt war eine theoretisch orientierte Untersuchung in Ergänzung und als Basis zahlreicher empirischer Arbeiten des ISF. Im Verlaufe des sich über mehrere Jahre hinweg erstreckenden - und mehrfach unterbrochenen - Forschungsprozesses, in dem kontinuierlich theoretische Grundlagenarbeit und anwendungsorientierte Arbeit verknüpft wurden, erwies es sich als notwendig, den ursprünglich anvisierten Gegenstand der Untersuchung - berufliche Qualifizierung - zu modifizieren und möglichst breit "öffentliche Interventionen" im Bereich der Sozial-, Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik einzubeziehen.

Der besondere Charakter dieser Untersuchung bestand darin, die Entwicklung eines theoretischen Ansatzes zur Analyse "öffentlicher Interventionen" zu verbinden mit einem bereits entwickelten Konzept betrieblicher Strategien (Altmann, Bechtle 1971). Dieses Ziel konnte jedoch nicht unmittelbar angegangen werden. Es war notwendig, theoretisch in unterschiedliche "Richtungen" zu arbeiten und insbesondere für die Analyse der Institutionalisierung öffentlicher Interventionen zunächst eigenständige und zum Teil von der eigentlichen Fragestellung losgelöst theoretisch-analytische Grundlagen zu entwickeln.

Soweit in Teil 1 allgemeine theoretisch-analytische Grundlagen für unsere Analyse dargestellt werden, ist es primär der Versuch, einzelne Ergebnisse des bisherigen Forschungsprozesses festzuhalten, auf denen die Analyse in Teil 2 aufbaut. Anstelle einer weitergehenden Ausarbeitung der theoretisch-analytischen Grundlagen haben wir das Schwergewicht unserer Untersuchung auf eine konkretere Ebene der Analyse gelegt (Teil 2), die es ermöglicht, den in Teil 1 dargestellten allgemeinen Zusammenhängen an konkreten Erscheinungsformen der Institutionalisierung öffentlicher Interventionen und betrieblicher Reaktionen auf ihre Wirksamkeit nachzu-

gehen. Dies soll auch Grundlage für weitere empirische Untersuchungen sein. Wir betrachten unsere Arbeiten mit dieser Untersuchung nicht als abgeschlossen und beabsichtigen, sie - insbesondere im Rahmen des Sonderforschungsbereichs 101 an der Universität München, Teilprojekt C 2 - fortzuführen.

Bei der Durchführung der Untersuchung stützten wir uns vor allem auf Materialien aus anderen - vorwiegend empirisch orientierten - Untersuchungen des Instituts; zum Teil fanden theoretisch-analytische Ergebnisse dieser Untersuchung auch in anderen Arbeiten des Instituts ihren Niederschlag. Daher beschränken wir uns bei der Zitierung von Literaturquellen überwiegend auf Arbeiten des ISF. Anderweitige Literatur wird dagegen im Quellenverzeichnis nur zum Teil aufgelistet, da sie den von uns nicht näher dargestellten Vorarbeiten zugeordnet werden müßte oder/und für die Untersuchung zwar ein wichtiger Hintergrund war, aber nicht unmittelbar in unsere Analyse eingegangen ist.

Die vorliegende Veröffentlichung basiert auf einem bereits früher abgeschlossenen Bericht an die DFG. In der Zwischenzeit erfolgten nur geringfügige Veränderungen, so daß der ursprüngliche Charakter als "Forschungsbericht" beibehalten wurde.

An der Untersuchung haben ursprünglich auch Peter Binkelmann und Irmtraut Schneller mitgearbeitet; sie sind anschließend u.a. den in dieser Untersuchung behandelten Zusammenhängen in einzelnen konkreten Problembereichen nachgegangen, was sich für unsere Arbeiten als sehr hilfreich erwies. Norbert Altmann unterstützte uns bei der Fertigstellung des Manuskripts. Die technische Berichterstellung lag in den Händen von Heidi Dinkler, Angelika Helmer, Gerda Pyliotis sowie Charlotte Bethmann und Christa Hahlweg. Ihnen allen sei hiermit für ihre Hilfe gedankt.

München, im Juli 1980 Die Verfasser

Problemstellung und Absicht der Untersuchung

Untersuchungen von Problemen und Folgen technischer und organisatorischer Veränderungen im Arbeitsbereich, der Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt, der sozialen Sicherung u.ä. müssen auch die Wirkungen der jeweils relevanten politischen Interventionen (staatliche bildungs-, arbeitsmarkt- und sozialpolitische Maßnahmen, tarifvertragliche Regelungen u.ä.) einbeziehen. Dies gilt insbesondere, wenn die Untersuchungsergebnisse auch politische Konsequenzen haben sollen. In dem Maße jedoch, wie dies bislang versucht wurde, zeigten sich aber auch die Mängel der theoretischen und analytischen Grundlagen zur Erfassung solcher Zusammenhänge. So wurde deutlich, daß etwa Globalinterpretationen der Verschränkung von Staat und Gesellschaft, in der grundlegende Strukturveränderungen kapitalistisch verfaßter Gesellschaften unterstellt werden, nur sehr oberflächlich und vorschnell verallgemeinerte Interpretationen spezifischer Erscheinungsformen gesellschaftlicher Entwicklung sind.[1] Detaillierte historische Analysen zeigen, daß auch in der sogenannten "liberalen Phase" des Kapitalismus im neunzehnten Jahrhundert der Staat nicht nur"Rechtsstaat" war, sondern auch hier in den privatwirtschaftlich organisierten Wirtschaftsprozeß "intervenierte". Ferner bekräftigen empirische Analysen der Entwicklungen im Arbeitsbereich und ihrer Auswirkungen auf die Arbeitskräfte den Zweifel an der These des Obsoletwerdens (Stillegens) des

---

[1] Vgl. etwa die These von der Ablösung des Rechtsstaates durch den Interventions- und Leistungsstaat (Forsthoff) oder die These vom Krisenmanagement unter Stillegung von Widersprüchlichkeiten der kapitalistischen Produktionsweise durch staatliche Interventionen in den Theorien des "organisierten Kapitalismus" (Habermas u.a.).

Konflikts zwischen "Kapital und Arbeit"[1] und Einschätzung des Staates als quasi "omnipotenten" Krisenmanager - was insbesondere auch durch die Entwicklungen seit Mitte der siebziger Jahre nachdrücklich belegt wird.[2]

Mittlerweile liegen theoretische Arbeiten vor, in denen staatliche Interventionen als immanenter Bestandteil des kapitalistisch verfaßten gesellschaftlichen Reproduktionszusammenhangs bestimmt werden und auf dieser Grundlage ihre Funktionen, Formen und Grenzen auf strukturelle Bedingungen zurückgeführt und aus ihnen erklärt werden (Sauer 1978).

Die hiermit angesprochene Abhängigkeit politischer Interventionen von Bedingungen und Erfordernissen der Kapitalverwertung steht auch im Mittelpunkt der vorliegenden Untersuchung.

---

1) Diese These wurde nicht nur im Rahmen der "bürgerlichen Sozialwissenschaften" entwickelt, sondern findet sich auch in den frühen Interpretationen historisch-gesellschaftlicher Entwicklungen im Rahmen der "Frankfurter Schule", etwa in dem von Claus Offe entwickelten Konzept der "Disparität der Lebensbereiche" oder der Einschätzung der Politik sozialer Sicherheit als aktionsfähige "Ersatzprogrammatik" bei Habermas. Implizit oder explizit wurde hier u.a. von den Entwicklungen im Arbeitsbereich ausgegangen - die rechtliche Absicherung und Verbesserung der allgemeinen Arbeitsbedingungen, steigende Qualifikationsanforderungen usw. -, die den Blick für nach wie vor bestehende Restriktionen, neuauftretende physische und psychische Belastungen u.ä. versperrten und damit für Entwicklungen und Probleme, die - speziell in neuerer Zeit - sowohl im Rahmen wissenschaftlicher Diskussion, wie auch politischer Auseinandersetzung zunehmend aktuell geworden sind.

2) Damit soll nicht behauptet werden, daß die gegenwärtig auftretenden gesellschaftlichen Probleme durch staatliche Interventionen prinzipiell nicht bewältigbar sind; sondern lediglich, daß die "Krisenmanagementfunktion" des Staates offensichtlich überschätzt wird, wenn diese im Sinne eines "selbstregulierenden Systems" begriffen wird, bei dem sowohl die "Herausbildung" der erforderlichen Regulierungen sowie deren "Scheitern" als Problem und reale Möglichkeit ausgeschaltet sind. Gleiches gilt auch für die Absicherung notwendiger Reproduktionserfordernisse der Arbeitskräfte durch gewerkschaftliche Aktivitäten und entsprechende tarifvertragliche Regelungen.

Unser Interesse richtet sich dabei auf einen Zusammenhang, der uns bislang nicht ausreichend berücksichtigt zu sein scheint, dem aber speziell für theoretische und empirische Analysen im Bereich sozial-, arbeitsmarkt- und bildungspolitischer Probleme eine wesentliche Bedeutung zukommt [1].

(1) Im Mittelpunkt unserer Untersuchung stehen Probleme der Gefährdung der Reproduktion der Arbeitskräfte [2] und der Herausbildung sowie der Wirkungen der auf ihre Bewältigung ausgerichteten "öffentlichen Interventionen". Neben staatlichen Interventionen (im engeren Sinne) begreifen wir hiermit auch Interventionen auf der Grundlage kollektiv-rechtlicher Interessendurchsetzung und kooperativer Formen der Selbstverwaltung u.ä. ein. Letztere sind - speziell auch in ihrem Zusammenwirken mit staatlichen Interventionen - gerade für die Probleme der Sicherung der Reproduktion der Arbeitskräfte von Bedeutung. Mit der Bezeichnung "öffentliche" Interventionen beziehen wir uns auf ein ihnen gemeinsames Merkmal: die Ergänzung und Beschränkung der allein individuellen, privaten - tausch- und marktmäßig bestimmten - Interessenrealisierung und Sicherung der Reproduktion [3].

---

1) Die vorliegende Arbeit fügt sich damit in frühere Untersuchungen und Fragestellungen des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung ein, in denen die Wirkungen sozial-, arbeitsmarkt- und bildungspolitischer Interventionen und ihr Zusammenhang mit betrieblichen Interessen und Strategien analysiert und beurteilt wurden.

2) Während wir in theoretischer Perspektive von der gesellschaftlich notwendigen Reproduktion von Arbeitskraft sprechen, gehen wir im folgenden von der sich jeweils in den Dimensionen des betrieblichen Produktionsprozesses, des Arbeitsmarktes (und Konsumgütermarktes), des privaten Reproduktionsbereichs und des politisch-staatlichen Bereichs und damit in Teilmomenten des gesamtgesellschaftlichen Reproduktionszusammenhangs vollziehenden individuellen Reproduktion aus. Im Laufe dieses Berichts ist daher auf konkreter Ebene immer von Maßnahmen hinsichtlich der Reproduktion der Arbeitskräfte die Rede.

3) Eine ausführlichere Bestimmung öffentlicher Interventionen erfolgt im Verlauf der weiteren Untersuchung.

Öffentliche Interventionen begreifen und analysieren wir als in der Struktur des kapitalistisch verfaßten gesellschaftlichen Reproduktionszusammenhangs objektiv angelegte Notwendigkeit und Möglichkeit. Grundlegend für unsere Fragestellung ist der Zusammenhang zwischen:

- der zur Verwertung von Kapital notwendigen tausch- und marktmäßigen (gesellschaftlichen) Organisation der Reproduktion der Arbeitskräfte,
- der Gefährdungen der Arbeitskräfte infolge der (auf dieser Grundlage möglichen) Durchsetzung einzelkapitalistischer Verwertungsinteressen,
- der daraus resultierenden Notwendigkeit, die tausch- und marktmäßig bestimmte Reproduktion durch öffentliche Interventionen zu ergänzen und zu beschränken, und zwar
- als notwendige Voraussetzung für deren gesellschaftliche Durchsetzung und Aufrechterhaltung.

Über diesen Zusammenhang realisiert sich die spezifische Abhängigkeit öffentlicher Interventionen von den Bindungen und Erfordernissen der Kapitalverwertung. Die strukturell angelegte Notwendigkeit und Möglichkeit öffentlicher Interventionen besagt aber noch nichts über deren Herausbildung und Wirkungen. Diese unterliegen vielmehr spezifischen Bedingungen, die das strukturell Notwendige und Mögliche nicht nur beschränken, sondern auch in seiner faktischen Herausbildung und Wirksamkeit verhindern können. Grund hierfür ist, daß öffentliche Interventionen nicht nur allgemein an die Struktur des kapitalistisch verfaßten gesellschaftlichen Reproduktionszusammenhangs und Sicherung der Kapitalverwertung "gebunden" sind, sondern wesentlich auch unmittelbar in ihrer Herausbildung und Wirksamkeit an historisch gegebene einzelkapitalistische Verwertungsinteressen und deren je spezifische strategische Durchsetzung. Dieser Zusammenhang gerät bei allgemeinen strukturellen Analysen wie auch bei historisch intendierten Interpretationen leicht aus dem Blickfeld.

Die Sicherung der Reproduktion der Arbeitskräfte kann auf dieser Grundlage nur gelingen, wenn die Durchsetzung einzelkapitalistischer Verwertungsinteressen beschränkt bzw. Beiträge des Einzelkapitals zur Sicherung der Reproduktion der Arbeitskräfte abgesichert werden. Daraus ergibt sich eine doppelte Abhängigkeit öffentlicher Interventionen von einzelkapitalistischen Verwertungsinteressen: sie sind nicht nur Ursachen der Gefährdungen

der Reproduktion der Arbeitskräfte und damit der Notwendigkeit öffentlicher Interventionen. Durchsetzung und notwendige Sicherung von Verwertungsinteressen bestimmen auch die Möglichkeiten der Herausbildung und Wirksamkeit öffentlicher Interventionen.

Dies erhält seinen spezifischen gesellschaftlichen Ausdruck in der strukturellen Rückbindung öffentlicher Interventionen an die tausch- und marktmäßig bestimmte Sicherung der Reproduktion der Arbeitskräfte. Damit wird die Herausbildung und Wirksamkeit öffentlicher Interventionen wesentlich von der betrieblich-strategischen Durchsetzung von Verwertungsinteressen - oder allgemein: von betrieblichen Strategien - mitkonstituiert [1].

Unsere Analyse richtet sich deshalb auch darauf, herauszuarbeiten, mit welchen Strategien Betriebe einzelkapitalistischer Verwertungsinteressen gegenüber öffentlichen Interventionen durchsetzen (absichern) können und welche Beschränkungen und Möglichkeiten sich hieraus für die Herausbildung und Wirksamkeit öffentlicher Interventionen ergeben.

(2) Wir zeigen, daß die Durchsetzung und Absicherung einzelkapitalistischer Verwertungsinteressen gegenüber öffentlichen Interventionen durch unterschiedliche betriebliche Strategien erfolgen kann, welche objektiven gesellschaftlichen Bedingungen die Durchsetzung solcher Strategien ermöglichen und in welchen Strukturen und konkreten Erscheinungsformen öffentlicher Interventionen und ihrer Wirksamkeit dies zum Ausdruck kommt.

Im Mittelpunkt unserer Analyse steht dabei das Problem der Institutionalisierung öffentlicher Interventionen. Öffentliche Interventionen müssen gegenüber der faktischen und institutionell abgesicherten Dominanz individueller, privater - tausch- und marktmäßig bestimmter - Interessendurchsetzung und Reproduktionssicherung in spezieller Weise abgehoben und durch öffentlich-normative Regelungen abgesichert und verankert werden.

---

1) Zur betrieblichen Strategie vgl. unten; hier gebraucht im Zusammenhang der Arbeiten von Altmann, Bechtle 1971; Bechtle 1974; Bechtle 1976 (1978); Bechtle 1978.

Ob und wie durch öffentliche Interventionen Interessen und Reproduktionserfordernisse der Arbeitskräfte abgesichert werden, wird wesentlich strukturiert und präformiert durch das "wie" ihrer Institutionalisierung. Daraus bestimmt sich auch, in welcher Weise öffentliche Interventionen für den Betrieb "faktische Bedeutung" erlangen und daraus für ihn resultierende Beschränkungen und Anforderungen bewältigt werden können.

Wir bestimmen und analysieren Prinzipien der Institutionalisierung öffentlicher Interventionen daher als einen zentralen Bezugspunkt betrieblicher Strategien bei der Herausbildung öffentlicher Interventionen und als Komplex von Bedingungen für strategische Reaktionsmöglichkeiten der Betriebe auf öffentliche Interventionen und damit auf ihre Auswirkungen.

Wir zeigen, daß und wie betriebliche Strategien ihren Niederschlag finden in unterschiedlichen Prinzipien der Institutionalisierung und in welcher Weise hiermit unterschiedliche Möglichkeiten betrieblicher Reaktionen auf öffentliche Interventionen eröffnet und abgesichert werden.

Wir behaupten mit unserer Analyse nicht, daß allein durch betriebliche Strategien die Institutionalisierung und Wirksamkeit öffentlicher Interventionen bestimmt wird. Diese sind vielmehr selbst abhängig von der jeweils konkreten Konstellation der Interessenartikulation und Durchsetzungsfähigkeit der Arbeitskräfte, der konkreten Erscheinungsformen ihrer Reproduktionsgefährdungen und damit zusammenhängender gesellschaftlich thematisierter Probleme. Mit der Analyse betrieblicher Strategien versuchen wir jedoch, einen Beitrag zu leisten zur theoretischen und analytischen Bestimmung und zur empirischen Demonstration der Bedingungen (Beschränkungen und Möglichkeiten), denen die Durchsetzung und die Absicherung der Interessen der Arbeitskräfte unterliegen und deren Kenntnis selbst in die Interessenauseinandersetzung einbezogen werden muß. Wir knüpfen damit an Überlegungen zur Möglichkeit der Herausbildung gesellschaftlicher Bewegungsformen der Widersprüchlichkeit kapitalistischer Produktionsweise an, durch die diese nicht aufgehoben, aber"gelöst" werden kann - was bedeutet, daß die Widersprüchlichkeit erhalten wird, sich zugleich aber in neuen Formen entfaltet und reproduziert (Böhle, Sauer 1975).

(3) Methodisch gehen wir davon aus, daß die Ableitung konkreter Erscheinungsformen gesellschaftlicher Verhältnisse als allgemeine abstrakte Bestimmung (bzw. das "Aufsteigen von abstrakten, allgemeinen Bestimmungen zu konkreten Erscheinungsformen") zwar

die adäquate Methode der systematischen Darstellung der Analyse und Erklärung gesellschaftlicher Erscheinungsformen und Entwicklung ist, der Forschungsprozeß selbst jedoch ein parallel laufendes "deduktives" wie "induktives" Vorgehen erfordert. Theoretische und analytische Bestimmungen auf "mittlerer Ebene" sind im Forschungsprozeß unvermeidliche Schritte, um die dahinterliegenden grundlegenden Bestimmungen und Strukturen aufzudecken oder/ und die "Richtung" und die Probleme anzugeben, auf die hin Ableitungen aus allgemeinen Bestimmungen zu entwickeln wären. Voraussetzung eines solchen Verfahrens ist allerdings, sich des jeweiligen Erklärungswertes und der teilweisen Vorläufigkeit der erarbeiteten Ergebnisse bewußt zu sein.

In diesem Sinne will auch die vorliegende Arbeit verstanden werden. Sie geht zum einen von allgemeinen Strukturen und Bestimmungen kapitalistisch verfaßter Gesellschaften aus, zum anderen von vorläufig systematisierten gesellschaftlichen Erscheinungsformen der Institutionalisierung öffentlicher Interventionen,und versucht auf "mittlerer Ebene" - auch unter Verwendung vorliegender, in anderen Zusammenhängen ausgearbeiteter Ansätze (z.B. Konzept betrieblicher Strategien) - theoretisch-analytische Grundlagen zur Bestimmung des Zusammenhangs öffentlicher Interventionen und einzelkapitalistischer Verwertungsinteressen zu entwickeln. Betriebliche Strategien und Prinzipien der Institutionalisierung liefern dabei Ansätze und Dimensionen der Vermittlung, über die der allgemeine Zusammenhang gesellschaftlicher Realität theoretisch bestimmbar und empirisch analysierbar ist. Dies besagt, daß wir zum einen allgemeine theoretische Grundlagen zur Analyse des Problems der Institutionalisierung öffentlicher Interventionen entwickeln, zum anderen aber auch Zusammenhänge herausarbeiten, deren weitere Zurückführung auf bzw. systematische Verknüpfung mit allgemeinen Bestimmungen und entsprechend auch ihre systematische Darstellung erst in weiteren Arbeiten geleistet werden müßte. Solchermaßen ist die vorliegende Arbeit zugleich selbst Teil eines Forschungsprozesses und liefert Grundlagen und Ergebnisse für weitere Arbeiten.

Ein besonderes Problem der Durchführung der vorliegenden Untersuchung ergab sich aus dem Anspruch, theoretisch-analytische Grundlagen für die Analyse konkreter Erscheinungsformen öffentlicher Interventionen zu entwickeln und damit auch der Notwendigkeit, die theoretisch-analytischen Bestimmungen soweit auszudifferenzieren, daß sie auf konkret-historisch-gesellschaftliche Erscheinungsformen beziehbar sind. Dieser Anspruch wurde auch im Verlauf der Untersuchung und Darstellung der vorliegenden Ergebnisse nicht aufgegeben, obwohl sich hieraus vielfache Probleme ergaben. Hierzu gehört insbesondere, daß in umfangreichem Maße theoretische und analytische Arbeiten notwendig waren, die Voraussetzungen einer solchen Analyse sind, selbst aber nicht unmittelbar eine Klärung dieses Zusammenhangs liefern.

(4) Die Untersuchung steht in mehrfacher Weise im Kontext einiger unsere spezielle Fragestellung übergreifender Forschungszusammenhänge und beabsichtigt, zu deren Klärung beizutragen.

Bereits in früheren Untersuchungen des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung im Zusammenhang zwischen betrieblichen Strategien und öffentlichen Interventionen konnte gezeigt werden, daß und in welcher Weise die Durchsetzung betrieblicher Interessen durch öffentliche Interventionen ermöglicht und abgesichert wird. Eine systematische Analyse der jeweiligen Formen und Prinzipien der Institutionalisierung öffentlicher Interventionen konnte dabei allerdings nicht geleistet werden; die Untersuchungen richteten sich vorrangig auf die Analyse der "faktischen Verhältnisse", auf die öffentliche Interventionen gerichtet sind. Mit der vorliegenden Untersuchung hoffen wir, bislang offene theoretisch-analytische Grundlagen im Zusammenhang mit empirischen Analysen systematischer abgehandelt zu haben. Wir glauben, daß die erarbeiteten Grundlagen für weitere Untersuchungen zum Zusammenhang zwischen betrieblichen Strategien beim Einsatz und der Nutzung von Arbeitskraft, ihren individuellen und gesellschaftlichen Auswirkungen sowie den hierauf ausgerichteten öffentlichen Interventionen fruchtbar gemacht werden können.

Das Konzept betrieblicher Strategien und seine theoretische Ausarbeitung entwickelte sich aus einem vorrangig industriesoziologischen Forschungsinteresse und der Analyse von Erscheinungsformen und Bestimmungen technisch-organisatorischer Gestaltungen von Produktionsprozessen und des Einsatzes von Arbeitskraft. Mit der Analyse öffentlicher Interventionen als Bezugspunkt und Bedingung betrieblicher Strategien suchen wir einen Zusammenhang herauszuarbeiten, der zwar im Konzept betrieblicher Strategien bisheriger Arbeiten allgemein angesprochen, nicht aber weiter ausdifferenziert und bestimmt wurde (vgl. z.B. Böhle, Altmann 1972; Böhle, Lutz 1974; Binkelmann u.a. 1975; Binkelmann, Schneller 1975; Binkelmann, Deiß 1978).

Die Analyse der Abhängigkeit der Herausbildung und Wirksamkeit öffentlicher Interventionen von betrieblichen Strategien steht ferner in einem komplementären Verhältnis zu Untersuchungen, bei denen die Herausbildung und Durchsetzung öffentlicher Interventionen als Problem staatlicher Aufgaben und Strategien analysiert wird. In weiteren Untersuchungen ist der Frage nachzugehen, in welcher Weise die jeweils erarbeiteten Ergebnisse aufeinander beziehbar sind; wesentlich scheint uns dabei, daß die "Probleme" öffentlicher Interventionen, die von uns als objektive Grundlage für die Möglichkeit, betriebliche Strategien durchzusetzen, bestimmt werden, ihrerseits Probleme staatlichen Handelns konstituieren und umgekehrt. Gleiches gilt auch für die Verknüpfung unserer Ergebnisse mit Untersuchungen zu Problemen kollektiver Interessendurchsetzung auf gewerkschaftlicher oder/und betrieblicher Ebene.

Und schließlich steht die Untersuchung von Prinzipien der Institutionalisierung im Kontext rechts-soziologischer Analysen. Wir hoffen dabei, einen Beitrag zur Erarbeitung grundlegender Strukturen, Entwicklungen und Erscheinungsformen arbeits- und sozialrechtlicher (im weitesten Sinne) gesetzlicher, tarifvertraglicher etc. Regelungen zu leisten. Dieser "Rechtsbereich" ist bisher von der sozialwissenschaftlichen Forschung kaum systematisch angegangen worden (Konzentration auf strafrechtliche Bestimmungen in der Rechtssoziologie sowie Verkürzung der Analyse

der kapitalistischen Rechtsstruktur auf die "Grundinstitutionen" des Markt- und Tauschzusammenhangs bei gleichzeitiger Vernachlässigung systematischer Bestimmung des sog. "Interventionsrechts", wie etwa in den marxistisch orientierten Rechtsanalysen).

(5) Die Darstellung unserer Untersuchungsergebnisse gliedert sich in zwei Teile. Im folgenden Teil 1 entwickeln wir zunächst allgemeine Grundlagen für die Analyse des Verhältnisses von betrieblichen Strategien und öffentlichen Interventionen. Der anschließende Teil 2 enthält eine "Zusammenführung" der in Teil 1 geleisteten "Vorarbeiten". In diesem Hauptteil des Forschungsberichtes erfolgt eine theoretische Bestimmung und analytische Ausdifferenzierung unterschiedlicher Institutionalisierungsprinzipien und eine empirische Demonstration hierauf bezogener betrieblicher Strategien der Abwehr, Neutralisierung oder Nutzung öffentlicher Interventionen.

Teil 1

Gesellschaftliche Grundlagen des Verhältnisses von betrieblichen Strategien und öffentlichen Interventionen

- Theoretisch-analytische Ansätze -

In Kapitel I skizzieren wir einige allgemeine, in unserer Fragestellung relevante Bestimmungen des kapitalistisch verfaßten gesellschaftlichen Reproduktionszusammenhangs und speziell darin enthaltener struktureller Gefährdungen der Reproduktion der Arbeitskräfte. Auf dieser Grundlage können sowohl die Notwendigkeit wie auch Ansatzpunkte öffentlicher Interventionen sowie deren Abhängigkeit von einzelkapitalistischen Verwertungsinteressen allgemein bestimmt werden.

In Kapitel II erfolgt dann eine generelle Bestimmung unterschiedlicher strategischer Möglichkeiten der Auseinandersetzung (Bewältigung und Überwindung) von Beschränkungen durch Interessen und Reproduktionserfordernisse der Arbeitskräfte und deren spezifischer Ausprägung im Verhältnis zwischen Betrieb und öffentlichen Interventionen. In diesem Zusammenhang werden spezifische Strukturen und Bedingungen ermittelt, auf deren Grundlage gesellschaftliche Anforderungen vom Betrieb bewältigt werden können. Hieraus ergeben sich auch Ansatzpunkte für betriebliche Strategien, die auf die Konstitution und Absicherung solcher Strukturen und Bedingungen gerichtet sind. Dabei erfolgt eine Konzentration auf die Konstituierung öffentlicher Interventionen. Auf dieser Grundlage lassen sich generell die wesentlichen Ansatzpunkte betrieblicher Strategien gegenüber öffentlichen Interventionen, ihrer Institutionalisierung und ihren Auswirkungen bestimmen.

In Kapitel III erfolgt dann eine Analyse und Bestimmung der gesellschaftlichen Grundlagen und Formen öffentlicher Interventionen sowie des Problems der Institutionalisierung. Dabei geht es insbesondere um die Bestimmung der jeweils mit den unterschiedlichen Formen öffentlicher Interventionen für den Betrieb verbundenen "Gefahren" und "Beschränkungen", deren Bewältigung jeweils spezifischer Bezugspunkt betrieblicher Strategien gegenüber den unterschiedlichen Formen öffentlicher Interventionen ist. Wir unterscheiden dabei jeweils zwischen öffentlichen Formen der Interessendurchsetzung sowie den - auf dieser Grundlage - entwickelbaren öffentlichen Maßnahmen zur Sicherung der Reproduktion der Arbeitskräfte und unterscheiden hier wiederum jeweils unterschiedliche Formen. Anschließend werden wesentliche Probleme der Insti-

tutionalisierung öffentlicher Interventionen dargestellt, durch die die Möglichkeiten und Beschränkungen öffentlicher Interventionen vorstrukturiert werden und die betrieblich-strategischen Ansatzpunkte gegenüber öffentlichen Interventionen auch institutionell ermöglicht werden. Auf dieser Grundlage sollen einige analytische Dimensionen der Institutionalisierung bestimmt werden, deren jeweilige Ausprägung, Kombination etc. sich in unterschiedlichen Prinzipien der Institutionalisierung niederschlagen kann. Wir weisen darauf hin, daß Kapitel III keine in sich geschlossene Ableitung von Formen öffentlicher Interventionen und ihrer Institutionalisierung enthält, sondern wesentlich eine Darstellung von Grundlagen für die Analyse des Verhältnisses zwischen betrieblichen Strategien und öffentlichen Interventionen und deren Verständnis ist.

I. Einzelkapitalistische Verwertungsinteressen, Gefährdung der Reproduktion der Arbeitskräfte und öffentliche Interventionen

Als Ausgangspunkt für die Analyse des Zusammenhangs zwischen betrieblichen Strategien und öffentlichen Interventionen zur Sicherung der Reproduktion der Arbeitskräfte skizzieren wir zunächst einige hierfür relevante allgemeine Grundlagen des kapitalistisch verfaßten gesellschaftlichen Reproduktionszusammenhangs (Abschnitt 1) und der darin strukturell angelegten Gefährdung der Reproduktion der Arbeitskräfte (Abschnitt 2). Hieraus ergeben sich (Abschnitt 3) Folgerungen sowohl für die Notwendigkeit öffentlicher Interventionen wie auch ihrer spezifischen "Rückbindung" an einzelkapitalistische Verwertungsinteressen und -erfordernisse.

1. Einzelkapitalistische Verwertungsinteressen, gesamtgesellschaftlicher Reproduktionszusammenhang und betriebliche Strategien

Voraussetzung für die Verwertung von Kapital ist der Einsatz und die Nutzung von Arbeitskraft im Produktionsprozeß, deren Kauf und Verkauf sowie die Realisierung des Werts der Produkte. Dies beinhaltet die Existenz des Kapitals als "Einzelkapital", die Trennung der Arbeitskräfte von der Verfügung über Produktionsmittel und hierauf bezogen die tausch- und marktmäßige Organisation des gesellschaftlichen Reproduktionszusammenhangs.

Aus der Subsumtion des Produktionsprozesses unter die Verfügungsgewalt des Einzelkapitals ergibt sich die Abhängigkeit des gesellschaftlichen Reproduktionszusammenhangs und der Befriedigung individueller wie gesellschaftlicher Bedürfnisse von den Verwertungsinteressen und Erfordernissen des einzelnen Kapitals. Seinen Ausdruck erhält dies in dem Bestreben jedes Einzelkapitals im Produktionsprozeß, den Kauf von Arbeitskraft und Verkauf von Produkten einer höchstmöglichen Verwertung von Kapital unterzuordnen.

Dabei ergeben sich für das Einzelkapital jedoch spezifische "Beschränkungen", von deren Bewältigung und Überwindung seine jeweils konkrete Verwertung - und damit auch der gesellschaftliche Reproduktionszusammenhang insgesamt - abhängt. Die Konkurrenz hat zur Folge, daß die Verwertungsmöglichkeit des Einzelkapitals tendenziell beschränkt wird durch die Interessen anderer Einzelkapitale. Ferner ist die Mobilisierung und Nutzung "gesellschaftlicher Ressourcen" (Arbeitskraft, "Kaufkraft" usw.) gebunden an die - tausch- und marktmäßig vermittelte - Befriedigung und Auseinandersetzung mit "fremden" Interessen. Hierüber vermittelt leistet das Einzelkapital zugleich seinen Beitrag zur gesellschaftlichen Reproduktionssicherung.

Der Betrieb läßt sich als "Instanz" bestimmen, über die vermittelt die Verwertung des Kapitals ihre gesellschaftliche Realisierung erfährt. Im und über den Betrieb vermittelt subsumiert sich das Einzelkapital den Produktionsprozeß, organisiert die Beschaffung der zur Produktion erforderlichen Ressourcen sowie die Realisierung des Werts der Produkte. Mit der hier getroffenen Bestimmung ist der Betrieb somit Ausdruck einer spezifischen Organisation des gesellschaftlichen Reproduktionszusammenhangs (also keine allgemeine "ahistorische" Kategorie zur Bezeichnung von "Produktionsstätten" usw.). Die Auseinandersetzung des Einzelkapitals mit Problemen und Beschränkungen bei der Durchsetzung von Verwertungsinteressen erhält ihren spezifischen Ausdruck in der Notwendigkeit der Entfaltung betrieblicher Strategien[1].

In der hier getroffenen Bestimmung sind betriebliche Strategien Voraussetzungen der Verwertung von Kapital; sie sind nicht identisch mit konkreten betrieblichen Aktivitäten und den damit subjektiv-intentional verfolgten Zielen, sondern sind objektiver Ausdruck der Durchsetzung einzelkapitalistischer Verwertungsinteressen und müssen als solche auch analysiert werden. Ferner beschränkt sich die hier getroffene Bestimmung betrieblicher Strategien auf die Durchsetzung einzelkapitalistischer Verwertungsinteressen im Rahmen der spezifischen Organisation des kapitalistisch

1) Die hier skizzierten Zusammenhänge beziehen sich wesentlich auf Überlegungen und Ergebnisse der Arbeiten von Altmann, Bechtle 1971; Bechtle 1974; Altmann, Bechtle 1974; Bechtle 1976 (1978). Wir greifen diese Überlegungen und Ergebnisse hier nur insoweit auf, als sie für unsere Problemstellung und unseren Untersu-

verfaßten Reproduktionszusammenhangs. Dessen Konstitution und Absicherung ist dabei kein unmittelbarer Bezugspunkt betrieblicher Strategien, sondern ist diesen vorausgesetzt.

Betriebliche Strategien richten sich ausschließlich auf die Realisierung einzelkapitalistischer Verwertungsinteressen. Dies beinhaltet auch die Tendenz und das betriebliche Interesse zur "schrankenlosen" Nutzung gesellschaftlicher Ressourcen und die "Gleichgültigkeit" gegenüber dessen Folgen für die gesamtgesellschaftliche Reproduktionssicherung.

Über diesen Zusammenhang verwirklicht sich das widersprüchliche Verhältnis zwischen einzelkapitalistischen Verwertungsinteressen und gesellschaftlichem Reproduktionszusammenhang. Seinen spezifischen Ausdruck erhält dies in dem Problem der individuellen und auch für die Verwertung von Kapital notwendigen Sicherung der Reproduktion der Arbeitskräfte.

Fortsetzung der Fußnote

chungsansatz unmittelbar relevant sind. Der Zusammenhang von Betrieb und Strategie läßt sich folgendermaßen skizzieren: In theoretischer Perspektive läßt sich Betrieb nicht mit dem Einzelkapital identifizieren, sondern ist als der historische Ausdruck von Strategien zu verstehen, die in der technisch-organisatorischen Gestaltung des Produktionsprozesses, den hierarchischen und kooperativen Strukturen, der Arbeitsorganisation ihren konkreten Ausdruck finden und auf die je individuellen Verwertungs- und Realisierungsbedingungen von Einzelkapital bezogen sind.
Entscheidend kommt es darauf an, Betrieb nicht etwa als Organisation oder Institution, sondern als einen Prozeß zu fassen, in dem die - über den Verwertungszusammenhang von Kapital nicht voll determinierten, sondern grundsätzlich kontingenten - Beziehungen zwischen gesellschaftlichen Voraussetzungen der Kapitalverwertung (Produktivitätssteigerung, Stabilisierungs- und Legitimationserfordernisse) und je spezifischen einzelkapitalistischen Verwertungsinteressen bewältigt werden.
Betriebliche Strategien müssen theoretisch über ein Konzept der "Autonomie" von Einzelkapital entwickelt werden, das die "Schrankenlosigkeit" der Kapitalverwertung durch die Einzelkapitalien in ihren gesellschaftlichen "Grenzen" beinhaltet und die notwendige Dynamik und Offenheit in der historischen Lösung der hier angesprochenen Vermittlungsprobleme aufzeigt. In dieser Perspektive könnten technisch-organisatorische Gestaltung des Produktionsprozesses und Nutzung von Arbeitskraft als die beiden "elastischen Potenzen" (Marx) bei der Bewältigung des kontingenten Verhältnisses von einzelkapitalistischen Verwertungsinteressen und gesellschaftlichen Reproduktionserfordernissen aufgezeigt werden (vgl. Düll 1975, S. 283 f).

2. Einzelkapitalistische Verwertungsinteressen und Gefährdungen der Reproduktion der Arbeitskräfte

Gesellschaftliche Voraussetzung für die Verwertung von Kapital ist die Trennung der Arbeitskräfte von der Verfügung über Produktionsmittel und die Organisation ihrer Reproduktion nach den Prinzipien des Warentauschs. Seine gesellschaftliche Durchsetzung und Absicherung erhält dies durch die tausch- und marktmäßig vermittelte Beziehung zwischen Betrieb und Arbeitskräften [1]:

- Die "Friedlichkeit" und Freiwilligkeit der markt- und tauschmäßigen Interessenauseinandersetzung, verbunden mit dem "Schutz" des Privateigentums, ist Grundlage für die Absicherung und beständige Reproduktion der Trennung der Arbeitskräfte von der Verfügung über Produktionsmittel und ihrer Abhängigkeit vom Verkauf ihrer Arbeitskraft sowie Kauf von Produkten. Hierdurch wird zugleich eine strukturelle Machtasymmetrie zwischen Betrieb und Arbeitskräften konstituiert, die auch den Zwang zur Anerkennung der tausch- und marktmäßig vermittelten Reproduktionssicherung durch die Arbeitskräfte als Voraussetzung ihrer Existenzsicherung beinhaltet.

- Der Verkauf und Kauf von Arbeitskraft enthält für den Betrieb die Möglichkeit zur "legalen" Nutzung und Aneignung der besonderen Eigenschaften lebendigen Arbeitsvermögens: aus dem Kauf von Arbeitskraft ergibt sich das Nutzungs- und Verfügungsrecht über Arbeitskraft (eingeschlossen das Recht über die Verfügung über das Produktionsergebnis) und Bemessung des Tauschäquivalents an der Reproduktion von Arbeitskraft und nicht an ihrem Gebrauchswert. "Legal" beinhaltet den Ausschluß unmittelbarer physischer Gewaltanwendung und die Anerkennung (Legitimation) durch die Interessen der Arbeitskräfte selbst.

---

1) Auf diese Zusammenhänge wird in Kap. III noch ausführlicher eingegangen.

- Die Sicherung der Reproduktion der Arbeitskräfte ist nicht Angelegenheit des Betriebes, sondern liegt in der Eigenverantwortlichkeit der Arbeitskräfte. Der Betrieb muß nur dann und so lange "Beiträge" zur Sicherung der Reproduktion der Arbeitskräfte leisten, als diese von ihm benötigt werden und entsprechende Interessen der Arbeitskräfte gegenüber dem Betrieb zur Geltung gebracht und durchgesetzt werden. Die Arbeitskräfte bleiben auch dann, wenn sie ihre Arbeitskraft nicht verkaufen können, hieran gebunden und damit für den Betrieb verfügbar.

- Schließlich besteht für den Betrieb die Möglichkeit, nur dann und soweit Produkte zur Befriedigung von Reproduktionserfordernissen der Arbeitskräfte herzustellen,als dies die Verwertung von Kapital ermöglicht. Die Abhängigkeit der Arbeitskräfte vom Kauf von Produkten (ihre Angewiesenheit auf die Verfügung über Konsumtionsmittel) enthält zugleich die Möglichkeit, die Nachfrage und den Kauf von Produkten Verwertungserfordernissen unterzuordnen.

Die Durchsetzung und Sicherung einzelkapitalistischer Verwertungsinteressen manifestiert sich in der betrieblich-strategischen Ausnutzung der in der tausch- und marktmäßig vermittelten Beziehung zwischen Betrieb und Arbeitskräften enthaltenen Möglichkeiten: d.h. Ausnutzung der Machtasymmetrie zur Durchsetzung von Verwertungsinteressen gegenüber Reproduktionsinteressen der Arbeitskräfte; höchstmögliche Ausnutzung des Arbeitsvermögens im Produktionsprozeß; Minimierung des Tauschäquivalents; Anpassung des quantitativen und qualitativen Einsatzes von Arbeitskraft an jeweilige Verwertungserfordernisse und -möglichkeiten usw. Dies enthält zugleich aber auch die Möglichkeit und die Tendenz zur <u>Negation der notwendigen Reproduktionserfordernisse</u> der Arbeitskräfte und damit Gefährdung ihrer Reproduktion. Zum einen sind die Möglichkeiten der Arbeitskräfte beschränkt (Machtasymmetrie), ihre Interessen gegenüber dem Betrieb zur Geltung zu bringen; zum anderen unterliegt die Sicherung der Reproduktion der Arbeitskräfte <u>besonderen</u> Erfordernissen, die durch die tausch- und marktmäßige Bestimmung ihrer Reproduktion strukturell "negiert" werden

und - auf dieser Grundlage - weder vom Betrieb berücksichtigt werden müssen,noch Gegenstand der Interessenauseinandersetzung sind.

Allgemein kommt darin das Problem zum Ausdruck, daß die tausch- und marktmäßig bestimmte Sicherung der Reproduktion der Arbeitskräfte einerseits notwendige Voraussetzung der Kapitalverwertung ist, zum anderen sich aber aus den besonderen Eigenschaften der "Ware Arbeitskraft" und den besonderen Reproduktionserfordernissen der Arbeitskräfte sich hierfür zugleich strukturelle Beschränkungen ergeben. Dies sind insbesondere[1]:

- Die Arbeitskräfte bleiben auch nach dem Verkauf ihrer Arbeitskraft an sie gebunden. Sie ist die einzige "Ware", die sie zum Verkauf anbieten können, sie muß nach ihrem Gebrauch an die Arbeitskräfte wieder "zurückgegeben" werden. Dabei ergeben sich aus ihrer Nutzung im Produktionsprozeß nicht nur Anforderungen an ihre Reproduktion; sie muß sich auch in einem "Zustand" befinden, der ihre Reproduktion ermöglicht.

- Das Tauschäquivalent beim Verkauf von Arbeitskraft ist für die Arbeitskräfte nicht nur Grundlage für die Reproduktion ihres Arbeitsvermögens, sondern darüber hinaus auch Voraussetzung für die Befriedigung subjektiver Bedürfnisse und für die Sicherung der Existenz allgemein (damit auch Voraussetzung für die "biologische Reproduktion").

- Die Arbeitskräfte können ihre Reproduktion nur dann sichern, wenn auch unabhängig vom Verkauf ihrer Arbeitskraft und Sicherung der jeweils "aktuellen" Reproduktion die erforderlichen Reproduktionsvoraussetzungen erwerbbar und verfügbar sind. Auf der Grundlage des Verkaufs von Arbeitskraft (und deren Implikationen s.o.) kann die Reproduktion nicht gesichert werden, wenn keine"Nachfrage" nach Arbeitskraft besteht oder/und die Arbeitskraft - entsprechend den Anforderungen auf dem Arbeits-

1) Auch hierauf wird in Kap. III ausführlicher eingegangen.

markt - "erst herangebildet" werden muß oder beschädigt bzw. nicht mehr nutzbar ist.

- Und schließlich können die Arbeitskräfte ihre "Konsumbedürfnisse" nicht beliebig dem betrieblichen Angebot von Produkten "anpassen"; sie unterliegen in ihrer Reproduktion selbst objektiven Erfordernissen, insbesondere der Reproduktion ihres Arbeitsvermögens und dessen Ausrichtung auf die jeweiligen Anforderungen im Produktionsprozeß.

Die Interessen der Arbeitskräfte an der Sicherung ihrer Reproduktion müssen sich daher auf eine Beschränkung, Ergänzung etc. der allein tausch- und marktmäßigen Organisation und Regulierung ihrer Reproduktion richten, und damit auch auf eine Beschränkung der betrieblichen Möglichkeiten zur "schrankenlosen" Ausnutzung und Durchsetzung von Verwertungsinteressen. Notwendig wird die Beschränkung der Machtasymmetrie zwischen Betrieb und Arbeitskräften und der allein tauschmäßigen Regulierung des Verkaufs und Kaufs von Arbeitskraft. Dies impliziert die Beschränkung des betrieblichen Nutzungs- und Verfügungsrechts über Arbeitskraft sowie der an den Reproduktionskosten ausgerichteten Bestimmungen des Arbeitslohns, der ausschließlichen Abhängigkeit der Reproduktionssicherung allein vom Verkauf der Arbeitskraft und schließlich der allein marktmäßigen Regulierung der Herstellung und des Angebots von Produkten.

Da Gefährdungen der Reproduktion der Arbeitskräfte (in ihrer Tendenz) auch eine Gefährdung gesellschaftlich notwendiger Voraussetzungen der Kapitalverwertung beinhalten (d.h. die Realisierung einzelkapitalistischer Verwertungsinteressen selbst gefährden), ist die gesellschaftliche Berücksichtigung der besonderen Reproduktionserfordernisse der Arbeitskräfte auch eine notwendige Voraussetzung für die Durchsetzung und Aufrechterhaltung des kapitalistisch verfaßten gesellschaftlichen Reproduktionszusammenhangs insgesamt.

3. Öffentliche Interventionen zur Sicherung der Reproduktion der Arbeitskräfte und betriebliche Strategien

(1) Die sowohl im Interesse der Arbeitskräfte wie auch der Kapitalverwertung notwendige Sicherung der Reproduktion erfordert es, daß die besonderen Reproduktionserfordernisse der Arbeitskräfte gesellschaftlich abgesichert und gegen die tendenziell "schrankenlose" Realisierung einzelkapitalistischer Verwertungsinteressen durchgesetzt werden können, ohne gleichzeitig das Prinzip der tausch- und marktmäßigen Bestimmung der Reproduktion der Arbeitskräfte aufzuheben. Das heißt: "Korrektur" der Machtasymmetrie ohne Aufhebung der Trennung der Arbeitskräfte von den Produktionsmitteln und ohne Beseitigung individueller Interessendurchsetzung; Beschränkungen des betrieblichen Nutzungs- und Verfügungsrechts über Arbeitskraft sowie der an den Prinzipien des Warentauschs orientierten Regulierung des Arbeitslohns bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung des - nach den Prinzipien des Warentauschs - organisierten und regulierten Kaufs und Verkaufs von Arbeitskraft; Sicherung der Reproduktion der Arbeitskräfte, wenn ihre Arbeitskraft nicht verkaufbar ist (oder notwendige Reproduktionsmittel nicht erwerbbar sind) bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung der Abhängigkeit der Reproduktion der Arbeitskräfte vom Verkauf ihrer Arbeitskraft und dem Kauf von unter Realisierungsaspekten hergestellter Produkte.

Mit der gesellschaftlichen Durchsetzung und Absicherung der tausch- und marktmäßigen Bestimmung der Reproduktion der Arbeitskräfte sind zum einen Grundlagen und Ansatzpunkte für die Absicherung ihrer besonderen Interessen und Reproduktionserfordernisse vorgegeben. Zum anderen sind in der tausch- und marktmäßig bestimmten Reproduktionssicherung strukturell Möglichkeiten ihrer Beschränkung, Ergänzung etc. angelegt, auf deren Grundlage sie als dominante Bestimmung der Reproduktionssicherung nicht nur aufrechterhalten, sondern in besonderer Weise abgesichert und damit individuell und gesellschaftlich ermöglicht werden kann.

Seinen spezifischen Ausdruck erhält dieser Zusammenhang in der "Verdoppelung" der Reproduktionssicherung der Arbeitskräfte durch dessen tausch- und marktmäßige Regulierung und Organisation einerseits (darin enthalten auch die individuelle Interessendurchsetzung etc.), und deren notwendige Beschränkung und Ergänzung durch "öffentliche Interventionen". Mit"öffentlichen Interventionen" umschreiben wir somit strukturell vorgegebene Formen, in denen die besonderen Reproduktionserfordernisse der Arbeitskräfte auf der Grundlage der tausch- und marktmäßigen Organisation der Reproduktion durchgesetzt und abgesichert werden können [1]. Konstitutiv für öffentliche Interventionen ist ihre Abhebung (Besonderung) gegenüber der allein individuell-privaten, tausch- und marktmäßigen Bestimmung der Reproduktionssicherung und zugleich ihre grundsätzliche Gebundenheit an diese. Wesentlich hierfür ist die allgemeine "Rückbindung" öffentlicher Interventionen an die gesellschaftliche Absicherung des Tausch- und Marktzusammenhangs (insbesondere an dessen staatlich-rechtliche Absicherung durch Grundrechte, Vertragsfreiheit, Gewerbefreiheit, Eigentumsgarantie, Gleichheitsgrundsatz, Rechtsstaat etc.). Seinen spezifischen Ausdruck findet dies in den unterschiedlichen Formen öffentlicher Interventionen und deren jeweils konkreter Institutionalisierung.

Hieraus ergeben sich aber auch spezifische Probleme und Beschränkungen für die Durchsetzung und Wirksamkeit öffentlicher Interventionen: Öffentliche Interventionen müssen gegen die "schrankenlose" Durchsetzung einzelkapitalistischer Verwertungsinteressen durchgesetzt werden und bleiben in ihrer Wirksamkeit selbst direkt oder indirekt von betrieblichen Beiträgen zur Sicherung der Reproduktion der Arbeitskräfte abhängig. Die Rückbindung öffentlicher Interventionen an die tausch- und marktmäßig bestimmte Reproduktionssicherung beinhaltet damit nicht nur ihre allge-

1) Dies sind allgemein: (1) die Überwindung der ausschließlich individuellen Interessendurchsetzung durch kollektive/politische Formen der Interessenartikulation und Durchsetzung; auf dieser Grundlage die (2) Möglichkeit der politisch/normativen Regulierung des Kaufs und Verkaufs von Arbeitskraft bzw. ihrer Nutzung im Produktionsprozeß wie auch der Herstellung und des Verkaufs von Produkten sowie der (3) kollektiven Mobilisierung, Bereitstellung und Verteilung notwendiger Reproduktionsvoraussetzungen.

meine Bindung an den kapitalistisch verfaßten gesellschaftlichen Reproduktionszusammenhang, sondern notwendigerweise ihre Rückbindung an einzelkapitalistische Verwertungsinteressen. Das widersprüchliche Verhältnis zwischen einzelkapitalistischen Verwertungsinteressen und Reproduktionserfordernissen der Arbeitskräfte auf der Grundlage der tausch- und marktmäßig vermittelten Beziehung zwischen Betrieb und Arbeitskräften wird damit durch öffentliche Interventionen nicht aufgehoben, sondern in spezifischer Weise reproduziert (vgl. Binkelmann, Deiß 1978; Sauer 1978).

(2) Daraus ergibt sich jedoch als Problem, unter welchen Bedingungen die Durchsetzung einzelkapitalistischer Verwertungsinteressen beschränkt werden kann, ohne daß dies für das Einzelkapital bzw. den Betrieb zu einer grundsätzlichen Verschlechterung von Verwertungsmöglichkeiten führt.

Eine Verschlechterung von Verwertungsmöglichkeiten beinhaltet nicht nur eine Gefährdung betrieblicher Existenz, sondern beeinträchtigt auch die Möglichkeiten zur Sicherung der Reproduktion der Arbeitskräfte und führt zur Gefährdung des gesamtgesellschaftlichen Reproduktionszusammenhangs insgesamt. Daß die Sicherung der Reproduktion der Arbeitskräfte eine gesellschaftlich notwendige Voraussetzung der Kapitalverwertung ist besagt nicht, daß demzufolge auch der einzelne Betrieb Beschränkungen von Verwertungsmöglichkeiten "hinnehmen" und bewältigen kann. Es besteht auf dieser Grundlage keine unmittelbare Verkoppelung zwischen betrieblichen Beiträgen zur Sicherung der Reproduktion der Arbeitskräfte und der hierdurch erzeugten und vom einzelnen Betrieb nutzbaren gesellschaftlichen Effekte. Aus der strukturell angelegten Notwendigkeit und Möglichkeit öffentlicher Interventionen folgt nicht "zwangsläufig", daß diese auch faktisch herausgebildet und durchgesetzt werden. Die "gleichen" Interessen, die Reproduktionsgefährdungen verursachen, stehen tendenziell auch deren Bewältigung durch öffentliche Interventionen entgegen. Dabei kann die Durchsetzung öffentlicher Interventionen nicht ausschließlich auf eine "Machtfrage" reduziert werden (Konstitution kollektiver, politischer, dabei insbesondere auch staatlicher "Gegenmacht").

Eine strukturell angelegte Möglichkeit für die "Lösung" des hier angesprochenen Problems ergibt sich daraus, daß der Einzelbetrieb seine Verwertungsinteressen strategisch unterschiedlich durchsetzen und damit Beschränkungen und Anforderungen aus den besonderen Interessen und Reproduktionserfordernissen der Arbeitskräfte auf unterschiedliche Weise überwinden kann. Die "Gleichgültigkeit" des Betriebs gegenüber der Reproduktionssicherung der Arbeitskräfte und den gesamtgesellschaftlichen Reproduktionserfordernissen sowie das betriebliche Interesse an maximaler Kapitalverwertung sind dabei unverändert, ihre konkrete betriebliche Realisierung kann jedoch unterschiedlich sein. Darin ist für den Betrieb auch die strategische Möglichkeit angelegt, Interessen und Reproduktionserfordernisse der Arbeitskräfte zu berücksichtigen, ohne daß damit eine Einschränkung seiner Verwertungsmöglichkeiten verbunden ist.

Daraus ergibt sich auch die Grundlage für betriebliche Strategien gegenüber öffentlichen Interventionen. Die Möglichkeiten zur unterschiedlichen Auseinandersetzung mit und Bewältigung von Interessen und Reproduktionserfordernissen der Arbeitskräfte auf der Ebene der individuell-privaten, tausch- und marktmäßig vermittelten Beziehung zwischen Betrieb und Arbeitskräften werden aufgrund der"Rückbindung" öffentlicher Interventionen hieran "reproduziert", wodurch unterschiedliche betrieblich-strategische Möglichkeiten auch zur Auseinandersetzung mit und Bewältigung von öffentlichen Interventionen eröffnet werden. Je nach strategischem Erfordernis wird bei der konkreten Herausbildung, Konstituierung und Wirksamkeit öffentlicher Interventionen die Bindung an unterschiedliche Strukturmomente der tausch- und marktmäßig vermittelten Beziehung zwischen Betrieb und Arbeitskräften relevant. Entscheidend für diese unterschiedlichen betrieblich-strategischen Möglichkeiten sind dabei nicht die Inhalte, mit denen öffentliche Interventionen besondere Interessen und Reproduktionserfordernisse der Arbeitskräfte abzusichern versuchen,

sondern die Art und die Struktur, die öffentliche Interventionen hierbei aufweisen und in der sich die Berücksichtigung einzelkapitalistischer Verwertungsmöglichkeiten manifestiert.

Seinen jeweils konkreten Ausdruck erhält dies in unterschiedlichen Prinzipien der Institutionalisierung öffentlicher Interventionen und den darin enthaltenen betrieblich-strategischen Reaktionsmöglichkeiten. Unter der Perspektive der darin enthaltenen jeweils unterschiedlichen "Rückbindung" an die Bedingungen und Strukturen der nach Tausch- und Marktprinzipien organisierten Beziehung zwischen Betrieb und Arbeitskräften werden sie auch zum zentralen Bezugspunkt betrieblicher Strategien bei der Herausbildung und gesellschaftlichen Durchsetzung öffentlicher Interventionen und der betrieblich-strategischen Auseinandersetzung mit hieraus resultierenden Beschränkungen und Anforderungen.

(3) Wir haben hiermit zwei grundlegende Zusammenhänge für die Analyse des Verhältnisses zwischen betrieblichen Strategien und öffentlichen Interventionen genannt. Sie werden im folgenden zunächst jeweils für sich in der Perspektive unserer Fragestellung weiter ausgeführt. Damit werden die Grundlagen dargestellt, auf denen unsere Analyse von Prinzipien der Institutionalisierung und der Wirksamkeit öffentlicher Interventionen in Abhängigkeit von betrieblichen Strategien in Teil 2 aufbaut. Es sind dies:

- Die Bestimmung betrieblich-strategischer Möglichkeiten der unterschiedlichen Auseinandersetzung mit Interessen und Reproduktionserfordernissen der Arbeitskräfte und den darin enthaltenen Möglichkeiten und Beschränkungen für die Sicherung ihrer Reproduktion. Es ist zu zeigen, in welcher Weise auf der Grund-

lage der tausch- und marktmäßig vermittelten Beziehung zwischen Betrieb und Arbeitskräften das widersprüchliche Verhältnis zwischen einzelkapitalistischen Verwertungsinteressen und Reproduktionserfordernissen der Arbeitskräfte bewältigbar und lösbar ist. In der Perspektive des Betriebs ergeben sich hieraus strategische Möglichkeiten, Verwertungsinteressen auch gegenüber öffentlichen Interventionen durchzusetzen und abzusichern.

In unserer Fragestellung ist dabei wesentlich, solche Strategien jeweils in Abhängigkeit von den "Strukturen" und "Qualitäten", in denen der Betrieb mit Beschränkungen und Anforderungen konfrontiert wird, zu bestimmen.

- Die Bestimmung öffentlicher Interventionen und ihrer Institutionalisierung und damit des "Objekts" betrieblicher Strategien. Es ist zu zeigen, in welchen Formen öffentliche Interventionen auf der Grundlage der tausch- und marktmäßig vermittelten Beziehung zwischen Betrieb und Arbeitskräften herausgebildet werden können, in welcher Weise sich hieraus Beschränkungen für den Betrieb ergeben, zugleich aber auch in den strukturellen Bedingungen öffentlicher Interventionen Möglichkeiten zur betrieblich-strategischen Durchsetzung von Verwertungsinteressen enthalten sind. Die Bindung öffentlicher Interventionen an spezifische Strukturmomente der tausch- und marktmäßig vermittelten Beziehung zwischen Betrieb und Arbeitskräften ermöglicht eine jeweils unterschiedliche betrieblich-strategische Durchsetzung von Verwertungsinteressen gegenüber Reproduktionserfordernissen der Arbeitskräfte. Entscheidende Bedeutung erlangt hierbei, daß öffentliche Interventionen in unterschiedlicher Qualität institutionalisiert sein und auch in der jeweiligen institutionellen Ausprägung ihrer "Rückbindung" zum konkreten Ansatzpunkt unterschiedlicher betrieblicher Strategien werden können.

Erst auf dieser Grundlage kann die Bedeutung verschiedener öffentlicher Interventionen und ihrer Institutionalisierung in Abhängigkeit (als Bedingung und Bezugspunkt) von betrieblichen Strategien gezeigt werden und jeweils unterschiedliche betrieblich-strategische Möglichkeiten der Auseinandersetzung mit und Bewältigung von Beschränkungen und Anforderungen durch öffentliche Interventionen am Beispiel verschiedenartiger Institutionalisierungsprinzipien nachvollzogen werden.

II. Betriebliche Strategien als Beschränkung und Möglichkeit öffentlicher Interventionen - Zur Abhängigkeit öffentlicher Interventionen von betrieblichen Strategien

Im folgenden bestimmen wir zunächst allgemein unterschiedliche betrieblich-strategische Möglichkeiten der Auseinandersetzung mit Interessen und Reproduktionserfordernissen der Arbeitskräfte (Abschnitt 1 und 2), und anschließend die hierin angelegten Möglichkeiten und Bezugspunkte für betriebliche Strategien gegenüber öffentlichen Interventionen und deren Institutionalisierung (Abschnitt 3).

1. Die Verfügung über den Produktionsprozeß - Voraussetzung und Grundlage von betrieblichen Strategien

Die Nutzung von Arbeitskraft im Produktionsprozeß ist zentrale Grundlage der Kapitalverwertung. Seinen spezifischen historisch-gesellschaftlichen Ausdruck erhält dies in der faktischen und institutionell abgesicherten betrieblichen Verfügungsgewalt über Produktionsmittel und des - über den Kauf von Arbeitskraft - erwerbbaren Rechts zur Nutzung und Verfügung über Arbeitskraft.

Die Verfügungsgewalt über den Produktionsprozeß enthält für den Betrieb nicht nur die Möglichkeit, Arbeitskraft zu nutzen, sondern auch den "Zugriff" auf die technischen und organisatorischen Grundlagen und Voraussetzungen der Nutzung von Arbeitskraft. Die technischen und organisatorischen Grundlagen des

Produktionsprozesses, ihre Gestaltung und Veränderung sind selbst ein zentrales und notwendiges Objekt der Sicherung und Durchsetzung des betrieblichen Interesses an einer maximalen Nutzung von Arbeitskraft. Die besonderen Eigenschaften lebendigen Arbeitsvermögens und die Variabilität und Veränderbarkeit des Einsatzes technischer und organisatorischer "Produktionsmittel" eröffnen dabei die Möglichkeit zur Herausbildung unterschiedlicher Formen und Methoden einer - an den Bedingungen und Erfordernissen der Kapitalverwertung ausgerichteten - Nutzung von Arbeitskraft (Technik und Arbeitskraft als "elastische Potenzen").

Hieraus ergibt sich für den Betrieb auch die Möglichkeit zu einer unterschiedlichen strategischen Auseinandersetzung mit Interessen und Reproduktionserfordernissen der Arbeitskräfte. Ob und in welcher Weise Verwertungserfordernisse subsumiert, vom Betrieb negiert oder berücksichtigt werden müssen und können, ist abhängig und kann beeinflußt werden durch die jeweils konkrete Gestaltung und Veränderung der technischen und organisatorischen Grundlagen des Produktionsprozesses. In dieser Perspektive ist der Produktionsprozeß für den Betrieb die Grundlage und Voraussetzung zur "Beherrschung" und Manipulation seiner Abhängigkeit von gesellschaftlichen, in seiner Perspektive "externen" Bedingungen (Verfügbarkeit von Arbeitskraft, Realisierungschancen auf dem Markt usw.).

In der Perspektive des gesamtgesellschaftlichen Reproduktionszusammenhangs und speziell der Sicherung der Reproduktion der Arbeitskräfte ergibt sich:

Die notwendige und strukturell mögliche "Gleichgültigkeit" des Einzelkapitals gegenüber den gesellschaftlichen Folgen der Durch-

setzung von Verwertungsinteressen, insbesondere der darin enthaltenen Gefährdung der Reproduktion der Arbeitskräfte und der damit verbundenen gesellschaftlichen Voraussetzungen der Kapitalverwertung selbst, konkretisiert sich in der betrieblichen Nutzung von Arbeitskraft im Produktionsprozeß und der hierauf bezogenen Durchsetzung betrieblicher Interessen auf dem Arbeitsmarkt, Absatzmarkt etc. Die für den Betrieb durch die technisch-organisatorische Gestaltung des Produktionsprozesses erreichbare Veränderung und Erweiterung der Nutzungsmöglichkeiten von Arbeitskraft sind zugleich aber auch eine objektive gesellschaftliche Grundlage für die Möglichkeit, die jeweils konkrete betriebliche Durchsetzung von Verwertungsinteressen zu verändern, ohne daß dies "zwangsläufig" zu einer Beschränkung der Kapitalverwertung führt. Wir sehen hierin die zentrale - der kapitalistischen Produktionsweise immanente - Möglichkeit zur Sicherung der "notwendigen" Reproduktion der Arbeitskräfte. Ob und in welcher Weise diese Möglichkeit auch faktisch zum "Tragen kommt", ist abhängig von der gesellschaftlichen Durchsetzung der Interessen und Reproduktionserfordernisse der Arbeitskräfte und der jeweils konkreten betrieblichen Möglichkeiten zur technischen und organisatorischen Gestaltung des Produktionsprozesses.

Die hier skizzierte Zentralität des Produktionsprozesses für die Sicherung der Kapitalverwertung und der Möglichkeiten betrieblicher Auseinandersetzung mit Interessen und Reproduktionserfordernissen der Arbeitskräfte ist für unsere Fragestellung von großer Bedeutung[1].

Für die Analyse betrieblicher Strategien gegenüber öffentlichen Interventionen ist jedoch noch ein weiterer Zusammenhang zu berücksichtigen.

---

1) Vgl. ausführlicher zur theoretischen Begründung, analytischen Differenzierung und empirischen Demonstration der Bedeutung des Produktionsprozesses die oben zitierten Arbeiten von Altmann, Bechtle und Bechtle; siehe auch: Altmann u.a. 1978, S. 153 ff.

2. Die tausch- und marktmäßig vermittelte Beziehung zwischen Betrieb und Arbeitskräften - Grundlage unterschiedlicher betrieblicher Strategien

Ergänzend zu vorliegenden theoretischen und analytischen Arbeiten zu betrieblichen Strategien ist zu untersuchen, in welcher Weise betriebliche Strategien von jeweils spezifischen - gesellschaftlich vermittelten - "Qualitäten" der Interessen und Reproduktionserfordernisse der Arbeitskräfte und der "Strukturen" abhängig sind, in denen der Betrieb mit gesellschaftlichen Anforderungen konfrontiert ist. Auf dieser Grundlage kann gezeigt werden, daß unterschiedliche betriebliche Strategien der Bewältigung "gesellschaftlicher Anforderungen" ihrerseits davon abhängig sind, daß diese jeweils spezifische "Strukturen und Qualitäten" aufweisen. Daraus ergibt sich auch, daß die betrieblich-strategische Durchsetzung von Verwertungsinteressen sich nicht nur auf eine "Bewältigung" (Verarbeitung) gesellschaftlicher Anforderungen richtet (bzw. richten muß), sondern auch auf die Absicherung entsprechender betrieblicher "Bewältigungsmöglichkeiten" bei der jeweils damit verbundenen Konstituierung. Die Herausbildung und Durchsetzung von Interessen und Reproduktionserfordernissen der Arbeitskräfte sind für den Betrieb also nicht nur "äußere, gesellschaftliche Bedingungen", auf die er strategisch reagiert (Bewältigung, Verarbeitung), sondern selbst ein möglicher und notwendiger Bezugspunkt betrieblicher Strategien.

Dieser allgemeine Zusammenhang reproduziert sich in spezifischer Weise auch im Verhältnis zwischen betrieblichen Strategien und öffentlichen Interventionen. Ihre gesellschaftliche Herausbildung und konkrete Ausprägung ist daher sowohl als Bezugspunkt (und damit auch als Ergebnis) betrieblicher Strategien wie auch als Bedingung für betriebliche Strategien (Reaktion auf gesellschaftliche Anforderungen und Beschränkungen) zu analysieren.

Unsere Unterscheidung betrieblicher Strategien folgt unserem spezifischen Erkenntnisinteresse: Allgemeiner Bezugspunkt der hier behaupteten Strategien sind Interessen und Reproduktionserfordernisse der Arbeitskräfte; ihre Unterschiedlichkeit ergibt sich

aus unterschiedlichen Versuchen und Ansätzen zur "Lösung" des betrieblichen Problems, Beschränkungen durch Interessen und Reproduktionserfordernisse der Arbeitskräfte zu "überwinden" (bzw. zu verhindern, daß sich hieraus Beschränkungen einzelkapitalistischer Verwertungsmöglichkeiten ergeben); unterschiedlich sind damit auch die Folgen (Möglichkeiten und Beschränkungen) für die Sicherung der Reproduktion der Arbeitskräfte. Die Möglichkeit hierzu ergibt sich aus der tausch- und marktmäßig vermittelten Beziehung zwischen Betrieb und Arbeitskräften[1].

Die tausch- und marktmäßig vermittelte Beziehung zwischen Betrieb und Arbeitskräften enthält unterschiedliche Strukturmomente; aus ihnen ergeben sich für den Betrieb unterschiedliche Möglichkeiten zur Durchsetzung von Verwertungsinteressen gegenüber den Interessen und Reproduktionserfordernissen der Arbeitskräfte. Allgemein können drei unterschiedliche (mögliche) Grundformen der betrieblich-strategischen Durchsetzung von Verwertungsinteressen unterschieden werden:

(1) Strategien der Negation: Die strukturell in der Beziehung zwischen Betrieb und Arbeitskräften angelegte Machtasymmetrie enthält für den Betrieb die Möglichkeit zur Entwicklung und Durchsetzung von Strategien der Negation von Interessen und Reproduktionserfordernissen der Arbeitskräfte.Maximale Durchsetzung von Verwertungsinteressen beruht hier auf einer (in der Tendenz) maximalen Zurückdrängung und Vermeidung von Anforderungen an den Betrieb,Interessen und Reproduktionserfordernisse der Arbeitskräfte zu berücksichtigen.

Dies besagt nicht, daß Reproduktionserfordernisse der Arbeitskräfte vollständig negiert werden. Negation in dem hier verwendeten Sinn bezieht sich auf die jeweils individuelle und gesellschaftlich notwendige Reproduktionssicherung der Arbeitskräfte.

Ob und inwieweit die betriebliche Negation von Interessen und Reproduktionserfordernissen der Arbeitskräfte möglich ist, hängt ab

1) Wir weisen nachdrücklich darauf hin, daß die folgenden Ausführungen auf dem Hintergrund unseres spezifischen Erkenntnisinteresses zu sehen sind. Wir beabsichtigen keine umfassende Bestimmung betrieblicher Strategien; unter anderen Perspektiven - etwa der Bewältigung von Marktproblemen u.ä. - müßten andere Bestimmungen betrieblicher Strategien vorgenommen werden.

von jeweils konkreten Konstellationen und der Ausprägung der Machtasymmetrie. Betriebliche Strategien richten sich dabei sowohl auf die Ausnutzung der Machtasymmetrie wie auf deren Absicherung und Erweiterung. Auf ihrer Grundlage führt die Durchsetzung von Verwertungsinteressen notwendigerweise zur Gefährung der Reproduktion der Arbeitskräfte. Deren Sicherung steht damit prima vista im Gegensatz zur Aufrechterhaltung und Erweiterung von Verwertungsmöglichkeiten im Kapitalinteresse.

Die Negation von Interessen und Reproduktionserfordernissen der Arbeitskräfte ist jedoch nicht die einzige - in der tausch- und marktmäßig vermittelten Beziehung angelegte - Möglichkeit zur Durchsetzung von Verwertungsinteressen. Es bestehen noch andere betrieblich-strategische Möglichkeiten, die Aufrechterhaltung und Erweiterung der Kapitalverwertung zu sichern bei gleichzeitiger Berücksichtigung von Interessen und Reproduktionserfordernissen der Arbeitskräfte.

(2) Strategien der Neutralisierung: Die Beziehung zwischen Betrieb und Arbeitskräften realisiert sich jeweils über einzelne isolierte Beziehungen zwischen Betrieb und "Einzelarbeitskraft". Dies ist nicht nur die allgemeine Grundlage für die Konstituierung von Machtasymmetrie. Hieraus ergibt sich auch die Möglichkeit zur Entwicklung differentieller Strategien gegenüber einzelnen Arbeitskräften oder aus ähnlich situierten Arbeitskräften zusammengesetzten Arbeitskräftegruppen: Die Berücksichtigung von Interessen und Reproduktionserfordernissen bestimmter Arbeitskräfte (im Extremfall: Einzelarbeitskräfte) impliziert nicht notwendig zugleich auch die Berücksichtigung der Interessen anderer. Ferner realisiert sich die Beziehung zwischen Betrieb und Arbeitskräften über unterschiedliche Teilprozesse des gesellschaftlichen Reproduktionszusammenhangs (Arbeitsmarkt, Konsumsphäre, Produktionsbereich), in denen sich Betrieb und Arbeitskräfte mit jeweils spezifischen sozialen Positionen und Interessen gegenübertreten. Die Beziehung zwischen Betrieb und Arbeitskräften erfährt solchermaßen eine Aufspaltung in einzelne Teilprozesse und -beziehungen, deren objektiver wechselseitiger Zusammenhang in der konkreten Beziehung zwischen Betrieb und Arbeitskräften weder unmittelbar in Erscheinung tritt noch wirksam wird.

Der in den einzelnen Teilprozessen jeweils nur selektive Bezug auf Interessen und Reproduktionserfordernisse der Arbeitskräfte enthält für den Betrieb auch die Möglichkeit zu einer jeweils hierauf bezogenen, differentiellen strategischen Durchsetzung von Verwertungsinteressen. Die Berücksichtigung von - auf einen spezifischen Teilprozeß bezogenen - Interessen und Reproduktionserfordernissen der Arbeitskräfte beinhaltet nicht notwendigerweise auch deren Berücksichtigung in anderen Teilprozessen usw. (vgl. ausführlicher Teil 2).

Diese gesellschaftliche Strukturierung der betrieblichen Konfrontation mit Interessen und Reproduktionserfordernissen der Arbeitskräfte läßt sich allgemein als deren Partikularisierung umschreiben. Die gesellschaftliche Partikularisierung der Beziehung zwischen Betrieb und Arbeitskräften enthält für den Betrieb die Möglichkeit zu einer lediglich "partikularen" Berücksichtigung von Interessen und Reproduktionserfordernissen der Arbeitskräfte; d.h. diese kann so eingegrenzt und spezifiziert werden, daß - unter jeweils gegebenen Bedingungen der Kapitalverwertung - die hieraus resultierenden Beschränkungen "minimiert" und "abgefangen" werden können. Eingrenzung und Spezifizierung der Berücksichtigung von Interessen und Reproduktionserfordernissen eröffnet auch die Möglichkeit, hieraus resultierende Beschränkungen "an anderer Stelle" (z.B. gegenüber anderen Arbeitskräften oder in anderen Teilprozessen usw.) zu kompensieren und/oder die Durchsetzung hierauf bezogener Strategien der Negation zu erleichtern.

So kann der Betrieb etwa Interessen und Reproduktionserfordernisse einzelner Arbeitskräfte oder bestimmter Arbeitskräftegruppen berücksichtigen bei gleichzeitiger Verschärfung ihrer Negation bei anderen Arbeitskräften. Er kann Interessen und Reproduktionserfordernisse in einzelnen Teilzusammenhängen berücksichtigen (z.B. Arbeitsmarkt) und diese gleichzeitig in anderen negieren (Produktionsprozeß). Weitere - hier nicht ausgeführte - Spezifizierungs- und Differenzierungsmöglichkeiten ergeben sich hinsichtlich jeweils unterschiedlicher Teilmomente in verschiedenen Bereichen/Prozessen des gesellschaftlichen Reproduktionszusammenhangs (z.B. Lohn versus "stofflichen" Reproduktionsbedingungen usw.). Durch eine solche - jeweils auf einzelne Arbeitskräfte oder einzelne Reproduktionsvoraussetzungen bezogene - Berücksichtigung von Interessen und Reproduktionserfordernissen kann auch von deren Negation an anderer Stelle abgelenkt oder/und deren Akzeptierung durch die Arbeitskräfte erreicht werden. Besondere Bedeutung erlangt hier die Möglichkeit der "Freihaltung des Produktionsprozesses" von Interessen und Reproduktionserfordernissen der Arbeitskräfte durch deren Berücksichtigung in Aspekten der Arbeitsmarktbeziehung (z.B. Lohn oder sonstige Gratifizierungen wie Kündigungsschutz usw.).

Diese Möglichkeiten der betrieblichen Auseinandersetzung mit Interessen und Reproduktionserfordernissen der Arbeitskräfte umschreiben wir allgemein als Möglichkeit zur Neutralisierung von Beschränkungen[1]: Interessen und Reproduktionserfordernisse der Arbeitskräfte werden zwar berücksichtigt, zugleich aber so eingegrenzt und spezifiziert, daß sie vom Betrieb beherrschbar werden, den jeweiligen Verwertungserfordernissen und -bedingungen anpaßbar sind und die sich hieraus ergebenden Beschränkungen abgefangen und kompensiert werden können oder/und die Durchsetzung von Verwertungsinteressen "an anderer Stelle" erleichtert wird.

Ob und in welcher Weise der Betrieb Strategien der Neutralisierung entwickeln und durchsetzen kann, hängt ab von der jeweils konkreten Ausprägung der partikularen Struktur der Beziehung zwischen Betrieb und Arbeitskräften; ihre jeweils betriebliche Konstituierung, Aufrechterhaltung und tendenzielle Erweiterung ist dabei selbst eine - in der strukturell angelegten Partikularisierung - enthaltene Möglichkeit (und Notwendigkeit) zur betrieblich-strategischen Absicherung von Verwertungsmöglichkeiten.

Die Auswirkungen von Neutralisierungsstrategien für die Sicherung der Reproduktion der Arbeitskräfte sind ambivalent: Sie enthalten die Möglichkeit einer Vermeidung und Überwindung der Gefährdung der Reproduktion bzw. hinsichtlich einzelner, spezifischer Reproduktionsvoraussetzungen (z.B. Lohn versus Arbeitsbedingungen); letzteres enthält insbesondere die Möglichkeit, auf individueller Ebene Gefährdungen der Reproduktion partiell oder zumindest "latent" zu halten. Auf gesellschaftlicher Ebene werden Reproduktionsprobleme damit teilweise abgefangen oder, genauer, so partikularisiert, daß sie nicht unmittelbar evident und damit als gesellschaftliche Probleme thematisierbar werden. Daraus ergeben sich tendenziell aber sowohl Probleme der Nutzung von Arbeitskraft (und damit der Kapitalverwertung) wie auch Erfordernisse an die Herausbildung und Artikulierung von Reproduktionsinteressen.

---

1) In den Arbeiten von Altmann und Bechtle ist "Neutralisierung" primär auf theoretischer Ebene ein generelles Prinzip betrieblicher Strategie, während hier Neutralisierung als Umschreibung einer spezifischen betrieblichen Strategie gegenüber Interessen und Reproduktionserfordernissen der Arbeitskräfte verwendet wird.

(3) Strategien der Nutzung: Die Berücksichtigung von Reproduktionserfordernissen und Interessen der Arbeitskräfte kann vom Betrieb auch als Instrument zur Durchsetzung, Absicherung und Erweiterung von Kapitalverwertungsinteressen genutzt werden. Allgemeine Grundlage hierfür ist die strukturelle Ambivalenz des betrieblichen Beitrags zur Sicherung der Reproduktion der Arbeitskräfte. Er ist für den Betrieb zum einen eine Beschränkung, die es zu minimieren und neutralisieren gilt (s.o.), zum anderen zugleich aber auch ein zentrales strategisches Mittel zur Durchsetzung seiner Interessen gegenüber den Arbeitskräften.

Ausschlaggebend hierfür ist: Der Verkauf der Arbeitskraft - als Voraussetzung der Kapitalverwertung - ist für die Arbeitskräfte zwar ein "objektiver Zwang"; die tausch- und marktmäßige Organisation der Reproduktionssicherung erfordert jedoch, daß die faktische Realisierung des Verkaufs von Arbeitskraft von den Arbeitskräften selbst vollzogen und als Voraussetzung hierfür zu deren Interesse wird. Der"stumme Zwang der ökonomischen Verhältnisse" ermöglicht nicht direkt, sondern nur vermittelt über die subjektiven Interessen der Arbeitskräfte deren jeweilige spezifische Subsumtion unter betriebliche Verwertungserfordernisse. Dabei hängt dieses Interesse nicht nur von den objektiven Reproduktionserfordernissen ab, sondern auch von der subjektiven Erfahrung, ob und in welcher Weise die Realisierung (und Befriedigung) der Interessen der Arbeitskräfte durch den Verkauf von Arbeitskraft faktisch möglich ist.

Daraus ergibt sich für den Betrieb die Möglichkeit, durch die Berücksichtigung von Interessen und Reproduktionserfordernissen der Arbeitskräfte auch deren subjektive Bereitschaft zum Verkauf ihrer Arbeitskraft und zur Erbringung von Arbeitsleistung zu fördern (Anreiz) und dies zur Erweiterung von Verfügungsmöglichkeiten über Arbeitskraft (Ausweitung von Rekrutierungsmöglichkeiten, Selektionschancen usw.) und Ausschöpfung von Arbeitsvermögen (Steigerung der Arbeitsleistung durch Lohnanreize, Motivierung usw.) strategisch zu nutzen.

Ferner ergibt sich aus den besonderen Eigenschaften "lebendigen Arbeitsvermögens", daß durch die Berücksichtigung ihrer Reproduktion im Produktionsprozeß und deren konkreter Ausformung das Arbeitsvermögen nicht nur erhalten, sondern auch die Möglichkeiten seiner Nutzung verändert und tendenziell erweitert werden können. Im besonderen kann hierdurch auch die konkrete Formung von Arbeitsvermögen den jeweils spezifischen betrieblichen Erfordernissen und Bedingungen angepaßt werden.

Diese Zusammenhänge zeigen, daß in der tausch- und marktmäßig vermittelten Beziehung zwischen Betrieb und Arbeitskräften und den besonderen Eigenschaften lebendigen Arbeitsvermögens auch die Möglichkeit enthalten ist, daß vom Betrieb "Beiträge" zur Sicherung der Reproduktion der Arbeitskräfte auch als spezifisches Instrument zur Sicherung und Erweiterung einzelkapitalistischer Verwertungsmöglichkeiten strategisch genutzt werden können.

Ob und inwelcher Weise der Betrieb konkret solche Strategien entwickeln kann, hängt - in der hier interessierenden Perspektive - ab von der jeweils konkreten Ausformung der allgemeinen Interessen und Reproduktionserfordernisse der Arbeitskräfte, den sich hieraus ergebenden konkreten Anforderungen an den Betrieb und den darin enthaltenen - auf die jeweiligen betrieblichen Gegebenheiten und Erfordernisse bezogenen- Möglichkeiten ihrer Berücksichtigung und Nutzung. Diese (betriebs-)externen Voraussetzungen und Bedingungen betrieblicher Nutzungsstrategien entziehen sich dem unmittelbaren betrieblichen"Zugriff", können zugleich aber auch durch das Angebot und die faktische Bereitstellung betrieblicher Beiträge zur Sicherung der Reproduktion der Arbeitskräfte strategisch beeinflußt werden. (So gehen "Problemlösungen" des Betriebs, indem sie Möglichkeiten, Handlungsspielräume, Interessen der Betriebe aufzeigen, in die Herausbildung und Struktur gesellschaftlicher Problemlösungen ein, z.B. im Berufsbildungssystem, in der sozialen Sicherung etc., vgl. hierzu unten. Gesellschaftliche Ansätze und Problemlösungen werden aber auch direktes Objekt betrieblicher Strategien.)

Die gesellschaftlich notwendige Sicherung der Reproduktion der Arbeitskräfte zur Sicherung des Systems der Kapitalverwertung bleibt dem Betrieb auch auf der Grundlage von Nutzungsstrategien "gleichgültig", "äußerlich". Nutzungsstrategien richten sich auf die Absicherung unmittelbarer - d.h. nicht über den gesellschaftlichen Reproduktionszusammenhang (durch die Sicherung gesellschaftlich verfügbarer Arbeitskraft etc.) vermittelter - Effekte.

Die "Gleichgültigkeit" des Betriebs gegenüber den gesellschaftlichen Voraussetzungen der Kapitalverwertung erhält jedoch darin eine Form ihrer strategischen Durchsetzung, die auch deren Sicherung - zumindest tendenziell - möglich macht (hierzu unten).

(4) Die dargestellten Möglichkeiten betrieblich-strategischer Durchsetzung von Verwertungsinteressen können in unterschiedlicher Weise in konkreten betrieblichen Aktivitäten zum Ausdruck kommen. Dabei ist für die Analyse und Identifizierung betrieblicher Strategien wesentlich, daß diese nicht auf einzelne betriebliche Aktivitäten (konkrete Maßnahmen der Verbesserung von Arbeitsbedingungen, der Lohngestaltung, der Rekrutierung etc.) reduziert werden, sondern diese jeweils als objektiver Ausdruck des Zusammenwirkens und der Resultate unterschiedlicher betrieblicher Aktivitäten zu begreifen sind (vgl. hierzu auch Altmann, Bechtle 1974; Bechtle 1976 (1978); Brandt 1978).

In welcher Weise die skizzierten Strategien konkret zum Ausdruck kommen können und welche Unterschiede sich dabei ergeben, sei im folgenden kurz am Beispiel der Gestaltung von Arbeitsbedingungen gezeigt:

Die Reproduktion von Arbeitskraft, ihre Heranbildung, Regeneration usw. findet zwar außerhalb des Betriebes statt, muß jedoch im Produktionsprozeß selbst jeweils eine spezifische Berücksichtigung erfahren. Hieraus ergeben sich - wie in Kapitel I gezeigt - strukturelle Begrenzungen für eine schrankenlose Subsumtion der Arbeitskraft und der Verwertungserfordernisse. Die Bewältigung dieser Beschränkungen und die hierauf bezogenen Interessen der Arbeitskräfte konstituieren somit für den Betrieb ein spezifisches Problem der Gestaltung von Arbeitsbedingungen. Strategien können dabei in jeweils unterschiedlicher Weise zur Geltung kommen, ha-

ben unterschiedliche Folgen für die konkrete Gestaltung von Produktions- und Arbeitsprozessen (bzw. Einsatz und Nutzung von Arbeitskraft im Produktionsprozeß), sind in ihrer Durchsetzbarkeit aber an jeweils spezifische Voraussetzungen der konkreten Ausprägung des Verhältnisses zwischen Betrieb und Arbeitskräften gebunden.

(a) Strategien der Negation zielen darauf ab, tendenziell die notwendige Berücksichtigung von Reproduktionserfordernissen im Produktionsprozeß "auszuschalten". Sie finden ihren konkreten Ausdruck in Beschränkungen der physischen Regeneration (Verkürzung von Arbeitspausen, Ausdehnung der Arbeitszeit, Überstunden, im Belassen negativer Umgebungseinflüsse, körperlich schwerer Arbeit usw.); der psychischen Regeneration (Monotonie, Gleichförmigkeit, "Entleerung" der Arbeit) wie auch der Erhaltung und des Erwerbs von Qualifikationen (Reduzierung von Qualifikationsanforderungen usw.) u.ä. Die Durchsetzung und Aufrechterhaltung hieraus resultierender Formen von Arbeit und Arbeitsbedingungen setzt voraus und ist nur dann möglich, wenn die Stellung der hierfür erforderlichen Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt und im Betrieb weder die Möglichkeit zur Wahrnehmung anderer bzw. besserer Beschäftigungsmöglichkeiten noch zur individuellen oder kollektiven Entwicklung, Artikulierung und Durchsetzung von Interessen bietet. Die Sicherung solcher "Voraussetzungen" kann dabei selbst vom Betrieb in spezifischer Weise strategisch beeinflußt werden: die Schaffung eines tendenziellen "Überangebots" solcher Arbeitskräfte; Erschließung neuer Arbeitskräftereservoirs; gezielte Standortwahl, Monopolisierung der Stellung auf dem Arbeitsmarkt; alle Formen der Arbeitszerlegung, -teilung; Behinderung von Versuchen zur kollektiven Interessendurchsetzung usw.

(b) Strategien der Neutralisierung können demgegenüber darauf abzielen, durch eine differentielle Gestaltung von Arbeitsprozessen und entsprechender Rekrutierung und Einsatz von Arbeitskraft notwendige Reproduktionserfordernisse zwar zu berücksichtigen, andererseits aber auf nur spezielle Arbeitskräftegruppen oder Tätigkeitsbereiche im Betrieb zu beschränken. Dies gelingt durch eine nur partielle Gestaltung von oder Anpassung an die jeweils technischen und organisatorischen betrieblichen Möglichkeiten. Zugleich können hieraus entstehende Beschränkungen auf andere Bereiche "abgewälzt" werden. Neutralisierungsstrategien können dabei auch darauf gerichtet sein, die Verbesserung von Arbeitsbedingungen durch gleichzeitige Reduzierung finanzieller Gratifikationen (Erschwerniszulagen etc.) oder Widerstand gegen Lohnforderungen auszugleichen oder/und die entstehenden Kosten unmittelbar auf die Produktpreise zu überwälzen. Die Durchsetzbarkeit solcher Strategien setzt jedoch eine Differenzierung der Arbeitskräfte in unterschiedliche Arbeitskräftegruppen voraus, deren jeweilige Ansprüche und Forderungen tendenziell "isoliert" (durch Gestaltung von Arbeitsprozessen, Organisationsformen etc.) gehandhabt werden können; ferner, daß Ansprüche an Arbeitsbedingungen tendenziell von Lohnforderungen abkoppelbar sind oder/und einer "Verschlechterung" der Stellung des Betriebs auf dem Arbeitsmarkt (z.B. Verknappung von Arbeitskraft usw.) eine starke Stellung auf dem Absatzmarkt bzw. deren Verbesserung gegenübersteht. Die Konstituierung und Aufrechterhaltung solcher Voraussetzungen

kann dabei selbst vom Betrieb jeweils in spezifischer Weise strategisch beeinflußt werden: etwa durch die gezielte Schaffung von Teilarbeitsmärkten, Differenzierung der Belegschaft in Stammbelegschaften und Randbelegschaften, Differenzierung des Rekrutierungsreservoirs der Arbeitskräfte (z.B. auch Errichtung von Zweigwerken), Abkoppelung der innerbetrieblichen Gestaltung der Arbeitsbedingungen von Auseinandersetzungen um Lohnforderungen u.ä. Auf der Grundlage von Neutralisierungsstrategien können somit einerseits physische, psychische, qualifikatorische Reproduktionsmöglichkeiten im Produktionsprozeß berücksichtigt werden; diese bleiben aber notwendigerweise auf spezifische Tätigkeitsbereiche, Arbeitskräftegruppen beschränkt, können zu tendenziellen "Mehrbelastungen" anderer Arbeitskräftegruppen führen (Verschärfung von Disparitäten), finanzielle Einbußen oder erschwerte Durchsetzung von Lohnforderungen nach sich ziehen u.ä.

(c) Betriebliche Nutzungsstrategien zielen demgegenüber auf Möglichkeiten, mit der Berücksichtigung physischer, psychischer, qualifikatorischer Reproduktion zugleich selbst die Steigerung der Arbeitsleistung und Erweiterung der Nutzung von Arbeitskraft zu erreichen. Dies kann zum Ausdruck kommen in der Reduzierung negativer Umgebungseinflüsse bei gleichzeitiger Steigerung der unmittelbaren psychisch-nervlichen Arbeitsanforderungen; Abbau körperlicher Schwerarbeit zur Steigerung des Arbeitstempos; Ausweitung von Arbeitsinhalten, Verbesserung der "Umweltbedingungen" zur Steigerung der Arbeitsmotivation; aber auch: Reduzierung von Belastungen durch Ersetzung menschlicher Arbeit. Die Voraussetzung für die Durchsetzung solcher Strategien ist, daß die jeweils spezifischen Reproduktionserfordernisse, die ihrerseits selbst durch bestehende Arbeitsformen, gesellschaftlich-historische Entwicklungen etc. "bestimmt" sind, eine solche Ausformung erhalten, daß ihre Berücksichtigung in eine Steigerung der Arbeitsleistung etc. "transformiert" werden kann. Dies besagt zugleich, daß sie auf die - jeweils vom Betrieb veränderbaren - Formen der Nutzung von Arbeitskraft, d.h. der Schaffung technischer und organisatorischer Grundlagen zu einer Erweiterung von qualitativen Veränderungen der Ausschöpfung des Arbeitsvermögens "bezogen" sein müssen. Dies selbst wiederum kann jedoch vom Betrieb in spezifischer Weise strategisch beeinflußt werden: etwa durch die gezielte Umlenkung oder Kanalisierung von Ansprüchen der Arbeitskräfte (z.B. Umlenkung des Anspruchs auf qualifikatorische Entfaltungsmöglichkeiten auf psychisch-nervliche etc. Entlastung usw.); auch können durch die gezielte Schaffung von Tatsachen, etwa das betriebliche Angebot und die Realisierung einer Verbesserung von Arbeitsbedingungen u.ä., latent vorhandene Ansprüche den betrieblichen Erfordernissen und Möglichkeiten angepaßt werden.

(5) Zur Offenhaltung unterschiedlicher strategischer Möglichkeiten: Die betrieblichen Möglichkeiten zur Neutralisierung und Nutzung von "Beiträgen" zur Reproduktionssicherung von Arbeitskräften erklären, daß auch auf der Grundlage der tausch- und marktmäßig vermittelten Beziehung zwischen Betrieb und Arbeitskräften eine Berücksichtigung der notwendigen Reproduktion

der Arbeitskräfte gesichert werden kann. Ob und inwieweit dies möglich ist, bleibt jedoch abhängig davon, inwieweit Strategien der Neutralisierung und insbesondere Nutzung von Beiträgen zur Reproduktionssicherung von Arbeitskraft für den einzelnen Betrieb "notwendig" werden und durchsetzbar sind. Zur Durchsetzung von Verwertungsinteressen muß der einzelne Betrieb bestrebt sein, unterschiedliche strategische Möglichkeiten offenzuhalten und sämtliche Möglichkeiten der Auseinandersetzung mit Interessen und Reproduktionserfordernissen der Arbeitskräfte auszuschöpfen.

Wir gehen davon aus, daß Strategien der Neutralisierung und Nutzung für den Betrieb nur dann notwendig werden, wenn Strategien der Negation im konkreten Fall nicht durchsetzbar sind, sich hieraus für den Betrieb Probleme ergeben und/oder vergleichsweise weniger vorteilhaft sind. Ein ähnliches Verhältnis ist auch zwischen Strategien der Neutralisierung und Nutzung anzunehmen.

Ferner ist die konkrete Möglichkeit zur Durchsetzung solcher Strategien abhängig von den jeweils spezifischen betrieblichen Voraussetzungen. Näher zu bestimmen wäre hier, welche betrieblichen Strukturen, Ressourcen etc. erforderlich sind, um diese - objektiv möglichen - Strategien entfalten und durchsetzen zu können. Von Bedeutung sind auch betriebsspezifische Unterschiede zwischen den Betrieben untereinander für die jeweils unterschiedliche Möglichkeit und Fähigkeit der betrieblich-strategischen Auseinandersetzung mit Interessen und Reproduktionserfordernissen der Arbeitskräfte. Hieraus ergibt sich auch, daß verschiedene Betriebe jeweils auch unterschiedliche Strategien entfalten können bzw. für diese jeweils unterschiedliche Möglichkeiten zur Durchsetzung ihrer Verwertungsinteressen bestehen.

Das Problem der Gefährdung der Reproduktion der Arbeitskräfte bleibt somit trotz bzw. gerade wegen unterschiedlicher strategischer Möglichkeiten als strukturelles Problem für die Arbeitskräfte und den gesamtgesellschaftlichen Reproduktionszusammenhang bestehen. Die hieraus resultierende Notwendigkeit und Möglichkeit öffentlicher Interventionen zur Absicherung und Durchsetzung der Interessen und Reproduktionserfordernisse der Arbeitskräfte erfährt hierüber vermittelt ihre spezifische gesellschaftliche Ausformung: sie ist abhängig von

- der jeweiligen betrieblichen Durchsetzung von Verwertungsinteressen und der darin enthaltenen Nichtberücksichtigung von Reproduktionserfordernissen der Arbeitskräfte,
- deren individuellen und gesellschaftlichen Folgen und
- der Notwendigkeit und Möglichkeit der betrieblichen Entfaltung und Ausformung alternativer Strategien[1].

3. Die Institutionalisierung öffentlicher Interventionen und betriebliche Strategien

Erforderlich wäre nunmehr, die spezifischen Strukturen und Bedingungen öffentlicher Interventionen ausführlich darzustellen. Es erschien uns jedoch sinnvoll, dies gesondert in Kapitel III vorzunehmen und uns hier bei der Betrachtung betrieblicher Strategien gegenüber öffentlichen Interventionen - auch um Wiederholungen zu vermeiden - zunächst ohne nähere Begründung darauf zu beziehen.

1) Es sei hier darauf verwiesen, daß unter jeweils konkreten gesellschaftlich-historischen Bedingungen der hier skizzierte Zusammenhang immer bereits über vorangehende öffentliche Interventionen vermittelt auftritt. Dieser Zusammenhang kann hier jedoch zunächst nicht berücksichtigt werden; es geht hier zunächst um eine "schrittweise" Identifizierung und Entwicklung der für die Analyse des Zusammenhangs öffentlicher Interventionen und betrieblicher Strategien relevanten Zusammenhänge.

Unsere These ist, daß sich die unterschiedlichen Möglichkeiten der betrieblich-strategischen Durchsetzung von Verwertungsinteressen auf der Grundlage der tausch- und marktmäßig vermittelten Beziehung zwischen Betrieb und Arbeitskräften in spezifischer Weise bei der Auseinandersetzung mit den öffentlichen Interventionen reproduzieren. Darüber konstituiert sich eine spezifische Abhängigkeit der Herausbildung und Wirksamkeit öffentlicher Interventionen von einzelkapitalistischen Verwertungsinteressen. Aus der betrieblich-strategischen Durchsetzung gegenüber öffentlichen Interventionen ergeben sich sowohl Beschränkungen wie auch objektiv angelegte Möglichkeiten für deren gesellschaftliche Herausbildung, Durchsetzung und Wirksamkeit[1].

Öffentliche Interventionen bleiben grundsätzlich an die tausch- und marktmäßig organisierte Reproduktionssicherung der Arbeitskräfte "rückgebunden" und damit auch an die zuvor dargestellten Strukturmomente. Daraus ergeben sich ihre Möglichkeiten und Beschränkungen: sie können und müssen sich auf die hierin angelegten Möglichkeiten der betrieblichen Berücksichtigung von Reproduktionserfordernissen der Arbeitskräfte beziehen; öffentliche Interventionen sind damit in ihrer Herausbildung wie Wirksamkeit selbst Objekt betrieblicher Strategien und von diesen abhängig. Der Betrieb kann gegenüber öffentlichen Interventionen keine grundsätzlich anderen Strategien verfolgen als gegenüber tausch- und marktmäßig vermittelten Anforderungen und Beschränkungen; sie werden für den Betrieb in gleicher Weise als externe, gesellschaftliche Anforderungen und Beschränkungen wirksam, die im Interesse einer maximalen Sicherung einzelkapitalistischer Verwertungsmöglichkeiten bewältigt werden müssen. Was sich verändert, ist das "Objekt" betrieblicher Strategien und sind die Bedingungen ihrer Durchsetzbarkeit.

---

1) Dieser Zusammenhang wird im folgenden auf genereller Ebene umrissen. Eine weitere theoretisch-analytische Differenzierung und Konkretisierung wie auch empirische Demonstration soll - nachdem auch die Formen und strukturellen Bedingungen öffentlicher Interventionen näher bestimmt sind - in Teil 2 erfolgen.

(2) Eine zentrale Bedeutung erlangt in diesem Zusammenhang die Institutionalisierung öffentlicher Interventionen: Öffentliche Interventionen müssen jeweils spezifisch hinsichtlich der konkreten Erscheinungsformen der Reproduktionsgefährdungen der Arbeitskräfte herausgebildet und gesellschaftlich durchgesetzt werden. Ferner müssen öffentliche Interventionen in spezifischer Weise politisch-normativ "verankert"[1] und gegenüber der tausch- und marktmäßig vermittelten Reproduktionssicherung der Arbeitskräfte abgehoben und abgesichert werden.

Ob und in welcher Weise sich für den Betrieb Beschränkungen und Anforderungen durch öffentliche Interventionen ergeben, ist damit jeweils abhängig davon, ob es überhaupt zu einer Herausbildung öffentlicher Interventionen kommt und in welcher Weise sie institutionell verankert werden. Dies ist für den Betrieb also eine gesellschaftliche Voraussetzung, deren jeweils konkrete Ausprägung auch die betrieblich-strategischen Möglichkeiten ihrer Bewältigung vorgeben. Sowohl die Herausbildung und institutionelle Ausprägung öffentlicher Interventionen und die Bewältigung ihrer Auswirkungen (Anforderungen und Beschränkungen für den Betrieb) sind daher für den Betrieb in gleicher Weise mögliche und notwendige Bezugspunkte betrieblicher Strategien; sie bedingen sich wechselseitig.

Öffentliche Interventionen unterliegen strukturellen Bedingungen, durch die ihre Herausbildung und konkrete Institutionalisierung vorstrukturiert wird. Daraus ergeben sich unterschiedliche Möglichkeiten der betrieblich-strategischen Beeinflußung und Bewältigung von Beschränkungen und Anforderungen durch öffentliche Interventionen. Ob und in welcher Weise dies jedoch konkret für den Betrieb möglich ist, hängt davon ab,

---

1) Unter gesellschaftlicher Verankerung verstehen wir eine institutionelle Form der Absicherung von Regelungen, die - abgehoben von rein privaten, tausch- und marktmäßig bestimmten Vereinbarungen - in besonderer Weise abgestützt durch gesellschaftlich und politisch relevante und institutionalisierte Verfahren, Instanzen und Grundregeln erfolgt.

in welcher Weise diese strukturellen Bedingungen bei der Herausbildung und Institutionalisierung öffentlicher Interventionen zur Geltung kommen und deren konkrete Ausprägung bestimmen. Dies besagt einerseits, daß für den Betrieb sowohl die Formen wie auch die strukturellen Bedingungen öffentlicher Interventionen "vorgegeben" sind und unterschiedliche, objektiv angelegte Möglichkeiten zur strategischen Beeinflussung enthalten. Andererseits können und müssen sich betriebliche Strategien auf die jeweilige institutionelle Ausprägung der öffentlichen Interventionen beziehen, da sie über die konkret bestehenden Möglichkeiten der betrieblichen Bewältigung von Anforderungen und Beschränkungen durch öffentliche Interventionen entscheidet.

(3) Die Grundlagen für diese betrieblich-strategischen Möglichkeiten ergeben sich also aus der allgemein strukturellen Rückbindung öffentlicher Interventionen an die tausch- und marktmäßig organisierte Reproduktionssicherung der Arbeitskräfte und damit an deren unterschiedlichen Strukturmomente. Öffentliche Interventionen zur Sicherung der Reproduktion der Arbeitskräfte sind damit auch rückgebunden an

- o die in der tausch- und marktmäßig vermittelten Beziehung zwischen Betrieb und Arbeitskräften angelegte <u>Machtasymmetrie</u> zwischen Betrieb und Arbeitskräften und darin enthalten die Abhängigkeit der Reproduktionssicherung der Arbeitskräfte von betrieblichen Leistungen;

- o die <u>Partikularisierung</u> des gesellschaftlichen Reproduktionszusammenhangs und speziell der Beziehung zwischen Betrieb und Arbeitskräften;

- o <u>die Ambivalenz betrieblicher Beiträge</u> zur Reproduktionssicherung der Arbeitskräfte und der Möglichkeit, diese als Instrument zu einer Erweiterung der Spielräume zur Nutzung und Verfügung über Arbeitskraft einzusetzen.

Hieraus ergeben sich für den Betrieb auch Möglichkeiten zu einer <u>unterschiedlichen</u> strategischen Beeinflussung der Herausbildung

und Institutionalisierung öffentlicher Interventionen, indem die Rückbindung öffentlicher Interventionen an diese unterschiedlichen Strukturmomente jeweils spezifisch vom Betrieb genutzt werden kann. Unter betrieblicher Perspektive können damit aber auch jeweils Möglichkeiten und Ansatzpunkte der unterschiedlichen betrieblich-strategischen "Verarbeitung" (Bewältigung) von Anforderungen und Beschränkungen durch öffentliche Interventionen vorbereitet und abgesichert werden.

(4) Ihre konkrete gesellschaftliche Verwirklichung erfährt die jeweils spezifische Rückbindung öffentlicher Interventionen in unterschiedlichen Prinzipien der Institutionalisierung. Durch diese Prinzipien wird die jeweilige Struktur und Qualität[1)] bestimmt, in der die in öffentlichen Interventionen enthaltenen Anforderungen und Beschränkungen für den Betrieb konkret wirksam werden. Betriebliche Strategien zur Aufrechterhaltung und Sicherung unterschiedlicher Möglichkeiten zur Bewältigung öffentlicher Interventionen können (und müssen) daher auf die Realisierung spezifischer Institutionalisierungsprinzipien gerichtet sein und sich dabei auf jeweils unterschiedliche Strukturen und Qualitäten der Institutionalisierung beziehen.

Auf diesem Hintergrund lassen sich Prinzipien der Institutionalisierung öffentlicher Interventionen als zentraler Bezugspunkt der betrieblich-strategischen Auseinandersetzung mit öffentlichen Interventionen bestimmen und analysieren: Aus der betrieblichen Möglichkeit zu einer unterschiedlichen strategischen Auseinandersetzung mit öffentlichen Interventionen, ihrer Herausbildung und Wirksamkeit ergeben sich hierfür spezifische Beschränkungen wie aber auch Möglichkeiten für die Absicherung der Interessen und Reproduktionserfordernisse der Arbeitskräfte durch öffentliche Interventionen.

1) Struktur und Qualität der Institutionalisierung schlagen sich z.B. darin nieder, ob öffentliche Interventionen verbindlich oder unverbindlich, bestimmt oder nur in Generalklauseln geregelt sind, ob sie allgemein oder nur für bestimmte Adressaten wirksam sind bzw. Ausnahmen erlauben, ob sie punktuell oder generell auf faktische Verhältnisse Bezug nehmen, ob sie formale Regelung bleiben oder konkret realisiert werden, ob sie in Ge- oder Verbote, in Verpflichtungen oder in Rechte, in allgemeine Schutzziele oder in individuelle Ansprüche gekleidet sind usw.

Es ist somit zu fragen, welche Ausformung betriebliche Strategien der Negation, der Neutralisierung und Nutzung gegenüber öffentlichen Interventionen erhalten, d.h. auf welche Prinzipien der Institutionalisierung und betriebliche Reaktionen auf Auswirkungen öffentlicher Interventionen sich solche betriebliche Strategien richten und welche objektiven Grundlagen die Durchsetzung solcher Strategien ermöglichen.

(5) Allgemein lassen sich in dieser Perspektive betriebliche Strategien gegenüber öffentlichen Interventionen wie folgt bestimmen:

(a) Strategien der Abwehr öffentlicher Interventionen

Die betrieblich-strategische Durchsetzung von Verwertungsinteressen durch die Negation von Interessen und Reproduktionserfordernissen der Arbeitskräfte zielt auf die Abwehr öffentlicher Interventionen. Solche Strategien lassen sich daher allgemein auch als Abwehr- oder Defensiv-Strategien umschreiben. Strategisches Ziel muß nicht notwendigerweise eine völlige Verhinderung öffentlicher Interventionen sein; entscheidend ist dabei, zu verhindern, daß sich durch öffentliche Maßnahmen Beschränkungen und Anforderungen an den (jeweiligen) Betrieb ergeben.

Die wesentlichen Ansatzpunkte solcher konkret durchaus unterschiedlicher Strategien sind (a) die Verhinderung einer Herausbildung und insbesondere "effektiven" Institutionalisierung öffentlicher Interventionen sowie (b) die Beeinträchtigung der faktischen Voraussetzungen und intendierten Wirkungen öffentlicher Maßnahmen.

Die objektive Grundlage für die betriebliche Entwicklung und Durchsetzung solcher Strategien ergibt sich aus der Notwendigkeit, öffentliche Interventionen auf der Grundlage und gegenüber der Dominanz der tausch- und marktmäßigen Beziehung zwischen Betrieb und Arbeitskräften entwickeln und davon abgehoben durchsetzen zu müssen. Aus der darin angelegten Machtasymmetrie zwischen Betrieb und Arbeitskräften und der grundsätzlichen Abhängigkeit von betrieblichen Leistungen ("Beiträgen") ergeben sich

allgemeine Hemmnisse und Probleme für die Herausbildung und Wirksamkeit öffentlicher Interventionen, die für den Betrieb die Möglichkeit zur Entwicklung und Durchsetzung von Abwehrstrategien enthalten und entsprechend genutzt werden können.

Ob und inwieweit der Betrieb konkret zur Durchsetzung solcher Strategien in der Lage ist, hängt - in der hier interessierenden Perspektive - wesentlich ab von der jeweils konkreten Ausprägung der Machtasymmetrie zwischen Betrieb und Arbeitskräften (Grundlage für die Herausbildung öffentlicher Interventionen) und der jeweils konkreten Bedeutung des Betriebes für die Bereitstellung und Sicherung notwendiger Reproduktionsvoraussetzungen der Arbeitskräfte. Dabei können sich Unterschiede zwischen einzelnen Betrieben ergeben und entsprechend auch jeweils unterschiedliche Möglichkeiten zu einer "erfolgreichen" Durchsetzung von Abwehrstrategien.

Abwehrstrategien beschränken und verhindern in ihrer Tendenz (bzw. je erfolgreicher sie durchgesetzt werden können) die Absicherung von Interessen und Reproduktionserfordernissen der Arbeitskräfte durch öffentliche Interventionen. Damit beschränken und verhindern sie auch notwendige Absicherungen gesellschaftlicher Voraussetzungen der Kapitalverwertung bzw. einer entsprechenden Bewältigung ihrer Gefährdungen. Sie konstituieren oder perennieren dadurch gesellschaftliche Probleme.

(b) Strategien der Neutralisierung öffentlicher Interventionen

Strategien der Neutralisierung von Interessen und Reproduktionserfordernissen der Arbeitskräfte richten sich auf die "Eingrenzung" öffentlicher Interventionen sowie auf die betriebliche Anpassung an und die Kompensation von faktischen Auswirkungen für den Betrieb (Strategien der Neutralisierung öffentlicher Interventionen).

Wesentliche strategische Ansatzpunkte sind dabei (a) die Ausrichtung der Institutionalisierung öffentlicher Interventionen auf jeweils nur partielle und spezifische Erscheinungsformen und Ur-

sachen von Reproduktionsgefährdungen; damit auch eine nur jeweils "partikulare" Absicherung der (notwendigen) Interessen und Reproduktionserfordernisse der Arbeitskräfte; (b) die Ausnutzung der hierdurch jeweils von den öffentlichen Interventionen ausgesparten, offengehaltenen Möglichkeiten zur Durchsetzung von Verwertungsinteressen zur Beeinflussung, Kompensation von und Anpassung an faktische Auswirkungen (bzw. Wirksamkeit) öffentlicher Interventionen.

Dies kann sowohl durch unterschiedliche Prinzipien der Institutionalisierung öffentlicher Interventionen als auch betriebliche Reaktionen gegenüber öffentlichen Interventionen erreicht werden.

Objektive Grundlage für die Möglichkeit der betrieblichen Entwicklung und Durchsetzung solcher Strategien ist die Partikularisierung der Sicherung (und Gefährdung) der Reproduktion der Arbeitskräfte in unterschiedliche Teilprozesse, Reproduktionsvoraussetzungen etc., die auch Grundlage und Bezugspunkte öffentlicher Interventionen sind oder werden. Hieraus ergeben sich sowohl für die Identifizierung von Reproduktionsgefährdungen und ihre Ursachen als auch für deren Bewältigung spezifische Probleme und Hemmnisse.

Ob und in welcher Weise diese konkret vom Betrieb zur Neutralisierung öffentlicher Interventionen genutzt werden können, hängt (u.a.) ab von der jeweils konkreten Ausprägung der Partikularisierung der Reproduktionsbedingungen der Arbeitskräfte (als Grundlage der Herausbildung öffentlicher Interventionen) wie auch den betrieblichen Möglichkeiten, diese selbst zu beeinflussen und auszunutzen (Bedingungen für die Wirksamkeit öffentlicher Interventionen).

Auch hier können Unterschiede zwischen einzelnen Betrieben bestehen mit der Folge, daß jeweils in unterschiedlicher Weise Beschränkungen durch öffentliche Interventionen "hingenommen" werden können oder müssen. Die faktische, für den Betrieb realisierbare Möglichkeit der Durchsetzung von Neutralisierungsstrategien beinhaltet auch, daß Abwehrstrategien "zurückgenommen" werden

bzw., wenn sich die Chancen ihrer Durchsetzung verschlechtern, durch Neutralisierungsstrategien ersetzt werden können.

Neutralisierungsstrategien beschränken die Herausbildung und Wirksamkeit öffentlicher Interventionen, eröffnen andererseits aber auch die Möglichkeit zu einer zumindest partikularen Absicherung von Interessen und Reproduktionserfordernissen der Arbeitskräfte. Auf dieser Grundlage können Gefährdungen der Reproduktion zwar nicht vermieden, jedoch in ihren Auswirkungen "abgemildert" werden. Auf der Grundlage öffentlicher Interventionen werden dabei auch die Möglichkeiten, Gefährdungen gesellschaftlicher Voraussetzungen der Kapitalverwertung abzufangen und latent zu halten, tendenziell erweitert[1].

(c) Strategien der Nutzung öffentlicher Interventionen

Strategien der Nutzung von Interessen oder Reproduktionserfordernissen der Arbeitskräfte gegenüber öffentlichen Interventionen richten sich auf die Transformation von Anforderungen und Beschränkungen durch öffentliche Interventionen in Voraussetzungen zur Erweiterung einzelkapitalistischer Verwertungsmöglichkeiten. Wir umschreiben diese allgemein als Strategien der Nutzung öffentlicher Interventionen.

Wesentliche strategische Ansatzpunkte sind hier (a) die institutionelle Absicherung der Berücksichtigung von (individuell und gesellschaftlich notwendigen) Interessen und Reproduktionserfordernissen der Arbeitskräfte und (b) ihre Nutzung als Instrument der Erweiterung der betrieblichen "Zugriffsmöglichkeiten" auf die Arbeitskräfte und der besonderen produktiven Eigenschaften "lebendigen Arbeitsvermögens". (Nutzungsstrategien richten sich dabei - auch hier - nicht auf die gesellschaftlichen Effekte öffentlicher

1) Eine weitere Explikation setzt eine genauere Bestimmung der Formen öffentlicher Interventionen und der darin angelegten Möglichkeiten zur Sicherung der Reproduktion der Arbeitskräfte voraus; vgl. hierzu Kapitel III.

Interventionen, sondern auf unmittelbare, vom Betrieb zur Durchsetzung von Verwertungsinteressen nutzbare Effekte.) Dies kann ebenfalls durch unterschiedliche Prinzipien der Institutionalisierung sowie betriebliche Reaktionen gegenüber öffentlichen Interventionen erreicht werden.

Objektive Grundlage für die betriebliche Möglichkeit zur Entwicklung und Durchsetzung von Nutzungsstrategien ist auf genereller Ebene die strukturelle Ambivalenz öffentlicher Interventionen in ihrer Ausrichtung auf die Sicherung und Aufrechterhaltung der tausch- und marktmäßig vermittelten Beziehungen zwischen Betrieb und Arbeitskräften. (Dies beinhaltet auch die Ausrichtung öffentlicher Interventionen auf die Sicherung der Reproduktion der Arbeitskräfte als "Lohnabhängige"!) Ferner bleiben auch auf der Grundlage öffentlicher Interventionen entstehende Anforderungen und Beschränkungen für den Betrieb (wenn auch nicht ausschließlich, so doch immer "auch") an die tausch- und marktmäßig vermittelte Beziehung zwischen Betrieb und Arbeitskräften gebunden; die darin angelegten Möglichkeiten, betriebliche Beiträge zur Reproduktionssicherung als Instrument zur Realisierung von Kapitalverwertungsinteressen zu nutzen, bleiben damit erhalten und werden durch die Institutionalisierung öffentlicher Interventionen tendenziell erweitert.

Ob und in welcher Weise der Betrieb zu solchen Nutzungsstrategien in der Lage ist, hängt (u.a.) von seinen Möglichkeiten ab, öffentliche Interventionen nicht nur abzuwehren oder zu neutralisieren, sondern diese "hinzunehmen" und sich "anzupassen" (Beschränkungen und Anforderungen zur Berücksichtigung notwendiger Reproduktionserfordernisse) und damit verbundene ambivalente Effekte für die Sicherung und Durchsetzung eigener Verwertungsinteressen nutzen zu können. Auf der Grundlage solcher Nutzungsstrategien kann der Betrieb auch "gesellschaftlichem Druck" auf Beiträge zur Reproduktionssicherung nachgeben, ohne daß dies eine Einschränkung seiner Kapitalverwertung zur Folge hat.

Auf dieser Grundlage ergeben sich umgekehrt auch Möglichkeiten, mit öffentlichen Interventionen Gefährdungen der Reproduktion

der Arbeitskräfte zu bewältigen und individuell und gesellschaftlich notwendige Reproduktionsvoraussetzungen abzusichern. Damit können auch gesellschaftliche Voraussetzungen der Kapitalverwertung (Verfügbarkeit von Arbeitskraft, Kaufkraft usw.) gesichert werden. Durch öffentliche Interventionen können dabei auch die Effekte betrieblicher Beiträge sowohl zur Sicherung der individuellen Reproduktion der Arbeitskräfte wie zur Erhaltung und Schaffung gesellschaftlicher Voraussetzungen der Kapitalverwertung tendenziell gesteigert und erweitert werden.

Gleichwohl bleiben die Möglichkeiten zur Herausbildung und Durchsetzung öffentlicher Interventionen auch auf der Grundlage betrieblicher Nutzungsstrategien beschränkt: Die mögliche Sicherung der Reproduktion bleibt grundsätzlich an die Existenz der Arbeitskräfte als Lohnabhängige gebunden und deren jeweils konkrete gesellschaftliche Ausprägung. Anforderungen an die individuelle Reproduktion der Arbeitskräfte sind für diese "externe" gesellschaftliche Bedingungen, auf die sie - zur Sicherung ihrer Existenz - ihre Reproduktion ausrichten müssen. Bezugspunkt und Maßstab der Reproduktionssicherung bleiben also die jeweils konkreten Erfordernisse der tausch- und marktmäßig vermittelten Sicherung der Reproduktion. Dies beinhaltet auch, daß - selbst dann, wenn öffentliche Interventionen durchgesetzt werden können - sie immer nur dann und soweit möglich sind, als sich die tausch- und marktmäßig vermittelte Reproduktionssicherung der Arbeitskräfte als "mangelhaft" (defizient) erweist, was zugleich selbst abhängig ist von den nicht veränderten spezifischen Anforderungen, die sich hieraus an die Sicherung der Reproduktion ergeben. Öffentliche Interventionen können sich damit auch nur jeweils auf spezifische konkrete Erscheinungsformen von Reproduktionsproblemen beziehen; damit kann nicht verhindert werden, daß auf dieser Grundlage "neue" Gefährdungen der Reproduktion der Arbeitskräfte entstehen.

Schließlich ist die Herausbildung und Wirksamkeit öffentlicher Interventionen gebunden an die betrieblichen Möglichkeiten zur Nutzung <u>unmittelbarer</u> Effekte (s.o.), was auch in spezifischer Weise bei der Herausbildung öffentlicher Interventionen - quasi

als "Preis" für die Möglichkeit ihrer Durchsetzung - berücksichtigt werden muß. Dies verlangt auch zugleich eine jeweils spezifische Anpassung öffentlicher Interventionen an die jeweils konkret bestehenden betrieblichen Möglichkeiten ihrer Nutzung. Dieser Zusammenhang tritt zwar bei der Herausbildung und Durchsetzung öffentlicher Interventionen nicht explizit in Erscheinung, erhält aber seinen Ausdruck in spezifischen Widerständen gegenüber öffentlichen Interventionen: Was hier als betriebliches Interesse der Abwehr durch Eingrenzung öffentlicher Interventionen in Erscheinung tritt, kann zugleich der betriebliche Versuch sein, öffentliche Interventionen an betriebliche Möglichkeiten ihrer Nutzung anzupassen. Indem dieser Zusammenhang bei der Herausbildung und Durchsetzung öffentlicher Interventionen nicht durchschaut wird, ergibt sich der besondere strategische Vorteil des Betriebes, die Akzeptierung öffentlicher Interventionen als eine Einschränkung von Verwertungsmöglichkeiten auszuweisen und auf dieser Grundlage auch entsprechende "Zugeständnisse" auszuhandeln. Daß hierdurch Verwertungsmöglichkeiten nicht eingeschränkt, sondern eher tendenziell erweitert werden, ist dann nicht unmittelbar sichtbar.

(6) Die weitere Analyse der Institutionalisierung öffentlicher Interventionen als Bezugspunkt und Bedingung betrieblicher Strategien richtet sich auf die theoretisch-analytische Bestimmung betrieblicher Strategieziele und -möglichkeiten. Wir bestimmen, aufgrund welcher Prinzipien der Institutionalisierung und Reaktionen gegenüber öffentlichen Interventionen diese abgewehrt, neutralisiert oder genutzt werden können, und aufgrund welcher struktureller Bedingungen dies möglich ist. Damit leisten wir keine Bestimmung der jeweiligen betrieblichen Aktivitäten, die zur Realisierung solcher Strategien entwickelt werden können (und müssen). Wir gehen jedoch davon aus, daß unsere Analyse eine Grundlage darstellt für eine systematische Bestimmung solcher betrieblicher Aktivitäten und ihrer empirischen Identifizierung.

So wäre hier etwa im einzelnen zu klären, welche Aktivitäten der Betrieb im Rahmen der Interessenauseinandersetzung entfalten kann und muß, um bestimmte Prinzipien der Institutionalisierung, die ihm entweder eine Abwehr, Neutralisierung oder Nutzung öffentli-

cher Interventionen erlauben, durchzusetzen; welche technischen und organisatorischen Veränderungen von Produktions- und Arbeitsprozessen notwendig sind, um die durch die Institutionalisierung eröffneten Möglichkeiten der Abwehr, Neutralisierung oder Nutzung auszuschöpfen etc. Im Zusammenhang mit der Analyse betrieblicher Reaktionen gegenüber öffentlichen Interventionen versuchen wir dies zwar im einzelnen anzudeuten, eine systematische Analyse bleibt jedoch weiteren Arbeiten vorbehalten.

Diese "Lücke" unserer Analyse hat zur Folge, daß wir die jeweils für die Entwicklung und Durchsetzung der von uns analysierten Strategien notwendigen betrieblichen - sowohl internen wie externen - Voraussetzungen nicht näher bestimmen bzw. bestimmen können. Auch dies muß weiteren Arbeiten vorbehalten bleiben. Zu bestimmen ist hier, welche betrieblichen Strukturen, Ressourcen etc. sowie externen betrieblichen Bedingungen notwendig sind, um die von uns analysierten - objektiv möglichen - Strategien zu entwickeln und durchzusetzen.Besondere Bedeutung erlangen dabei jeweils betriebsspezifische Unterschiede zwischen Betrieben und deren Folgen für jeweils unterschiedliche Möglichkeiten der strategischen Auseinandersetzung mit öffentlichen Interventionen. Die damit verbundenen Auswirkungen öffentlicher Interventionen auf die Konkurrenz zwischen Betrieben bzw. die betrieblichen Möglichkeiten der "Nutzung" öffentlicher Interventionen zur Sicherung von Marktmacht wären dabei ebenfalls zu berücksichtigen, kann von uns aber im Rahmen dieser Untersuchung nicht geleistet werden. Wir weisen jedoch darauf hin, daß sich aus der Möglichkeit zur Entwicklung unterschiedlicher betrieblicher Strategien gegenüber öffentlichen Interventionen und der Abhängigkeit hierbei von jeweils spezifischen betrieblichen internen und externen Voraussetzungen ergibt, daß unterschiedliche Betriebe jeweils auch unterschiedliche Strategien gegenüber der Herausbildung und der Wirksamkeit öffentlicher Interventionen entwickeln können bzw. für unterschiedliche Betriebe jeweils unterschiedliche Möglichkeiten zur Durchsetzung von Strategien gegenüber öffentlichen Interventionen bestehen.

Dies hat auch Auswirkungen für die Möglichkeiten, öffentliche Interventionen herauszubilden bzw. durchzusetzen: können sich hieraus doch spezifische "Koalitionen" zwischen Betrieben, die zu einer Akzeptierung (Neutralisierung und insbesondere Nutzung) öffentlicher Interventionen in der Lage sind, und Arbeitskräften bil-

den gegenüber solchen Betrieben, die primär Abwehrstrategien gegenüber öffentlichen Interventionen entwickeln bzw. nicht in der Lage sind, unter den jeweils konkreten Bedingungen andere Strategien herauszubilden. Dies besagt auch, daß für solche Betriebe Abwehrstrategien weder Alternativen noch Vorstufen zur Entfaltung anderer Strategien sind, sondern jeweils die einzige Möglichkeit zur Sicherung betrieblicher Existenz darstellen. Je nach "gesellschaftlicher Bedeutung" solcher Betriebe kann die Durchsetzung öffentlicher Interventionen auch die Gefährdung der Existenz einzelner Betriebe beinhalten und notwendig machen; zur Sicherung der Reproduktion der Arbeitskräfte und der gesellschaftlich notwendigen Voraussetzungen der Kapitalverwertung müssen diese quasi "geopfert" werden: Konzentrations- und Zentralisationsbewegungen sind Ausdruck solcher Entwicklungen; öffentliche Interventionen wirken hier ähnlich wie die Konkurrenz und verschärfen diese. Dies bedeutet auch, daß für solche Betriebe die Sicherung von gesellschaftlichen Voraussetzungen der Kapitalverwertung weder kurz- noch langfristig Vorteile bringt.

Bei der Analyse konkreter historischer Konstellationen und Entwicklungen kann daher auch nicht vereinfacht von dem "Interesse" des Kapitals oder betrieblichen Interessen allgemein ausgegangen werden. Vielmehr ist zu untersuchen, wie einzelkapitalistische Verwertungsinteressen vermittelt über betriebliche Strategien und deren Abhängigkeit von jeweils betriebsspezifischen Bedingungen durchgesetzt werden und welche Unterschiede sich dabei zwischen einzelnen Betrieben ergeben. Die konkrete Analyse von Strategien eines einzelnen Betriebes können entsprechend auch nicht unmittelbar verallgemeinert werden; es ist zu prüfen, inwieweit es sich hier um die Durchsetzung einer spezifischen, objektiv möglichen Strategie handelt, und aufgrund welcher betrieblichen internen und externen Bedingungen diese entwickelt und durchgesetzt werden kann.

Obwohl wir in unserer Analyse diese Abhängigkeit betrieblicher Strategien von betrieblichen Voraussetzungen nicht weiter berücksichtigen, geht dieser Zusammenhang und seine Konsequenzen als - quasi impliziter Hintergrund - in unsere Analyse ein 1).

---

1) Wir können in der weiteren Analyse auch die - bereits im vorangehenden mehrmals angedeuteten - individuellen und gesellschaftlichen Konsequenzen betrieblicher Strategien bzw. einer entsprechenden Institutionalisierung und Wirksamkeit öffentlicher Interventionen nicht mehr weiter verfolgen; aus unserer Analyse ergeben sich hierfür zwar Folgerungen, die jedoch im Rahmen dieser Untersuchung von uns nicht mehr systematisch bestimmt und ausgeführt werden können. Wir müssen uns deshalb hier jeweils auf allgemeine Hinweise und die implizit in der Analyse von Prinzipien der Institutionalisierung und betrieblichen Reaktionen gegenüber öffentlichen Interventionen enthaltenen Folgerungen beschränken.

In der weiteren Analyse sollen die bisher allgemein dargestellten Zusammenhänge zwischen betrieblichen Strategien und öffentlichen Interventionen differenziert, theoretisch-analytisch ausgearbeitet und empirisch demonstriert werden. Unser Ziel ist zu zeigen, (1) in welcher Weise die hier allgemein skizzierten betrieblichen Strategien sich jeweils auf unterschiedliche Prinzipien der Institutionalisierung und deren Durchsetzung beziehen können, und (2) auf dieser Grundlage jeweils unterschiedliche Möglichkeiten betrieblicher Reaktionen gegenüber öffentlichen Interventionen bestehen. Sowohl die Herausbildung und Durchsetzung von Prinzipien der Institutionalisierung als auch betrieblicher Reaktionen sollen dabei selbst begründet und zurückgeführt werden auf eine jeweils differenzierte Bestimmung struktureller Bedingungen der öffentlichen Interventionen, speziell auf ihre Rückbindung an die tausch- und marktmäßig vermittelte Beziehung zwischen Betrieb und Arbeitskräften.

Für eine solche Analyse sind zunächst weitere theoretisch-analytische Vorarbeiten notwendig. Dies bedeutet, daß die Weiterführung des Zusammenhangs zwischen betrieblichen Strategien und öffentlichen Interventionen unterbrochen werden muß. In Kapitel III erfolgt daher eine analytische Bestimmung von Formen öffentlicher Interventionen und den Bedingungen ihrer Institutionalisierung. Erst daran anschließend kann eine Verknüpfung der im vorangegangenen skizzierten Überlegungen zum Verhältnis von betrieblichen Strategien und öffentlichen Interventionen und der Analyse der Formen und Bedingungen öffentlicher Interventionen und ihrer Institutionalisierung als Bezugspunkte betrieblicher Strategien in Teil 2 erfolgen.

III. Formen öffentlicher Interventionen und Bedingungen ihrer Institutionalisierung

(1) Eine differenzierte Analyse betrieblicher Strategien gegenüber öffentlichen Interventionen erfordert zunächst, daß die - im vorhergehenden nur allgemein behaupteten - Formen, in denen öffentliche Interventionen gesellschaftlich herausgebildet werden können, näher bestimmt werden. Hieraus ergibt sich auch eine differenziertere Bestimmung von Anforderungen und Beschränkungen für den Betrieb durch öffentliche Interventionen und damit die "Bezugspunkte" der betrieblich-strategischen Auseinandersetzung mit öffentlichen Interventionen. In unserer Perspektive gilt es dabei auch speziell zu zeigen, in welcher Weise öffentliche Interventionen an die tausch- und marktmäßig vermittelte Organisation der Reproduktionssicherung der Arbeitskräfte rückgebunden und dadurch"vorstrukturiert" werden, diese einschränken und ergänzen, aber nicht aufheben, und darüber vermittelt auch in ihrer Herausbildung und Wirksamkeit in spezifischer Weise an jeweils einzelkapitalistische Verwertungsinteressen rückgebunden bleiben. Für den Betrieb eröffnen sich hieraus Möglichkeiten zur Durchsetzung von Strategien gegenüber öffentlichen Interventionen.

Bei der Bestimmung von Formen öffentlicher Interventionen unterscheiden wir zwischen

- der kollektiv/öffentlichen Artikulation und Durchsetzung von Interessen der Arbeitskräfte (als Ergänzung und partieller Ersatz der individuell-privaten Interessendurchsetzung) und

- der Sicherung der Reproduktion der Arbeitskräfte bzw. der hierzu erforderlichen Reproduktionsmittel und -bedingungen durch öffentliche Maßnahmen (als Ergänzung der tausch- und marktmäßigen Regulierung und Organisation der Reproduktion).

Auswirkungen öffentlicher Interventionen auf die betriebliche Interessenrealisierung können ihre Ursache also sowohl in der öffentlichen Interessendurchsetzung wie in öffentlichen Maßnahmen

zur Reproduktionssicherung haben. Der Betrieb muß hieraus resultierende Einschränkungen hinsichtlich beider Interventionsarten bewältigen. Seine Strategien können (bzw. müssen) also sowohl auf die öffentliche Interessendurchsetzung und die damit verbundenen Durchsetzungspotentiale der Arbeitskräfte wie auch auf die hierauf basierenden öffentlichen Maßnahmen einzeln, parallel oder kombiniert gerichtet sein.

Eine systematische Begründung beider Ansatzpunkte öffentlicher Interventionen soll in der weiteren Darstellung erfolgen. Hier sei nur darauf hingewiesen, daß sowohl die öffentliche Interessendurchsetzung wie auch öffentliche Maßnahmen in jeweils unterschiedlichen objektiv angelegten Formen herausgebildet werden können, aus denen sich auch je spezifische Anforderungen und Beschränkungen wie aber auch unterschiedliche strategische Ansatzpunkte für den Betrieb ergeben.

(2) Ferner ist es erforderlich, die spezifischen Bedingungen der Institutionalisierung öffentlicher Interventionen, speziell das Erfordernis ihrer normativen Verankerung, näher zu bestimmen. Mit der spezifischen "Rückbindung" der Institutionalisierung an die selbst institutionell abgesicherte tausch- und marktmäßig vermittelte Reproduktionssicherung sind spezifische Bedingungen und Probleme der institutionellen Verankerung öffentlicher Interventionen verbunden, durch die die unterschiedlichen Möglichkeiten und Grenzen ihrer rechtlich-normativen Absicherung bestimmt werden. Hieraus ergeben sich objektive, dem Betrieb gesellschaftlich und institutionell vorgegebene "Ansatzpunkte" für die strategische Durchsetzung unterschiedlicher Prinzipien der Institutionalisierung bei der Konstituierung öffentlicher Interventionen wie auch für unterschiedliche betriebliche"Reaktionen" zur Bewältigung von daraus resultierenden Anforderungen und Beschränkungen, was wir in Teil 2 ausführlicher zu analysieren versuchen.

(3) Beide Interventionsarten zur Berücksichtigung von Reproduktionserfordernissen der Arbeitskräfte, öffentliche Interessendurchsetzung und öffentliche Maßnahmen, können sowohl hinsicht-

lich ihrer jeweils unterschiedlichen Formen als auch hinsichtlich ihrer institutionellen Ausprägung je spezifische strategische Bedeutung für den Betrieb erhalten.

(4) Die Analyse von Formen öffentlicher Interventionen und Bedingungen ihrer Institutionalisierung ist somit darauf gerichtet, den "Gegenstand" betrieblich-strategischer Auseinandersetzung und entsprechend auch die möglichen Ansatzpunkte betrieblicher Strategien präziser zu bestimmen. In diesem Kapitel sollen daher zunächst die objektiven Grundlagen und gesellschaftlichen Bedingungen öffentlicher Interventionen, getrennt nach Formen öffentlicher Interessendurchsetzung (1. Abschnitt) und Formen öffentlicher Maßnahmen (2. Abschnitt), und die damit verbundenen betrieblich-strategischen Möglichkeiten dargestellt werden. Im Anschluß daran versuchen wir, die für die Institutionalisierung relevanten Bedingungen und Probleme in allgemeiner Form zu skizzieren (3. Abschnitt).

1. Formen öffentlicher Durchsetzung von Arbeitskräfteinteressen

Im folgenden sollen Formen öffentlicher Interessendurchsetzung[1] dargestellt werden, in denen Möglichkeiten der Artikulation, Thematisierung und Durchsetzung von Arbeitskräfteinteressen gegenüber betrieblichen Interessen enthalten sind. Ziel wie auch Bedingung für eine öffentliche Durchsetzung von Interessen ist generell, eine ausschließlich in individuellen Formen erfolgende und deshalb defizitäre Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte zu ergänzen bzw. partiell zu ersetzen. Im wesentlichen unterscheiden wir dabei vier Formen öffentlicher Durchsetzung von Arbeitskräfteinteressen, die auf den folgenden Ebenen basieren:

---

1) Unter Formen öffentlicher Interessendurchsetzung verstehen wir hier auf theoretisch-analytischer Ebene Strukturtypen, deren Charakter durch bestimmte gesellschaftliche Grundlagen und Bedingungen geprägt ist und die sich als "Grundformen" historisch-konkreter Erscheinungsformen öffentlicher Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte bestimmen lassen.

o Arbeitsmarkt (Angebot von und Nachfrage nach Arbeitsvermögen),
o Stellung im Betrieb (Arbeitsverhältnis, Direktionsverhältnis),
o Kooperationsbeziehungen mit dem Betrieb und
o staatlich-politische Ebene (als Staatsbürger).

Diese vier Ebenen beziehen sich auf individuell und gesellschaftlich notwendige Reproduktionsebenen[1].

Die Möglichkeit, Arbeitskräfteinteressen öffentlich durchzusetzen, ist objektiv darin angelegt, daß die einzelnen Arbeitskräfte innerhalb der durch den Tausch- und Marktzusammenhang geprägten Interessenbeziehungen zum Betrieb nicht nur individuell Interessen zu artikulieren und zu realisieren versuchen. Sie weisen auf diesen "Ebenen der Interessendurchsetzung" immer auch gemeinsame und gleichartige Interessen auf, auf deren Grundlage eine gemeinsame bzw. öffentliche Durchsetzung von Arbeitskräfteinteressen möglich wird. Die hierauf basierenden Formen öffentlicher Interessendurchsetzung bleiben jedoch grundsätzlich von den relevanten Prinzipien und Machtpotentialen individueller Interessendurchsetzung abhängig und werden hierdurch unterschiedlich geprägt bzw. in ihrer Wirksamkeit beschränkt. Öffentliche Formen der Interessendurchsetzung stellen so eine strukturell angelegte und notwendige Ergänzung bzw. Absicherung der durch individuellen Tausch charakterisierten möglichen und notwendigen Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte dar.

Die für diese Formen relevanten objektiven Grundlagen sollen im folgenden kurz dargestellt werden. Danach werden einige

---

1) Der Bezug auf die vier Reproduktionsebenen der Arbeitskräfte im Betrieb, auf dem Arbeitsmarkt, im privaten Reproduktionsbereich und im staatlich-politischen Bereich erfolgt in spezifischer Weise unter dem theoretischen Gesichtspunkt einer Durchsetzung von Reproduktionsinteressen als Arbeitskräfte gegenüber dem Betrieb. Aus diesem Grund bleibt hier die privat/kulturelle Ebene außer Betracht (und auch entsprechende öffentliche Formen der Interessendurchsetzung wie etwa "Idealvereine", Kirchen usw.). Dagegen differenzieren wir analytisch zusätzlich nach einer Ebene der Kooperationsbeziehungen zwischen Arbeitskräften und Betrieben, die - zwar auf den Reproduktionsebenen Betrieb und Arbeitsmarkt basierend - hierzu jedoch in strukturell unterschiedlicher Weise spezifische Relevanz für die Durchsetzung von Arbeitskräfteinteressen besitzt.

Bedingungen näher skizziert, an die eine öffentliche Durchsetzung von Arbeitskräfteinteressen gebunden ist und in denen Möglichkeiten für defensive, neutralisierende und nutzende Strategien des Betriebes angelegt sind[1].

a) Grundlagen öffentlicher Interessendurchsetzung

Die Möglichkeiten zur Durchsetzung von Arbeitskräfteinteressen in öffentlichen Formen und damit eine Überwindung der ausschließlich auf individueller Ebene stattfindenden Interessendurchsetzung ist strukturell in den oben genannten Ebenen der Interessendurchsetzung angelegt.

So besitzen die Arbeitskräfte auch im Rahmen einer individuell geprägten Artikulation ihrer Interessen auf dem Arbeitsmarkt, sowohl hinsichtlich der Inhalte ihrer Interessen wie auch hinsichtlich ihrer Stellung auf dem Arbeitsmarkt Gemeinsamkeiten. Auch im betrieblichen Arbeitsverhältnis steht die einzelne Arbeitskraft, obwohl sie der betrieblichen Direktionsmacht individuell unterworfen ist, in ähnlichen Abhängigkeiten vom betrieblichen Nutzungsinteresse wie andere Arbeitskräfte. Auch bei einer individuell gestalteten Beteiligung innerhalb von "Kooperationsverhältnissen" mit dem Betrieb ist jede Arbeitskraft in gleicher Weise mehr oder weniger am Zweck der Kooperation interessiert. Aus der Gleichartigkeit der Partizipation im staatlichen Bereich ergibt sich, daß hier nur gemeinsam mit anderen Arbeitskräften Interessen herausgebildet und als staatliche durchgesetzt werden können, auch wenn jede Arbeitskraft individuell als Staatsbürger dem Staat gegenübersteht. Eine öffentliche Durchsetzung von Arbeitskräfteinteressen mit Hilfe der staatlichen Instanz ist damit ebenfalls strukturell mit angelegt.

---

1) Zu letzterem erfolgt eine differenzierte Analyse und Darstellung hinsichtlich unterschiedlicher betrieblicher Strategien in Teil 2.

Durchsetzungsformen, die sich auf den Aspekt der Gleichartigkeit individueller Interessen und einzelner Machtpotentiale der Arbeitskräfte und auf eine darauf basierende gemeinsame Durchsetzung beziehen, stellen daher kein systemfremdes Element dar. Sie ermöglichen und ergänzen die sich auf individueller Ebene vollziehende Interessenrealisierung der Arbeitskräfte. Öffentliche Formen der Interessendurchsetzung sind damit strukturnotwendiges Element für die Durchsetzung von Reproduktionsinteressen der Arbeitskräfte, die auf individueller Ebene nicht durchgesetzt werden, und gleichzeitig für die Ermöglichung und Absicherung individueller Formen der Interessendurchsetzung.

Obwohl Formen öffentlicher Interessendurchsetzung auf die gemeinsame Durchsetzung gleichartiger Interessen ausgerichtet sind und damit andersartige Prinzipien als die Interessendurchsetzung auf individueller Ebene aufweisen, orientieren sie sich doch an den Bedingungen und Voraussetzungen der jeweiligen Ebenen individueller Interessendurchsetzung. Sie müssen sich auf die dort jeweils relevanten Prinzipien und Machtpotentiale beziehen. Die Grundlagen öffentlicher Interessendurchsetzung ergeben sich zum einen aus den jeweiligen Bedingungen individueller Interessendurchsetzung, zum anderen aus den spezifischen Prinzipien einer gemeinsamen/öffentlichen Durchsetzung von Interessen. Wir gehen dabei im folgenden nicht näher auf den Entstehungsprozeß "öffentlicher" Interessen ein, sondern beschränken uns auf die Herausarbeitung der unterschiedlichen Prinzipien und Machtpotentiale, die im Rahmen öffentlicher Interessendurchsetzung relevant werden und so auch für die damit zusammenhängenden Artikulierungs- und Thematisierungsprozesse von Bedeutung sind.

(1) Prinzipien und Machtpotentiale individueller Interessendurchsetzung

Auf den einzelnen Ebenen der Interessendurchsetzung sind infolge der jeweils unterschiedlichen Durchsetzungsprinzipien

spezifische Machtpotentiale erforderlich, um dort individuell Arbeitskräfteinteressen artikulieren und realisieren zu können.

(a) Die Interessendurchsetzung auf der Ebene des Arbeitsmarktes

Die Möglichkeiten zur Durchsetzung von Interessen werden hier bestimmt durch das Tauschprinzip und das Konkurrenzprinzip. Beide Prinzipien ergänzen sich, bedingen sich in ihren Funktionen und begrenzen jeweils ihre Wirksamkeit. Primäres Ziel des Marktvorgangs ist dabei der Tausch, während durch die Konkurrenz eine Äquivalenz der Tauschleistungen abgesichert werden kann. Das "Machtverhältnis" auf dem Markt wird damit durch ein Gegenüber von Tauschpartnern geprägt, deren Machtpotentiale sowohl durch die Art ihrer Tauschleistung wie auch wesentlich durch die von der Konkurrenz ausgehenden Effekte mitbestimmt werden[1]. Die Chance der einzelnen Arbeitskraft, Interessen auf dem Arbeitsmarkt durchzusetzen, hängt also von dem hier auf dieser Ebene zur Verfügung stehenden Machtpotential [2] ab, das durch folgende Komponenten bestimmt wird:

---

1) Mit den genannten Prinzipien wie mit den im folgenden für den Arbeitsmarkt charakterisierten Machtpotentialen läßt sich gleichermaßen die Interessendurchsetzung auf dem Konsumgütermarkt charakterisieren, der hier nicht speziell als Ebene der Durchsetzung von Reproduktionsinteressen der Arbeitskräfte gegenüber dem Betrieb begriffen wird und damit im folgenden auch nicht näher analytisch bestimmt wird.

2) Unter Machtpotentialen sollen im folgenden keine konkreten Machtmittel und -instrumente verstanden werden. Vielmehr soll dieser Begriff die jeweils relevanten und notwendigen Aspekte charakterisieren, unter denen bestimmte Abhängigkeiten und Entscheidungsspielräume, bezogen auf die Prinzipien der Interessendurchsetzung, Machtmöglichkeiten zur Durchsetzung eigener Interessen einräumen. Es handelt sich also um analytische Dimensionen von Macht, die auf konkreter Ebene jeweils unterschiedliche Erscheinungsformen annehmen können.

- Vom Monopolisierungsgrad der zur Verfügung stehenden Tauschressourcen. Hierbei ist die Marktmacht um so größer, je mehr Tauschressourcen man im Verhältnis zu anderen besitzt, d.h. je geringer die Möglichkeit des Marktgegners ist, auf Konkurrenten auszuweichen.

  Das den Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehende individuelle Arbeitsvermögen ist jedoch eine Tauschressource, die unter diesem Aspekt der einzelnen Arbeitskraft kaum Marktmacht vermittelt. Sie steht tendenziell in völliger Konkurrenz mit anderen Arbeitskräften (abgesehen von den Effekten qualifikatorischer Unterschiede, vgl. unten), wodurch dem Betrieb im allgemeinen zahllose Ausweichmöglichkeiten auf andere Arbeitskräfte offenstehen. Umgekehrt können zwar die Arbeitskräfte ebenfalls auf andere Betriebe auszuweichen versuchen, sofern diese ausreichende Beschäftigungsmöglichkeiten zur Verfügung stellen. Je stärker jedoch auch Arbeitsplätze monopolisiert oder quantitativ beschränkt sind, um so geringer sind solche Ausweichmöglichkeiten gegeben, d.h. um so größer ist die Macht dieser Betriebe auf dem Arbeitsmarkt. Damit aber ist strukturell auf dem Arbeitsmarkt eine Machtasymmetrie zwischen einzelnen Arbeitskräften und den Betrieben angelegt.

- Vom Grad der Abhängigkeit von den Ressourcen des Tauschpartners. Je größer diese Abhängigkeit ist bzw. je stärker man auf die Ressourcen des Tauschpartners angewiesen ist, um so machtvoller ist dieser in der Lage, seine eigenen Interessen durchzusetzen.

  Der ökonomische Zwang der Arbeitskräfte, ihre Arbeitskraft verkaufen zu müssen, weil ihnen "sonstige" Ressourcen (Produktionsmittel, tauschfähige Waren, Vorräte usw.) im Prinzip nicht zur Verfügung stehen und damit auch keine anderen Möglichkeiten zu ihrer Reproduktionssicherung gegeben sind, stellt eine weitere Grundlage für die Machtasymmetrie zwischen Arbeitskräften und Betrieben dar. Insbesondere gegen-

über jenen Betrieben, die auf das Arbeitsvermögen der Arbeitskräfte nicht oder nur beschränkt angewiesen sind, besitzen die einzelnen Arbeitskräfte ein besonders geringes Machtpotential, da diese auch andere Möglichkeiten zur Realisierung betrieblicher Interessen besitzen (insbesondere Substitution von Arbeitskräften durch Kapital).

Beide Machtkomponenten ergeben sich aus den Prinzipien des Tauschs und der Konkurrenz. Infolge ihrer strukturellen schwachen Position verfügen die einzelnen Arbeitskräfte daher insgesamt nur über geringe Machtpotentiale auf dem Arbeitsmarkt, um dort eine erfolgreiche bzw. ausreichende Durchsetzung ihrer Reproduktionsinteressen zu erreichen.

(b) Die Interessendurchsetzung auf der Ebene des betrieblichen Arbeitsverhältnisses (Stellung im Betrieb)

Im Gegensatz zum Tauschergebnis der Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt (Entlohnung) erfährt das des Betriebes (Verfügung über Arbeitskraft) nicht auf dem Arbeitsmarkt, sondern erst bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen und bei der Einordnung der Arbeitskraft in den betrieblichen Produktionsprozeß seine Konkretisierung. Die damit immer vorhandene betriebliche Möglichkeit, die Tauschleistung der Arbeitskräfte bei bestehendem Arbeitsvertrag nachträglich zu bestimmen, macht das Arbeitsverhältnis im Betrieb zu einem eigenen "Interessenverhältnis", in dem - losgelöst von der Tauschbeziehung auf dem Arbeitsmarkt - Interessen durchgesetzt werden können. Diese Ebene der Interessendurchsetzung wird durch eigene spezifische Prinzipien geprägt, auch wenn sie durch die Verknüpfung mit dem Tausch auf dem Arbeitsmarkt spezifische Machtaspekte aufweisen kann. Entscheidendes Prinzip auf dieser Ebene ist das Direktionsprinzip, das dem Betrieb eine einseitige Durchsetzung seiner Interessen durch Anweisung (und damit auch Einordnung in den autonom gestalteten Produktionsprozeß) gegenüber den Arbeitskräften ermöglicht. Aus der Sicht der Arbeitskräfte stellt es sich als Gehorsamsprinzip dar. Innerhalb des betrieblichen

"Direktionsverhältnisses" steht daher dem betrieblichen Interesse an spezifischer Nutzung von Arbeitskraft kein entsprechendes Gegeninteresse der Arbeitskräfte gegenüber, zumal deren Interesse an Entlohnung bereits auf der Ebene des Arbeitsmarktes konkretisiert wurde und in das Arbeitsverhältnis nicht mehr eingebracht werden kann (abgesehen von einer spezifischen Verknüpfung mit einzelnen betrieblichen "Nutzungsformen").

Aus dem Lohnanspruch des Arbeitskraftbesitzers entwickelt sich im Betrieb jedoch kein eigenständiges und dem Arbeitsverhältnis entsprechendes "Interessenverhältnis", da dieser Anspruch zum einen ausreichend und auf längere Zeit auf der Ebene des Arbeitsmarktes konkretisiert ist, vor allem aber, da er erst in der Erfüllung der durch das betriebliche Interesse jeweils bestimmten Tätigkeitsanweisungen entsteht. Für die einzelnen Arbeitskräfte existiert so prinzipiell keine dem"Direktionsverhältnis"entsprechende Möglichkeit, individuell ihre Interessen innerhalb des Betriebes artikulieren und durchsetzen zu können.

Da das betriebliche Arbeitsverhältnis seinen Entstehungsgrund auf der Ebene des Arbeitsmarktes hat, hängen Interessendurchsetzung auf dem Arbeitsmarkt und im Betrieb wechselseitig zusammen und eröffnen zusätzlich Möglichkeiten zur Vergrößerung bzw. Verminderung der innerhalb des betrieblichen Arbeitsverhältnisses zur Verfügung stehenden Machtpotentiale.

Zum anderen aber wird das Arbeitsverhältnis auch durch das <u>Prinzip der Ausführung</u> betrieblicher Anweisungen geprägt, das sich als eine wichtige Ergänzung zum Direktionsprinzip aus der Sicht der Arbeitskräfte darstellt. Erst mit der "sinn- und sachgemäßen" Ausführung betrieblicher Anweisungen erlangt die Interessendurchsetzung des Betriebes gegenüber den Arbeitskräften Realität, nicht schon in einem "automatenhaften" Gehorsam gegenüber betrieblichen Anweisungen.

Die Machtpotentiale der einzelnen Arbeitskräfte für eine Durchsetzung ihrer Interessen innerhalb des betrieblichen Arbeitsverhältnisses werden durch folgende Aspekte bestimmt:

- Durch den Grad der Unterwerfung, mit dem die einzelne Arbeitskraft quantitativ (Arbeitszeit, zeitlicher Produktionsablauf usw.) und qualitativ (Art der Tätigkeit, Verantwortlichkeit, Aufgabenspektrum usw.) dem - vom Betrieb auf dem Arbeitsmarkt erworbenen - Direktionsrecht unterstellt ist.

  Je geringer und je weniger umfassend diese Unterwerfung ist und je weniger Verfügungsmacht (Disziplinierungsinstrumente, Spielräume zur Nutzung von Arbeitsvermögen usw.) über das Arbeitsvermögen dem Betrieb zusteht, um so eher sind damit für die einzelnen Arbeitskräfte Machtpotentiale verbunden, aufgrund derer sie im Rahmen des einseitig betrieblich orientierten Direktionsverhältnisses eigene Interessen zur Sicherung ihrer Reproduktion durchsetzen könken. Da aber dieser Aspekt und die darauf basierenden Machtpotentiale der Arbeitskräfte von der Machtasymmetrie auf dem Arbeitsmarkt mit abhängig sind (Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt auch als Disziplinierungsinstrument innerhalb des Betriebes), ist eine starke Unterwerfung der Arbeitskräfte unter das Direktionsrecht des Betriebes grundsätzlich erreichbar. Die "Machtposition" der Arbeitskräfte innerhalb des Arbeitsverhältnisses, bereits infolge des Gehorsamsprinzips nur gering ausgeprägt, wird hierdurch zusätzlich eingeschränkt und erweist sich daher als besonders gering.

- Durch den Grad ihrer Abhängigkeit vom Produktionsprozeß, mit dem die Arbeitskräfte in ihrer Tätigkeit an die materiellen, technischen und organisatorischen Ressourcen des Betriebes gebunden sind. Selbständigkeit und Alternativen bei der Gestaltung von Produktionsteilprozessen sind geeignet, diese Abhängigkeit zu reduzieren.

Eine geringere Prozeßabhängigkeit der Arbeitskräfte bzw. Eingriffschancen in den Produktionsprozeß ermöglichen, zumindest partiell, eigene Anforderungen und Interessen in bestimmter Weise auch innerhalb des betrieblichen Arbeitsverhältnisses einzubringen. Da jedoch aufgrund des Arbeitsverhältnisses die einzelnen Arbeitskräfte zunächst in den einseitig vom Betrieb gestalteten und organisierten Produktionsprozeß eingegliedert sind (Zuordnung der einzelnen Arbeitskraft zum Produktionsprozeß) und die spezifische Organisation des Betriebes (Ausmaß der Selbständigkeit der Arbeitskräfte, das Spektrum der ihnen "offenstehenden" Aufgaben- und Tätigkeitsarten usw.) ebenfalls einseitig durch den Betrieb - insbesondere durch Arbeitsteilung - bestimmt wird, sind die den Arbeitskräften unter diesem Aspekt zur Verfügung stehenden Machtpotentiale zwar als differenziert, im Prinzip aber als gering einzuschätzen.

Es ergibt sich daher, daß die Arbeitskräfte auch bei Ausnutzung ihrer im Rahmen der Ausführung betrieblicher Anweisungen angelegten Möglichkeiten wegen des Direktionsprinzips des Betriebes strukturell zu geringe Machtpotentiale erlangen, um innerhalb des betrieblichen Arbeitsverhältnisses ausreichend Reproduktionsinteressen durchsetzen zu können. Diese strukturell angelegte schwache Position der Arbeitskräfte kann durch ausstrahlende Effekte der Machtasymmetrie auf dem Arbeitsmarkt auf das Arbeitsverhältnis zusätzlich erheblich geschwächt werden.

(c) Die Interessendurchsetzung auf der Kooperationsebene

Während auf dem Arbeitsmarkt und im Betrieb die Interessendurchsetzung im wesentlichen durch Prinzipien des Gegeneinanders gekennzeichnet ist (Macht des einen kann sich unmittelbar als Gegenmacht für den anderen auswirken), stehen auf der Kooperationsebene die Interessen der Arbeitskräfte und des Betriebes grundsätzlich nicht im Gegensatz zueinander. Vielmehr richten sich hier die Prinzipien der Interes-

sendurchsetzung auf das kooperative Zusammenwirken von Arbeitskräften und Betrieb, auch wenn diese im übrigen Träger unterschiedlicher und/oder widersprüchlicher Interessen sind. Für eine Interessendurchsetzung werden daher auch keine Machtpotentiale unter den Aspekten von "Gegenmacht" geltend gemacht.

In Kooperationsbeziehungen herrschen andere Prinzipien der Interessendurchsetzung. Sie müssen geeignet sein, den Gegensatz von Interessen der Arbeitskräfte und des Betriebes zu ignorieren.[1] Die Durchsetzung von Interessen erfolgt hier auf der Basis eines gemeinsamen Kooperationszweckes: Dieser soll dadurch erreicht werden, daß als gemeinsame Interessen Verhaltensorientierungen und Verpflichtungen zu Leistungsbeiträgen herausgebildet, organisiert und jeweils gegenüber dem Kooperationspartner geltend gemacht werden. Der Bezug auf den Kooperationszweck konstituiert einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen der Mitgliedschaft (Beteiligung) am und der Unterwerfung unter das Kooperationsverhältnis und bindet die Arbeitskräfte wie den Betrieb an die der Kooperation zugrundeliegende Form der Interessendurchsetzung und Machtaufteilung (im Gegensatz zur staatlich-politischen Ebene, auf der zwischen der Partizipation und der Unterwerfung unter das staatliche Interesse eine funktionelle Verknüpfung konkret nicht besteht).

"Kooperationsverhältnisse" zwischen Arbeitskräften und Betrieb sind daher nicht mit "vorkapitalistischen" Problemlösungsformen gleichzusetzen. Vielmehr entsprechen Prinzipien der gemeinsamen (freiwilligen) Unterordnung unter einen gemeinsam anerkannten Zweck und die dadurch bedingte Beteiligung an der Kooperation durchaus den Grundsätzen "selbstverantwortlicher" (im Verhältnis zum Staat) Interessendurchsetzung und Reproduktionssicherung. Sie finden auch institutionell in der Freiheit zur Kooperation und zur Gemeinsamkeit

---

1) Unter Kooperationsbeziehungen werden daher im folgenden nur solche Formen der Zusammenarbeit verstanden, die durch die Kooperation zwischen Arbeitskräften und Betrieb gekennzeichnet sind, nicht also Kooperationsformen zwischen Trägern gleichartiger Interessen, die nach unserem Verständnis vielmehr Formen der Veröffentlichung (gemeinsame Durchsetzung und Realisierung gleichartiger Interessen bzw. Anforderungen) darstellen.

ihren konkreten Ausdruck, sind also auch in der Idee autonomer, privatwirtschaftlicher Organisation des Produktions- und Reproduktionszusammenhangs mit enthalten. Auf institutioneller Ebene (s. weiter unten) enthält z.B. das Instrument des Vertrages sowohl den Aspekt eines Kompromisses zwischen gegenseitigen Interessen und der Bestimmung gegenseitiger Leistungen als auch gleichzeitig den Aspekt der Gemeinsamkeit hinsichtlich des Vertragszweckes (Tauschziel, Äquivalenz). Ebenso wie also eine grundsätzlich beiderseitige (gemeinsame) Bereitschaft zum Tausch vorhanden sein muß, liegt bei der Kooperation zwischen Trägern an sich entgegengesetzter Interessen ein gemeinsames Interesse zugrunde. Der Bezug auf den gemeinsamen Kooperationszweck bedeutet jedoch nicht, daß die innerhalb der Kooperationsbeziehung verfolgten Ziele der einzelnen Arbeitskräfte und des Betriebes gleicher Art sein müssen, die Kooperation also nur die Durchsetzung gleichartiger Interessen ermöglicht. Vielmehr kann die Erreichung desselben Zwecks gerade mit der Durchsetzung unterschiedlicher Interessen verbunden sein (so etwa im Rahmen einer unter Kooperationsgesichtspunkten organisierten betrieblichen Krankenkasse, in der Existenzinteressen der Arbeitskräfte für den Fall ihrer Erkrankung dem betrieblichen Interesse an einer loyalen und an den Betrieb gebundenen Belegschaft gegenüberstehen).

Wesentlich ist jedoch, daß die dem Kooperationszweck zugrundeliegende Interessenlage zwischen den Arbeitskräften und dem Betrieb tendenziell nicht mehr unmittelbar zum Ausdruck kommt und damit auch nicht mehr als Folge einer unterschiedlichen Machtverteilung auf anderen Ebenen der Interessendurchsetzung (asymmetrische Verteilung der Machtpotentiale) einsichtig wird. Während auf der Ebene des Arbeitsmarktes und des Betriebes Erscheinungsformen der Abhängigkeit und der Machtlosigkeit der Arbeitskräfte zumindest auch als Ergebnis ökonomischer (und institutionell abgesicherter) Machtasymmetrien innerhalb der Interessendurchsetzung auszumachen sind und unmittelbar als solche von den Arbeitskräften erfahren werden können, verdecken in der Kooperationsbeziehung die Prinzipien der Beteiligung an (Partizipation) und der Unterordnung (auch des Betriebes) unter eine beschränkte, gemeinsame Zweckorientierung die hinter der Kooperation stehenden Aspekte einseitiger Geltendmachung und Durchsetzung betrieblicher Interessen auf anderen Ebenen der Interessendurchsetzung.

Um daher auf der Kooperationsebene Arbeitskräfteinteressen durchsetzen zu können, brauchen die Arbeitskräfte Machtpotentiale, die an diesen Prinzipien orientiert sind und es ermöglichen, sowohl auf die Herausbildung gemeinsamer, dem Kooperationszweck entsprechender Interessen, wie auch auf die Unterordnung des Betriebes unter den Kooperationszweck Einfluß zu nehmen. Der Kooperationszweck wird damit auch zur Vermittlungsebene unterschiedlicher oder auch entgegengesetzter Interessen zwischen Arbeitskräften und Betrieb. Eine erfolgreiche Durchsetzung von Arbeitskräfteinteressen erfordert hierfür insbesondere Machtpotentiale für die Einbringung derartiger Interessen in die Kooperation (Einordnung unter den Kooperationszweck) wie auch für die Durchsetzung gegenüber den Kooperationspartnern.[1)]

Die hierzu erforderlichen Machtmöglichkeiten sind vor allem:

- Der Grad der Kooperationsbeteiligung der Arbeitskräfte. Je stärker diese an der Gestaltung und Organisation der Zusammenarbeit partizipieren bzw. je größer ihr Einfluß auf die dazu möglicherweise gegründete (Kooperations-)Instanz ist, um so eher können eigene Interessen der Arbeitskräfte eingebracht werden und zum Kooperationsziel aller (und damit auch der anderen) Teilnehmer gemacht werden. Wesentlich ist dabei, daß für eine starke Beteiligung auch "qualitative" Potentiale (dem Kooperationszweck subsumierbarer Sachverstand und Qualifikation) erforderlich sind, um Interessen der Arbeitskräfte sachlich unter den Kooperationszweck einzuordnen und entsprechend zu legitimieren.

---

1) Nicht gemeint sind damit die konkreten Machtinstrumente, die eine Kooperationsinstanz zur Realisierung gemeinsamer Anforderungen zur Verfügung stehen können bzw. müssen, sondern vielmehr die Machtmöglichkeiten, die aus der prinzipiellen Beteiligung der Arbeitskräfte an der Kooperation und aus der Unterordnung der Betriebe unter den Kooperationszweck für die Arbeitskräfte resultieren.

Da die Beteiligung der einzelnen Arbeitskräfte an der Kooperation immer relativ gering im Verhältnis zu der des Betriebes ist, besitzen sie auf der Kooperationsebene strukturell nur geringe Möglichkeiten der Einflußnahme. Vor allem aber ist der Grad ihrer Beteiligung weitgehend von der Bereitschaft der Betriebe abhängig, überhaupt Kooperationsbeziehungen zu den Arbeitskräften aufrecht zu erhalten bzw. diesen darin zusätzlich zu irgendwelchen Leistungsansprüchen Potentiale der Mitwirkung (und damit der Interessendurchsetzung) einzuräumen, was es vor allem erschwert, spezifische Arbeitskräfteinteressen, die nicht unmittelbar auch dem betrieblichen Interesse entsprechen, in die Kooperation einzubringen und als vom gemeinsamen Kooperationszweck abgedeckt zu legitimieren.

o Die Chance, Interessen gegenüber dem Betrieb durchzusetzen, wird ferner durch den Grad der Bindung mitbestimmt, dem der Betrieb im Hinblick auf den gemeinsamen Zweck unterliegt.

Diese Bindung ergibt sich aus der sachlichen Beschränktheit des Kooperationszwecks und aus den Verpflichtungen des Betriebes aus der Kooperationsbeziehung. Eine größere Bandbreite des Kooperationszwecks und eine entsprechende Bindung des Betriebes an die auf der Kooperationsebene durchgesetzten Interessen führt tendenziell zu einer stärkeren "Unterordnung" des Betriebes und ermöglicht damit auch eher eine Berücksichtigung von Arbeitskräfteinteressen.

Gerade aber die Bestimmtheit und Sachlichkeit des Kooperationszwecks wie auch das Ausmaß, in dem sich der Betrieb hierauf bezogen verpflichtet, verhindert zunächst eine wesentliche und die Durchsetzung von besonderen Arbeitskräfteinteressen ermöglichende weitergehende Unterordnung des Betriebes. Dies um so mehr, da er das Ausmaß und die inhaltliche Breite seiner Unterordnung im Gegensatz zur einzelnen Arbeitskraft weitgehend selbst bestimmen kann und

die Inhalte des Kooperationszwecks aufgrund aktiver und ihm zur Verfügung stehender Möglichkeiten der Interpretation und sachverständiger Beurteilung eingrenzen kann.

Tendenziell enthalten beide Aspekte daher kaum Ansatzpunkte, um Machtpotentiale der Arbeitskräfte auf der Kooperationsebene zu konstituieren und geltend zu machen. Ihre strukturell gering ausgeprägte Partizipation wie auch die inhaltlich eingeengte und relativ "freiwillige" Unterordnung des Betriebes läßt für sich nur geringe Chancen zur individuellen Durchsetzung von Reproduktionsinteressen gegenüber den Betrieben auch auf der Kooperationsebene erkennen. Auch bei einer Identität von Kooperationszweck und konkretem Reproduktionsinteresse der Arbeitskräfte würden die geringen Einflußmöglichkeiten der einzelnen Arbeitskräfte nicht ausreichen, um sich - im Verhältnis zur jeweils stärkeren Position der Betriebe - effektiv an der Gestaltung und der Organisation des Kooperationsverhältnisses beteiligen zu können. Letzteres kann dadurch noch verstärkt werden, daß die einzelnen Arbeitskräfte selbst sich kooperativ im Rahmen dieser Interessenbeziehung verhalten müssen, eine Beteiligung also auch mit einer Eigendisziplinierung im Sinne des gemeinsamen "sachlichen" Kooperationszwecks verbunden sein kann; insbesondere dann, wenn Kooperationsbeziehungen mit anderen Ebenen der Interessendurchsetzung "vermischt" sind (z.B. die Betriebszugehörigkeit im Verhältnis zum durch das Direktionsrecht gekennzeichneten betrieblichen Arbeitsverhältnis).

(d) Die Interessendurchsetzung auf staatlich-politischer Ebene

Im Gegensatz zu den bisher genannten Ebenen der Interessendurchsetzung, auf denen sich die Interessenträger in einem wechselseitig abhängigen Machtverhältnis unmittelbar gegenüberstehen, werden auf staatlich-politischer Ebene die Interessen einzelner Staatsbürger (Arbeitskräfte, Betriebe[1])

1) Etwa als Betriebseigentümer, Anteilseigner, Unternehmensleiter etc.

in allgemeine, sprich staatliche Interessen umgesetzt und als solche gegenüber allen oder Gruppen von Staatsbürgern geltend gemacht. Dies enthält insbesondere auch die Möglichkeit, Interessen gegenüber den "Interessensgegnern" in individuellen Beziehungen auf staatlich-politischer Ebene durchzusetzen, also auch Interessen der einzelnen Arbeitskräfte gegenüber den Betrieben.

Eine derartige Interessendurchsetzung basiert auf der Verknüpfung einseitiger Partizipation an der der originären Machtinstanz des "Staats" mit der einseitigen Unterwerfung der Staatsbürger unter diese Instanz. Damit auf staatlich-politischer Ebene eine Durchsetzung von Interessen möglich wird, müssen also alle Interessensträger (Arbeitskräfte und Betriebe)dieser Instanz (als Staatsbürger) ausnahmslos unterworfen sein, aber auch an ihr partizipieren können.

Die Durchsetzung von Interessen wird also durch die Staatsinstanz (Machtapparat) ermöglicht, wobei diese Instanz an alle Staatsbürger rückgebunden bleibt, sich aber auch gegen alle richten kann.[1)]

---

1) Staatliche Instanz und ihre Macht ist originärer Natur und entsteht nicht aufgrund freiwilliger, kooperativer Vereinbarungen der einzelnen "Staatsbürger", d.h., daß staatliche Macht nicht konkret an einen einzelnen Bürger rückgebunden ist. Trotz der demokratischen Legitimation des kapitalistischen Staates hängt dessen Staatsmacht existenziell nicht von der "Mitgliedschaft" des einzelnen Bürgers ab. Staatsmacht ist institutionell vorgegeben und verankert und ist Garant für die Prinzipien und die Ergebnisse innerhalb der herrschenden, institutionell vorgegebenen und möglichen Formen der Interessendurchsetzung. Nur hinsichtlich der Organisation des Machtapparates und der Form staatsbürgerlicher Mitgliedschaft (hinsichtlich der Partizipation an und der Unterwerfung unter die Staatsmacht) ist das Ausmaß und die Qualität des staatlichen Machtapparates modifizierbar und mit Hilfe staatlich-politischer Partizipation beeinflußbar.

Die Interessendurchsetzung auf staatlich-politischer Ebene wird daher durch die Prinzipien der Partizipation und der Unterwerfung aller Bürger an und unter die staatliche Machtinstanz gekennzeichnet.

Die Partizipation kann dabei verschiedenartig sein, je nachdem, ob der einzelne Bürger in irgendeiner Form als Staatsbürger, als Delegierter, als staatlich Beauftragter u.ä. an der staatlichen Instanz teilhat bzw. auf diese Einfluß nehmen kann. Für eine Interessendurchsetzung bedeutet dies, daß der einzelne hierdurch die Möglichkeit erhält, an der Entstehung und Herausbildung staatlicher Interessen mitzuwirken und eigene Interessen hierbei einzubringen bzw. diese in staatliche zu transformieren.

Die einseitige Unterwerfung unter die staatliche Macht, die sich im Gegensatz zur Unterwerfung im Arbeitsverhältnis als hoheitliche (nicht als privat-freiwillige) darstellt, unterscheidet sich vor allem durch das Gewaltmonopol des Staates (physische Unterwerfung), das latent bei der konkreten Realisierung staatlicher Interessen wirksam wird. Die so gekennzeichnete Unterwerfung des einzelnen Staatsbürgers steht dabei in keinem konkreten Zusammenhang zu seiner Partizipation, vielmehr ist sie für sich ebenso eine prinzipielle Voraussetzung für die Durchsetzung irgendwelcher Interessen durch die Staatsinstanz wie die Partizipation selbst.

Beide Prinzipien unterliegen im kapitalistischen Staat einer wesentlichen Besonderheit. Partizipation und Unterwerfung ermöglichen nicht eine Durchsetzung beliebiger individueller Interessen; eine Durchsetzung wird nur dann möglich, wenn sie auf Interesseninhalte beschränkt bleibt, die als staatliche ausweisbar und legitimierbar sind. Diese notwendige Einschränkung basiert auf der Priorität individueller Reproduktionsbewältigung innerhalb einer kapitalistisch organisierten Gesellschaft. Auch bei einer individuell organisierten Partizipation und Unterwerfung der Staatsbürger in ihrem Verhältnis zur Staatsinstanz handelt es sich auf

dieser Ebene um eine spezifische Form öffentlicher Interessendurchsetzung, da hiervon alle Staatsbürger betroffen sind. Auf der staatlich-politischen Ebene werden durch die staatliche Instanz Anforderungen, die sich, in welcher Weise auch immer, herausgebildet haben, losgelöst von unmittelbaren, individuell organisierten Interessenbeziehungen als staatliches und damit gemeinsames Interesse der beteiligten Staatsbürger "öffentlich" gegenüber den einzelnen, dem Staat wiederum unterworfenen Staatsbürgern durchgesetzt. Eine über den Staat vermittelte Durchsetzung von individuellen oder gruppenspezifischen Interessen ist daher nur dann möglich, wenn diese als allgemeine, diesem staatlichen Prinzip (Partizipation und Unterwerfung aller) entsprechende Interessen legitimierbar sind.

Die Partizipation und die Unterwerfung einzelner Bürger auf staatlich-politischer Ebene ist daher immer nur in partieller Form möglich. Die staatliche Instanz selbst bleibt infolgedessen an ihre spezifische Besonderheit gebunden und wird so als Vermittlungsinstanz auch von allen Staatsbürgern abhängig. (Der Bezug auf das allgemeine, staatliche Interesse kann die Durchsetzung von Interessen auf anderen Ebenen legitimatorisch erleichtern wie auch eine Interessendurchsetzung auf staatlich-politischer Ebene selbst erschweren.)

Zur Durchsetzung von Arbeitskräfteinteressen auf staatlich-politischer Ebene bzw. mit Hilfe staatlicher Macht sind bestimmte Machtpotentiale[1)] erforderlich, die durch folgende Aspekte charakterisiert werden können:

---

1) Unter Machtpotentiale sind auf staatlich-politischer Ebene hier jene Momente gemeint, die für eine individuell ausgerichtete Interessendurchsetzung gegenüber dem bzw. über den Staat relevant sind, im Gegensatz zu einzelnen Faktoren und Erscheinungsformen staatlicher Macht (Machtmittel, Apparat, Ressourcen), die dann konkret für die Durchsetzung (im engeren Sinne) und Realisierung staatlicher Interessen wesentliche und notwendige Voraussetzung sind.

o Zum einen muß die Partizipation an der Herausbildung und/ oder der konkreten Realisierung staatlicher Interessen ermöglicht werden. Je breiter und intensiver eine derartige Beteiligung einzelner Arbeitskräfte möglich wird, um so eher können diese eigene Interessen in die staatlich-politische Interessendurchsetzung einbringen bzw. hierdurch absichern. Dabei werden die damit verbundenen Machtpotentiale erweitert, wenn diese Beteiligungsmöglichkeiten bei verschiedenen Teilinstanzen des Staates bestehen und in vielfältiger Weise wahrgenommen werden können.

Die Partizipation der Arbeitskräfte als Staatsbürger enthält jedoch unter diesem Aspekt nur geringe Möglichkeiten, zumal jede einzelne Arbeitskraft gegenüber der staatlichen Instanz nur über geringe Beteiligungschancen und Einflußmöglichkeiten verfügt (Wahlrecht, einzelne Leistungsansprüche gegenüber dem Staat). Möglichkeiten der Beeinflussung durch Information, durch Beratung staatlicher Instanzen, durch konkrete Mitwirkung bei der Herausbildung staatlicher Interessen oder durch die Bereitstellung von für den Staat notwendigen Ressourcen bestehen jedoch praktisch nicht. Insbesondere bestehen keine Chancen, eigene Arbeitskräfteinteressen individuell gegenüber der Staatsinstanz vorzubringen und dort als staatliche legitimieren zu können. Auf der anderen Seite bestehen für den Betrieb hier eher Möglichkeiten, über eine Partizipation am Staat (durch die Bereitstellung von Ressourcen ,durch fachliche und sachverständige Beratung usw.) auf die Herausbildung und Realisierung staatlicher Interessen Einfluß zu nehmen.

o Wesentlich für eine Durchsetzung von Arbeitskräfteinteressen mit Hilfe des Staates ist andererseits der Grad der Unterwerfung der Staatsbürger und damit auch der Betriebe unter das "staatliche" Interesse bzw. die staatliche Instanz. Die prinzipielle Unterwerfung aller Arbeitskräfte und Betriebe kann unterschiedliche Ausmaße und Qualitäten annehmen, sowohl hinsichtlich dessen, was als staatliches Interesse überhaupt geltend gemacht werden kann, wie auch

hinsichtlich der Machtinstrumente, die gegenüber den Staatsbürgern "eingesetzt" werden dürfen. Unter der Perspektive einer Durchsetzung von Arbeitskräfteinteressen ist dabei wesentlich, was als staatliches Interesse (gesellschaftliche Anforderungen) gegenüber den Betrieben geltend gemacht werden kann und welche Instrumente hierzu der Staatsinstanz zur Verfügung stehen. Je mehr hierbei auch der einzelne Betrieb dem Staat unterworfen ist, je eher und weitgehender der Staat Interessen der Arbeitskräfte als staatlich relevantes Interesse geltend machen und die Erfüllung entsprechender Anforderungen von den Betrieben erzwingen kann (also auch, je mehr der private Betrieb bezüglich bestimmter Aspekte staatlicher Macht zugänglich ist), um so größer sind die Möglichkeiten, Interessen der Arbeitskräfte gegenüber dem Betrieb als staatliches Interesse auszuweisen und diesen gegenüber auch durchzusetzen.

Entscheidend ist also die "Bandbreite" dessen, was staatliches Interesse umfassen kann,bzw. der Spielraum und das Instrumentarium, mit dem der Betrieb auch als Staatsbürger angesprochen und in die "Pflicht" genommen werden kann. Dieser Spielraum ist strukturell infolge der Priorität individueller Interessendurchsetzung auf privater, nichtstaatlicher Ebene (Arbeitsmarkt und Betrieb) gegenüber einer "staatlichen Interessendurchsetzung" gering; eine Unterwerfung der Betriebe unter das staatliche Interesse bleibt damit zunächst auf Aspekte staatlicher Existenz bzw. der Sicherung der gesellschaftlichen Grundlagen privater (und damit auch betrieblicher) Interessenrealisierung begrenzt.

Unter beiden Aspekten sind für die einzelnen Arbeitskräfte kaum Machtpotentiale zu erkennen, mit Hilfe derer sie eigene Reproduktionsinteressen individuell auf staatlich-politischer Ebene geltend machen und gegenüber den einzelnen Betrieben durchsetzen könnten. Vielmehr scheinen dieser Machtlosigkeit der einzelnen Arbeitskraft tendenziell grös-

sere Machtpotentiale der Betriebe gegenüberzustehen (stärkere Beteiligungsmöglichkeiten, Bereitstellung notwendiger Ressourcen, größere Abwehrchancen gegenüber staatlicher Maßnahmen[1] usw.), die im Rahmen der Interessendurchsetzung auf politisch-staatlicher Ebene die strukturelle Machtasymmetrie zwischen den Arbeitskräften und den Betrieben "reproduziert".

(2) Zur strukturellen Notwendigkeit öffentlicher Interessendurchsetzung

Öffentliche Interessendurchsetzung ist in der privatwirtschaftlich organisierten Gesellschaft nicht nur strukturell angelegt (vgl. hierzu weiter oben), sondern auch zur Sicherung, Wiederherstellung und Ergänzung einer auf individueller Ebene stattfindenden Durchsetzung von Reproduktionsinteressen der Arbeitskräfte notwendig. Diese Notwendigkeit ergibt sich aus zwei unterschiedlichen Aspekten.

Zum einen ist zur gesellschaftlichen Absicherung und zum generellen "Funktionieren" bzw. zur "Einhaltung" einer individuell-privatwirtschaftlich ausgerichteten Interessendurchsetzung erforderlich, daß die hierfür strukturell möglichen Ebenen der Interessendurchsetzung allen Gesellschaftssubjekten (Arbeitskräften und Betrieben) als Möglichkeit zur Verfügung stehen und die darin zur Anwendung kommenden Prinzipien von allen akzeptiert, anerkannt und angewandt werden. Diese generelle Anerkennung der Prinzipien einer privatwirtschaftlich organisierten Gesellschaft in Form einer gemeinsamen Durchsetzung gleichartiger Ziele aller Staatsbürger auf staatlich-politischer Ebene ist per se "öffentlicher" Natur, auch wenn diese strukturell auf individuellen Interessensbeziehungen (im Verhältnis zur Staatsinstanz) aufbaut, und

1) So etwa kann die einzelne Arbeitskraft unter dem Aspekt als Staatsbürger von staatlichen Maßnahmen immer in ihrer ganzheitlichen Existenz betroffen sein, während der Betrieb prinzipiell nur ausschnitthaft, insbesondere bezüglich einzelner den Betrieb verkörpernder Personen (Unternehmer, einzelne Angestellte usw.) zum "Adressat" staatlich-politischer Interessendurchsetzung werden kann.

der Aspekt dieser Öffentlichkeit sich zunächst in der gemeinsam anerkannten Staatsinstanz erschöpft. Eine öffentliche Durchsetzung derartiger ("Stabilitäts"-)Interessen in Form des Staates erweist sich daher als strukturell notwendig, um auch bei jenen Staatsbürgern die Einhaltung der Formen und Prinzipien individueller Interessendurchsetzung zu sichern, welche eine effiziente Durchsetzung ihrer Eigeninteressen auch auf andere Weise erreichen könnten. Letzteres kann es auch notwendig machen, daß über den Staat gemeinsam Möglichkeiten zur individuell-privatwirtschaftlichen Interessendurchsetzung geschaffen bzw. wieder hergestellt werden und gleichzeitig andere Möglichkeiten der Interessendurchsetzung verhindert bzw. sanktioniert werden.

Die Notwendigkeit öffentlicher Interessendurchsetzung resultiert jedoch nicht nur aus dieser "öffentlichen" Garantiefunktion, die auf der staatlich-politischen Ebene erreicht werden kann. Vielmehr ergibt sie sich auch daraus, daß Gesellschaftssubjekte, die aufgrund fehlender Möglichkeiten und Machtpotentiale nicht oder nicht mehr in der Lage sind, individuell ihre Reproduktionsinteressen effizient durchzusetzen, in ihrer Existenz gefährdet sind, hierdurch die gesellschaftlichen Voraussetzungen zur privatwirtschaftlichen Interessendurchsetzung selbst partiell nicht mehr gesichert wären und die Einhaltung der Regeln einer privatwirtschaftlich organisierten Interessendurchsetzung in Frage gestellt sein könnte. Insbesondere werden dann, wenn auf staatlich-politischer Ebene eine Durchsetzung von "Stabilitätsinteressen" nicht ohne weiteres möglich ist (Beschränktheit des staatlichen Interesses; Grenzen der Unterwerfung von Staatsbürgern usw.) generell Formen öffentlicher Interessendurchsetzung erforderlich, um sowohl die Defizite in den Machtpotentialen der einzelnen Gesellschaftssubjekte tendenziell zu verringern als auch gleichzeitig damit eine strukturkonforme - die individuelle Reproduktionssicherung nicht beseitigende - Interessendurchsetzung zu ermöglichen.

Öffentliche Formen der Interessendurchsetzung sind damit strukturell nicht nur als Ergänzung und Ersatz individueller Formen notwendig, sondern gleichzeitig auch für die Aufrechterhaltung und Ermöglichung der - im übrigen - individuell-privatwirtschaftlich organisierten Interessenbeziehung zwischen Arbeitskräften und Betrieb erforderlich. Formen öffentlicher Interessendurchsetzung bauen daher strukturell auf den genannten Ebenen individueller Interessendurchsetzung auf, sie besitzen jedoch spezifische Prinzipien der Durchsetzung, die mit dem besonderen Effekt der gemeinsamen/öffentlichen Durchsetzung verbunden sind und für die Art und das Ausmaß der dann jeweils einsetzbaren Machtpotentiale der Arbeitskräfte von Bedeutung sind.

(3) Prinzipien öffentlicher Interessendurchsetzung

Öffentliche Durchsetzung von Interessen basiert prinzipiell auf dem Aspekt der Gleichartigkeit und der Gemeinsamkeit. Die Gleichartigkeit von Interessen und Interessensaspekten ist wesentliche Grundlage und Voraussetzung dafür, daß einzelne Arbeitskräfte zu einer gemeinsamen Durchsetzung von Interessen kommen können und diese für zweckmäßig zur Realisierung eigener Interessen halten. Wie bereits oben kurz erläutert, sind auf allen Ebenen der Interessendurchsetzung Aspekte gleichartiger Interessen der Arbeitskräfte angelegt; Formen öffentlicher Interessendurchsetzung können daher auf der Basis von Interessengleichartigkeit auf allen Ebenen entstehen und zu einer Veränderung der den Arbeitskräften insgesamt zur Verfügung stehenden Machtpotentiale führen.

Zwei für die gemeinsame Durchsetzung gleichartiger Interessen gegenüber dem Betrieb relevante Prinzipien sind dabei von entscheidender Bedeutung hinsichtlich der in einer öffentlichen Interessendurchsetzung relevanten Machtmöglichkeiten der Arbeitskräfte (im Verhältnis zu den Machtpotentialen auf individueller Ebene):

o Erstens ist es die Solidarisierung von Arbeitskräften, das "Zusammenlegen" von Machtpotentialen (bzw. der Abbau von machtmindernden Aspekten), das bezogen auf die Arbeitskräfte zumindest partiell eine individuelle Interessendurchsetzung ausschließt bzw. die im Handlungsbereich der einzelnen Arbeitskräfte verbleibende Interessendurchsetzung ergänzt bzw. stützt. Eine derartige Solidarisierung kann darin bestehen, daß Aspekte, die die Durchsetzungsmöglichkeiten der Arbeitskräfte schmälern wie etwa Konkurrenz, Abhängigkeit von betrieblichen Ressourcen usw. abgebaut werden und damit eine Verstärkung der Position der beteiligten Arbeitskräfte insgesamt gegenüber dem Betrieb erreicht wird. Diese Verstärkung kann dann etwa darin bestehen, daß der Betrieb nicht mehr ohne weiteres auf andere Arbeitskräfte ausweichen kann oder daß die Schwächen (z.B. Ressourcenabhängigkeit, zu weit gehende Unterwerfung unter das Direktionsrecht usw.) der einzelnen Arbeitskräfte wegen der solidarischen Hilfe aller nicht mehr in demselben Ausmaß vom Betrieb innerhalb der Interessendurchsetzung genutzt werden kann. Je nach quantitativer und qualitativer Ausprägung der Solidarisierung wird es möglich, die auf der individuellen Ebene vorgegebene Machtasymmetrie zu reduzieren, deren strukturelle Voraussetzungen zugunsten der Arbeitskräfte zu verändern und hierdurch die Durchsetzung bestimmter (gleichartiger) Reproduktionsinteressen eher zu ermöglichen.

Solidarisierung erfolgt innerhalb der gesellschaftlich vorgegebenen Ebenen der Interessendurchsetzung, muß sich also auf die je spezifischen Machtpotentiale beziehen, die den Arbeitskräften auf diesen verschiedenen Ebenen individuell zur Verfügung stehen. Sie kann daher die jeweils geltenden Prinzipien der Interessendurchsetzung nicht verändern, sondern nur die Voraussetzungen für eine effizientere Anwendung dieser Prinzipien auch durch die Arbeitskräfte verbessern bzw. diese von der Notwendigkeit, individuell ihre Reproduktionsinteressen durchsetzen zu müssen, partiell entlasten. Dies heißt insbesondere, daß durch eine

Solidarisierung auf der einen Ebene (etwa auf dem Arbeitsmarkt) zwar dort eine Stärkung der Position der Arbeitskräfte erreicht werden kann, Machtpotentiale der einzelnen Arbeitskräfte auf anderen Ebenen der Interessendurchsetzung davon jedoch unmittelbar nicht berührt werden.

Solidarisierung stellt daher auch nur einen zusätzlichen Machtaspekt dar, gebunden an die Prinzipien und Ebenen der kapitalistisch organisierten Interessendurchsetzung. Formen öffentlicher Interessendurchsetzung sind daher als das Ergebnis konkreter Erscheinungsformen von Solidarisierungsbewegungen zu begreifen, die sich auf dem Hintergrund defizitärer - d.h. nicht für eine ausreichende individuelle Reproduktionssicherung geeigneter - Machtpotentiale der einzelnen Arbeitskräfte gebildet haben.

o Solidarisierung bedingt, daß das Verhältnis der Arbeitskräfte untereinander wie auch zum Betrieb durch spezifische "Solidaritätsbeziehungen", die in einer Art gemeinsamen "Interessenplattform" zusammengefaßt sind, ersetzt wird. Dies heißt insbesondere, daß das Verhältnis der Arbeitskräfte zum Betrieb in irgendeiner Form partiell mittelbaren Charakter erhält. Öffentliche Interessendurchsetzung ist daher zweitens durch das Prinzip der Mittelbarkeit gekennzeichnet, wodurch die unmittelbare Interessenbeziehung Arbeitskraft/Betrieb teilweise verändert bzw. ersetzt wird. Mittelbarkeit wird damit notwendige Grundlage und Ergänzung für Solidarisierung und damit für eine öffentliche Durchsetzung von Interessen (sie kann jedoch auch mit ihr in Konflikt geraten, wenn Solidaritätsbeziehungen durch individuelle Beziehungen zur Vermittlungsinstanz beeinträchtigt bzw. ersetzt werden).

Das Zusammenlegen von Machtpotentialen zugunsten einer gemeinsamen "Interessenvertretungsinstanz" - als Solidarisierung - bedingt also einen Verzicht der einzelnen Arbeitskräfte auf entsprechende, wenn auch geringe Macht- und Entscheidungspotentiale innerhalb individueller In-

teressendurchsetzung. Damit wird die unmittelbare Beziehung zwischen Arbeitskräften und Betrieb partiell in zwei - mittelbar verknüpfte - Teilbeziehungen gespalten: in das Verhältnis zwischen Arbeitskräften und Vermittlungsinstanz (Solidarisierung) und in das Verhältnis dieser Instanz (Interessenvertretung) zum Betrieb.

Hieraus resultieren zwei für die öffentliche Interessendurchsetzung und die darin angelegten Machtmöglichkeiten wesentliche Aspekte: So fehlen den einzelnen Arbeitskräften auf individueller Ebene bestimmte Macht- und Legitimationsmöglichkeiten, die in die öffentliche Interessendurchsetzung eingebracht werden, wodurch aber Durchsetzungschancen hinsichtlich anderer individueller Arbeitskräfteinteressen im Rahmen der übrigen Interessenbeziehungen zum Betrieb betroffen sein können. Gleichzeitig kann und muß auch der Betrieb seine Machtmöglichkeiten, die er auf öffentlicher Ebene gegenüber der Interessenvertretungsinstanz der Arbeitskräfte verbraucht, nicht mehr direkt gegenüber den einzelnen Arbeitskräften nutzen, woraus sich sowohl Effekte für diese besondere Form der Interessendurchsetzung wie auch für die "Machtverhältnisse" im Rahmen anderer Interessenbeziehungen zu den Arbeitskräften ergeben können.

Beide Aspekte der Mittelbarkeit spielen für die Chance, mit Hilfe öffentlicher Interessendurchsetzung die Machtpotentiale der Arbeitskräfte zu verstärken und so Reproduktionsinteressen eher durchsetzen zu können, eine wichtige Rolle. Öffentliche Formen der Interessendurchsetzung manifestieren sich daher aufgrund des Prinzips der Mittelbarkeit auf konkreter Ebene immer in spezifischen Instanzen der Interessenvertretung, in deren Ausprägung sich diese Aspekte in unterschiedlicher Weise niedergeschlagen haben können.

(4) Machtpotentiale der Arbeitskräfte in unterschiedlichen Formen öffentlicher Interessendurchsetzung

Formen öffentlicher Interessendurchsetzung ergeben sich aus der Art der Solidarisierung der Arbeitskräfte und der Organisation der Vermittlungsinstanz zwischen Arbeitskräften und Betrieb. Die hierin angelegte Möglichkeit, Machtpotentiale der Arbeitskräfte insgesamt zu vergrößern und hierdurch die strukturell auf individueller Ebene angelegte Machtasymmetrie zu verringern, findet in den Formen öffentlicher Interessendurchsetzung, die sich jeweils auf den unterschiedlichen Ebenen als Formen öffentlicher "Gegenmacht" konstituieren können, ihren je spezifischen Ausdruck.

Eine Solidarisierung der Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt kann sowohl die Konkurrenz der Arbeitskräfte untereinander abbauen wie auch die Anhäufung von Ressourcen zur Reproduktionssicherung ermöglichen. Damit kann deren Abhängigkeit von den Ressourcen der Betriebe verringert werden, aber auch eine gewisse Form der Monopolisierung des Angebotes von Arbeitsvermögen erreicht werden. Beides kann mit einer Vergrößerung der Machtpotentiale der Arbeitskräfte gegenüber den Betrieben verbunden sein. Gleichzeitig wird durch die hierzu gebildete öffentliche Instanz die Interessenvertretung gegenüber dem Betrieb erleichtert, da diese als eine Instanz auf dem Arbeitsmarkt für alle Arbeitskräfte gegenüber dem Betrieb verhandeln kann, während letzterer umgekehrt seine Machtpotentiale nicht mehr in derselben Weise und nicht mehr innerhalb von Verhandlungen mit einzelnen Arbeitskräften entsprechend geltend machen kann.

Die Solidarisierung innerhalb des Betriebes auf der Basis individueller, nicht unter die Direktionsmacht fallender Potentiale bzw. den einzelnen Arbeitskräften zur Verfügung stehender Spielräume selbständiger Entscheidung und Mitwirkung (Informationen, Vergleichsmöglichkeiten mit anderen Arbeitskräften usw.) kann ähnliches ermöglichen: So können hierdurch gleichartige Interessen der Arbeitskräfte eher

erkannt und artikuliert werden, oder etwa die betriebsinterne Konkurrenz unter den einzelnen Arbeitskräften (Aufstieg, Leistung usw.) eingeschränkt bzw. überwunden werden und so Direktionsmacht des Betriebes gegenüber den einzelnen Arbeitskräften reduziert werden. Ein derartig solidarisches Verhalten im Betrieb kann insbesondere den "einseitigen" Charakter betrieblicher Arbeitsverhältnisse verringern und die individuelle Abhängigkeit der Arbeitskräfte von technisch-organisatorischen Ressourcen des Betriebes abbauen; so etwa, wenn gemeinsam und in gleicher Weise eine Mitwirkung der Arbeitskräfte im Rahmen ihrer Tätigkeitsspielräume erfolgt bzw. hierdurch gleichartige Anforderungen gegenüber dem Betrieb gemeinsam und damit mit größerer "Gewichtigkeit" geltend gemacht werden können. Auch wird es hierdurch möglich, die Prozeßabhängigkeit beispielsweise durch das "Einspringen" oder die Mithilfe anderer Arbeitskräfte zu reduzieren und so die Spielräume für eine Bewältigung betrieblicher Anforderungen auf "gemeinsamer" Basis zu vergrößern, in denen wiederum eher eigene Reproduktionsinteressen (z.B. kurzfristige Erholung) geltend gemacht werden können. Hierdurch wird insbesondere auch die Durchsetzung betrieblicher Interessen gegenüber den Arbeitskräften erschwert, zumal diese - vermittelt über die Solidarität - nunmehr gegenüber allen Arbeitskräften in gleicher Weise erfolgen muß.

Auch im Rahmen von Kooperationsverhältnissen kann Solidarisierung eine stärkere Beteiligung der Arbeitskräfte an der Herausbildung des Kooperationszwecks und/oder eine umfassendere Berücksichtigung ihrer Interessen innerhalb dieses Kooperationszwecks mit sich bringen. Hierdurch kann insbesondere erreicht werden, daß durch sachverständige Interessenvertreter der Arbeitskräfte die Interessendurchsetzung wirksamer wird und hierbei die "sachlichen (= gesellschaftlichen) Zusammenhänge" von Reproduktionsproblemen der Arbeitskräfte berücksichtigt werden. Auf dieser Basis zusätzlicher (öffentlicher) Machtmöglichkeiten besteht die Chance, daß Arbeitskräfteinteressen umfassender unter den Kooperationszweck subsumiert werden und umgekehrt die Unterordnung der Betriebe

unter die Kooperationsinstanz erhöht wird (mehr Entscheidungsmöglichkeiten der Arbeitskräfte, erweiterte Leistungsverpflichtungen der Betriebe) oder gar die freiwillige Bereitschaft der Betriebe zur Kooperation in eine Art Verpflichtung umgewandelt wird. Solidarische Beteiligung von Arbeitskräften bzw. ein entsprechendes Verhalten von Vertretern ihrer Interessen erlaubt ferner, daß die Instanz der Arbeitskräfte innerhalb öffentlich-organisierter Kooperationsbeziehungen mehr Macht und Kompetenzen entfalten kann, um Interessen der Arbeitskräfte als Interesse der Kooperation nachzuweisen und gegenüber den Betrieben zu legitimieren.

Öffentliche Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte auf staatlich-politischer Ebene wird dann ermöglicht, wenn diese ihre Partizipationschancen gemeinsam wahrnehmen und gleichartige Reproduktionsinteressen solidarisch einbringen. Eine ressourcenmäßige Unterstützung der Interessenvertretungsinstanz kann die hierdurch ermöglichte Durchsetzungschance (z.B. über Arbeitskräfteparteien) bei der Umsetzung von Interessen der Arbeitskräfte in staatliches Interesse bzw. deren Berücksichtigung durch die staatlichen Instanzen vergrößern. Eine Solidarisierung hinsichtlich des Aspektes der als Staatsbürger dem Staat unterworfenen Arbeitskräfte bringt hinsichtlich ihrer auch hier bestehenden strukturellen Gleichartigkeit zusätzliche Möglichkeiten, mit Hilfe des Staates durchgesetzte, sich gegen die einzelnen Arbeitskräfte richtende Interessen zu verhindern, zu steuern oder wenigstens in ihrem Ausmaß abzumildern. Hierdurch kann auch die Partizipation der Einzelarbeitskräfte auf staatlich-politischer Ebene im Verhältnis zu den Einflußmöglichkeiten der Betriebe vergrößert bzw. der Grad ihrer staatsbürgerlichen Unterwerfung unter die Instanzen des Staatsapparates eingeschränkt werden. Der mittelbare Charakter öffentlicher Interessendurchsetzung führt hier dazu, daß zwischen Arbeitskraft und Staatsinstanz eine "zusätzliche" Vermittlungsinstanz (z.B. Interessenverband) tritt, wodurch auf staatlich-politischer Ebene die Möglichkeit einer konzentrierteren

Geltendmachung der Interessen der Arbeitskräfte gegenüber den Betrieben entstehen kann.

Die hier nur grob skizzierten Möglichkeiten der Arbeitskräfte, durch öffentliche Interessendurchsetzung auf den verschiedenen Ebenen zusätzliche Machtpotentiale zu entwickeln, treten auf konkreterer Ebene in spezifischen und unterschiedlichen Erscheinungsformen auf, welche letztlich durch die spezifische Ausprägung der Formen öffentlicher Interessendurchsetzung und deren Institutionalisierung (vgl. Abschnitt 3) bestimmt werden.

b) Gesellschaftliche Bedingungen öffentlicher Interessendurchsetzung

Im Rahmen der bisherigen Darstellung gesellschaftlicher Grundlagen öffentlicher Interessendurchsetzung wurden bestimmte gesellschaftliche Bedingungen angesprochen, die im folgenden nochmals explizit skizziert werden sollen. Dabei ist wesentlich, daß öffentliche Interessendurchsetzung nicht nur durch die oben genannten objektiven Grundlagen innerhalb der individuell-privatwirtschaftlich organisierten Gesellschaft ermöglicht werden, sondern gleichzeitig deren gesellschaftlichen Grundbedingungen unterliegt. Wir unterscheiden folgende:

- Die Dominanz individueller Interessendurchsetzung gegenüber den Formen öffentlicher Interessendurchsetzung. Diese Dominanz drückt sich nicht nur darin aus, daß sie selbst allgemein und durch den Staat garantiert als prinzipielle Form der Interessendurchsetzung anerkannt ist, sondern auch darin, daß eine öffentliche Durchsetzung von Interessen nur zur Absicherung und Wiederherstellung defizitärer individueller Interessendurchsetzung dient und möglich ist. Dies hat zur Folge, daß eine öffentliche Interessendurchsetzung immer in spezieller Form, abgehoben von der individuellen Ebene und in bestimmter Weise beschränkt, konstituiert

werden muß, ohne aber daß hierdurch die grundsätzlichen Formen individueller Interessendurchsetzung abgelöst und ersetzt werden dürfen.

- Öffentliche Interessendurchsetzung kann daher immer nur partiell (bezogen auf einzelne Arbeitskräftegruppen, einzelne Arbeitskräfteinteressen usw.) die Interessendurchsetzung auf individueller Ebene ergänzen bzw. zielt darauf ab, bestimmte Voraussetzungen dafür herzustellen oder abzusichern, um die individuelle Interessendurchsetzung im Prinzip zu ermöglichen, also letztlich deren Dominanz selbst zu gewährleisten. Bezugspunkte öffentlicher Interessendurchsetzung sind daher immer fehlende Voraussetzungen zur individuellen (die Reproduktion sichernde) Interessendurchsetzung, nicht aber eine allgemeine Ermöglichung andersartiger Formen der Artikulation und Durchsetzung von Reproduktionsinteressen.

- Auch im Rahmen öffentlicher Interessendurchsetzung bleiben die Arbeitskräfte von der individuellen Interessendurchsetzung gegenüber dem Betrieb abhängig und auf diesen angewiesen, um überhaupt einzelne ihrer Interessen auf öffentlichem Wege durchsetzen zu können. Öffentliche "Gegenmacht" erlaubt allenfalls eine Modifizierung individueller Interessendurchsetzung, insbesondere hinsichtlich einer Beschränkung der betrieblichen Interessenrealisierung gegenüber den einzelnen Arbeitskräften.

  Diese Abhängigkeit zeigt sich nicht nur darin, daß eine öffentliche Interessendurchsetzung nur dann möglich wird, wenn die Arbeitskräfte individuelle Interessenbeziehungen mit dem Betrieb eingehen und hierin versuchen, ihre Reproduktionsinteressen grundsätzlich durchzusetzen, sondern auch darin, daß eine öffentliche Interessendurchsetzung gegenüber dem Betrieb nur dann möglich wird, wenn dieser selbst bereit ist, auch im Rahmen dieser öffentlichen Form seine Interessenrealisierung gegenüber den Arbeitskräften zu betreiben.

Öffentliche Maßnahmen zur Reproduktionssicherung auf der Grundlage derartiger Formen öffentlicher Interessendurchsetzung können sowohl als öffentliche Regulierung individueller Reproduktionssicherung wie auch als öffentliche Organisation der Reproduktionssicherung der Arbeitskräfte erfolgen. Beide Arten öffentlicher Maßnahmen sind daher auf den jeweils unterschiedlichen Ebenen der Interessendurchsetzung möglich, etwa

auf der Ebene des Arbeitsmarktes -
als gewerkschaftlich vereinbarte Mindestlöhne oder als gewerkschaftliche Leistungen an die Mitglieder aus der Streikkasse;

auf der Ebene des Betriebes -
als spezifische betriebliche Arbeitszeitregelungen oder in Form überbetrieblicher Lehrwerkstätten;

auf der Kooperationsebene -
als Unfallverhütungsvorschrift der Berufsgenossenschaften oder als Leistungen aus der Unfallversicherung;

auf staatlich-politischer Ebene -
als Anforderungen in Ausbildungsordnungen an die Betriebe oder als Prüfung in der beruflichen Grundbildung durch staatliche Prüfungsausschüsse außerhalb des Betriebes.

c) Zur betrieblich-strategischen Bedeutung öffentlicher Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte

Durch öffentliche Interessendurchsetzung wird die strukturell angelegte Machtasymmetrie der Arbeitskräfte im Verhältnis zum Betrieb nicht beseitigt. Als solche bleibt sie auf der Ebene individueller Interessendurchsetzung weiter bestehen und findet sich im Rahmen öffentlicher Interessendurchsetzung dem Prinzip nach wieder. Dennoch können durch öffentliche Interessendurchsetzung Machtpotentiale vergrößert und die Durchsetzungschancen für Arbeitskräfteinteressen verbessert werden, womit zumindest - bezogen auf die Möglichkeiten einer bloß individuellen Interessendurchsetzung - die Artikulation und Durchsetzung von Mindestinteressen erreichbar wird bzw. eine bessere und effektivere Durchsetzung von Reproduktionsinteressen möglich wird.

Welche tatsächliche Bedeutung öffentliche Interessendurchsetzung für die Arbeitskräfte erhält, hängt insbesondere davon ab, in welcher Weise der Betrieb selbst seine Interessendurchsetzung gestaltet und verändert und welche neuen Ausprägungen von Reproduktionsinteressen der Arbeitskräfte hieraus wiederum resultieren. Auf diesen Bedingungszusammenhang muß eine öffentliche Durchsetzung von Arbeitskräfteinteressen immer Bezug nehmen. Ob sich also faktisch zusätzliche Machtmöglichkeiten durch Solidarisierung ergeben, läßt sich nicht aufgrund der obengenannten Notwendigkeit, objektiven Grundlagen und Möglichkeiten zur Konstituierung öffentlicher "Gegenmacht" beurteilen, sondern erst unter Berücksichtigung und in Abhängigkeit der spezifischen Ausprägungen betrieblicher Interessendurchsetzung.

Dennoch läßt sich sagen, daß trotz der Aufrechterhaltung individuell-privater Interessendurchsetzung die Geltendmachung von Interessen auf der Basis einer Solidarisierung der Arbeitskräfte prinzipiell für den einzelnen Betrieb eine Einschränkung der ihm aktuell zur Verfügung stehenden Macht- und Durchsetzungsmöglichkeiten darstellen kann. Öffentliche Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte kann sich also konkret als "Gegenmacht" für ihn herausstellen bzw. die Machtasymmetrie zu seinen Ungunsten verändern.

Dies ergibt sich insbesondere daraus, daß öffentliche Interessendurchsetzung zwar generell die individuell-privatwirtschaftliche Organisation des Produktions- und Reproduktionszusammenhangs und damit die Möglichkeit betrieblicher Durchsetzung von Verwertungsinteressen absichern kann, damit aber nicht unbedingt für den einzelnen Betrieb und dessen Interessenrealisierung Chancen zur Nutzung damit verbundener neuer Machtpotentiale (zum Ausgleich "verlorengegangener" Machtmöglichkeiten) offenhalten kann. Letzteres kann insbesondere dann der Fall sein, wenn eine derartige Nutzung die Umstellung und Anpassung betrieblicher Interessendurchsetzung (Veränderungen in der Geltendmachung betrieblicher Machtpotentiale) erfordert oder die - aufgrund von

Gegenmacht der Arbeitskräfte - entstehenden neuen Machtpotentiale für den Betrieb erst in langfristiger Perspektive zur Verfügung stehen. Formen öffentlicher Interessendurchsetzung und ihre Wirkungen sind daher in ihren gesellschaftlichen Grundlagen und Bedingungen auch an die Durchsetzung betrieblicher Interessen gegenüber den Arbeitskräften "rückgebunden", in der Konstituierung öffentlicher Machtpotentiale und deren Auswirkungen sind daher objektiv Möglichkeiten für betriebliche Strategien der Abwehr, Neutralisierung und Nutzung öffentlicher Interessendurchsetzung angelegt (vgl. oben Kap. II und unten Teil 2).

(1) Öffentliche Interessendurchsetzung bleibt dadurch, daß sie auf der Solidarisierung individueller Arbeitskräfte basiert (und damit auf deren individueller Machtpotentiale aufbaut), immer an die strukturell bestehende Machtasymmetrie auf individueller Ebene gebunden; öffentliche Machtpotentiale werden daher immer zusätzlich und ergänzend zur individuellen Interessendurchsetzung konstituiert und bleiben hierdurch strukturell von der betrieblichen Bereitschaft und Fähigkeit zu einer öffentlichen Interessendurchsetzung abhängig. Dies äußert sich sowohl in der weiterhin bestehenden Abhängigkeit der Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt und dem Betrieb, wie aber auch in deren Angewiesenheit auf betriebliche Leistungen auf der Kooperations- und staatlich-politischen Ebene, die sich in Form objektiver Abhängigkeit der Kooperationsinstanzen und des Staatsapparates von betrieblichen Ressourcen und damit auch von der betrieblich möglichen Durchsetzung von Verwertungsinteressen gegenüber den Arbeitskräften manifestiert.

Diese Notwendigkeit, bei der Konstituierung und Geltendmachung öffentlicher Gegenmacht die betrieblichen Möglichkeiten zur Interessendurchsetzung zu berücksichtigen, stellt umgekehrt für den Betrieb Möglichkeit und Ansatzpunkt dar, Strategien zur Abwehr öffentlicher Gegenmacht zu entfalten (Defensivstrategien). Dabei können sich Defensivstrategien

sowohl gegen die einzelnen Arbeitskräfte, die an der öffentlichen Interessendurchsetzung beteiligt sind, richten, um deren Interessenvertretung zu schwächen, wie aber auch gegen letztere gerichtet sein, um die betriebliche Machtposition gegenüber den einzelnen Arbeitskräften wiederum zu vergrößern.

(2) Öffentliche Interessendurchsetzung bezieht sich auf die partikular geprägte Durchsetzung von Reproduktionsinteressen der Arbeitskräfte auf individueller Ebene und der hierin relevanten spezifischen Machtpotentiale. Sie erfaßt daher immer nur einen Ausschnitt oder einen Teil von Reproduktionsinteressen, öffentliche Machtpotentiale können daher nur hierauf bezogen geltend gemacht werden. Dieser partikulare Bezug wird dadurch noch verstärkt, daß öffentliche Interessendurchsetzung nur dann konstituiert werden kann, wenn sich einzelne Voraussetzungen für eine individuelle Interessendurchsetzung als nicht ausreichend für die notwendige Reproduktionssicherung der Arbeitskräfte erweisen. Aus diesem Grund ermöglicht eine durch Solidarisierung konstituierte öffentliche Interessendurchsetzung immer nur eine partielle Verbesserung der Machtpotentiale der Arbeitskräfte, sie kann daher die strukturell angelegten Machtdefizite immer nur partikular (sowohl auf derselben Ebene der Interessendurchsetzung wie auch im Verhältnis zu anderen Ebenen) überwinden.

Dies enthält aber umgekehrt für den Betrieb die Möglichkeit, öffentliche Gegenmacht zu neutralisieren. So kann er auf dieser Grundlage partielle "Machtverluste" dadurch ausgleichen, daß er darauf hinwirkt, daß die Entwicklung öffentlicher Gegenmacht begrenzt bleibt bzw. bestimmte Spielräume einer Interessenrealisierung von öffentlicher Interessendurchsetzung "freigehalten" bleibt. Hierdurch können betriebliche Möglichkeiten zur Verlagerung und anderweitigen kompensatorischen - da "Gegenmacht-freien" - Geltendmachung betrieblicher Machtpotentiale erhalten bzw. geschaffen werden (Neutralisierungsstrategie).

(3) Die Ergänzung und Absicherung individueller Interessendurchsetzung durch öffentliche Gegenmacht ist jedoch auch mit spezifischen "Nutzungsaspekten" für den Betrieb verbunden. Dies drückt sich im Rahmen öffentlicher Interessendurchsetzung darin aus, daß die individuellen Machtmöglichkeiten der Arbeitskräfte abgestützt und vergrößert, strukturell jedoch nicht verändert werden. Damit aber bleiben die betrieblichen Möglichkeiten der Nutzung von Machtpotentialen der Arbeitskräfte weiterhin aufrechterhalten und erfahren in der Gestalt öffentlicher Machtpotentiale eine spezifische Überformung:

Betriebliche Nutzungsaspekte resultieren zum einen aus der Ambivalenz, die Machtpotentiale der Arbeitskräfte auf den einzelnen Ebenen individueller Interessendurchsetzung je spezifisch für den Betrieb besitzen. Dies soll hier jeweils kurz skizziert werden.

So bedeuten Machtpotentiale der Arbeitskräfte auf der Ebene des Arbeitsmarktes nicht nur, daß der Betrieb in seiner eigenen Interessendurchsetzung beeinträchtigt werden kann, sondern daß er hierdurch auch die Chance besitzt, betrieblich notwendige Arbeitskräfte zu erwerben, die eventuell bei Konkurrenzbetrieben arbeiten und diesen gegenüber ihre Marktmacht (auch hinsichtlich der Kostenbelastung der Konkurrenzbetriebe) geltend machen können. Machtpotentiale der Arbeitskräfte zur Durchsetzung von Reproduktionsinteressen erlangen so auch funktionale Bedeutung für die betriebliche Interessendurchsetzung und sind damit für diesen ambivalent.

Ohne dies hinsichtlich der anderen Ebenen der Interessendurchsetzung weiter auszuführen (vgl. zu diesem Zusammenhang insbesondere in Teil 2, Kap. III), sei betont, daß Möglichkeiten der Durchsetzung von Arbeitskräfteinteressen auch

- innerhalb des Betriebes (selbständige "Kräfteeinteilung", selbständiges Reagieren auf Betriebsstörungen und freiwillige Leistungsbereitschaft usw. der Arbeitskräfte auch als "elastisches" Potential des Betriebes),

- auf der Kooperationsebene (Erreichung des vom Betrieb anvisierten Kooperationszwecks nur durch die Mitwirkung und Bereitschaft der Arbeitskräfte und gleichzeitiger Entlastung des Betriebs) und

- auf staatlich-politischer Ebene (Partizipation der Arbeitskräfte am Staat gleichzeitig als Gefahr, mit Hilfe des Staates eigene Interessen gegenüber den Betrieben durchzusetzen, wie auch als Vorteil der Legitimierung der gesell-

schaftlichen Regeln und staatlicher Problemlösungen gegenüber den Arbeitskräften)
ambivalente Bedeutung haben.

Machtmöglichkeiten der Arbeitskräfte auf öffentlicher Ebene aufgrund derartiger individueller Machtpotentiale sind nicht nur dazu geeignet, diese ambivalenten Aspekte zu verstärken, sondern erweisen sich selbst auch in spezifischer Weise als ambivalent für den Betrieb.

Die mittelbare Form der Interessendurchsetzung hat für den Betrieb nicht nur zur Folge, daß die Arbeitskräfte nunmehr durch eine Instanz einzelne gleichartige Interessen wirksamer durchsetzen können und so die betriebliche Machtposition schmälern können, sondern haben umgekehrt auch die Konsequenz, daß der Betrieb selbst seine Interessendurchsetzung nicht mehr gegenüber einer Vielzahl von Arbeitskräften führen muß, sondern es nunmehr nur mit einer Instanz zu tun hat. Dies kann insbesondere nicht nur die mehr oder weniger mögliche Stabilisierung und Generalisierung der Durchsetzung von Reproduktionsinteressen der Arbeitskräfte (und damit der Einschränkung der Betriebe) zur Folge haben, auf der anderen Seite wird hierdurch auch die Interessendurchsetzung des Betriebes berechenbarer und dauerhafter. Ferner kann damit eine den Betrieb entlastende Eigendisziplinierung der Arbeitskräfte verbunden sein. Damit können aber auch Entlastungen des Betriebes vom Vorwurf der Ausnutzung disziplinierender Machtasymmetrie wie auch die Legitimierung der von der öffentlichen Gegenmacht der Arbeitskräfte "akzeptierten", tausch- und marktmäßig erreichten Ergebnisse betrieblicher Interessenrealisierung verbunden sein.

Die hier gekennzeichnete, für den Betrieb ambivalente Bedeutung von Machtpotentialen der Arbeitskräfte im Rahmen öffentlicher Interessendurchsetzung stellt daher hinsichtlich ihrer für die betriebliche Interessendurchsetzung funktionalen Aspekte die objektive Grundlage betrieblich-strategischer Aktivitäten zur Nutzung öffentlicher Interessendurchsetzung dar, insbesondere zur Transformation öffentlicher Macht-

potentiale der Arbeitskräfte in betrieblich beherrschbare Strukturen bzw. die Integration der Machtpotentiale in die betriebliche Interessendurchsetzung gegenüber den Arbeitskräften selbst (Nutzungsstrategien).

(4) Die hier nur generell beschriebenen Aspekte öffentlicher Interessendurchsetzung können in unterschiedlicher Weise zum Bezugspunkt betrieblicher Strategien werden; sie manifestieren sich in unterschiedlichen Strukturen und Prinzipien der Institutionalisierung öffentlicher Interessendurchsetzung, auf die dann betrieblich-strategische Aktivitäten je spezifisch ausgerichtet sind. Eine weitergehende Differenzierung der Grundlagen für betriebliche Strategien gegenüber öffentlicher Interessendurchsetzung wird am Beispiel spezifischer Institutionalisierungsprinzipien in Teil 2 vorgenommen.

2. Formen öffentlicher Maßnahmen zur Sicherung der Reproduktion der Arbeitskräfte

Im vorangegangenen Abschnitt haben wir gezeigt, in welchen Formen eine öffentliche Artikulation und Durchsetzung von Interessen der Arbeitskräfte erfolgen kann (Formen öffentlicher Interessendurchsetzung).

Es ist nun auf die Formen öffentlicher Maßnahmen einzugehen, durch die - auf der Grundlage einer öffentlichen Durchsetzung von Interessen - die zur Reproduktion der Arbeitskräfte notwendigen Voraussetzungen abgesichert werden können. Allgemein müssen sich solche öffentlichen Maßnahmen darauf richten, eine ausschließlich tausch- und marktmäßig regulierte und organisierte Bereitstellung und Sicherung notwendiger Reproduktionsvoraussetzungen zu beeinflussen und zu ergänzen. Wir unterscheiden dabei zwei "Grundformen" öffentlicher Maßnahmen:

- o die öffentliche Regulierung individueller Reproduktionssicherung und

- o die öffentliche Organisation der Reproduktionssicherung der Arbeitskräfte.

Im ersten Fall ist der Bezugspunkt öffentlicher Maßnahmen die Regulierung der tausch- und marktmäßigen (gesellschaftlichen) Bereitstellung und Verfügbarkeit von Reproduktionsvoraussetzungen; im zweiten Fall richten sich öffentliche Maßnahmen auf eine Ergänzung und/oder Beschränkung der Abhängigkeit der Arbeitskräfte von der markt- und tauschmäßig bestimmten Reproduktionssicherung durch eine - davon losgelöste - kollektive, öffentliche Organisation der Mobilisierung und Bereitstellung von Reproduktionsvoraussetzungen.

Beispiele für konkrete Erscheinungsformen der öffentlichen Regulierung individueller Reproduktionssicherung sind die gesetzlichen Regelungen von Arbeitsbedingungen (Arbeitsschutzbestimmungen, Kündigungsschutz) oder tarifvertragliche Lohnregelungen u.ä. Beispiele für eine öffentliche Organisation der Reproduktionssicherung sind die Institutionen der Sozialversicherung, das öffentliche Bildungssystem usw.

Ein Beispiel für eine mögliche alternative Anwendung dieser Formen öffentlicher Maßnahmen zur Bewältigung von Reproduktionsgefährdungen ist die finanzielle Sicherung der Arbeitskräfte im Krankheitsfall in der BRD: Die arbeitsrechtliche Regelung der Lohnfortzahlung entspricht dem Maßnahmetyp "Regulierung"; die versicherungsrechtlich organisierte Zahlung spezieller Krankheitskosten wie auch Bereitstellung öffentlicher Sach- und Dienstleistungen (Krankenhäuser etc.) entsprechen dem Maßnahmetyp "Organisation".

Beide Formen öffentlicher Maßnahmen sind als Möglichkeiten in der Struktur des kapitalistisch verfaßten Reproduktionszusammenhangs objektiv angelegt. Ihre allgemeinen Grundlagen sind strukturell angelegte und für die Konstitution kapitalistisch verfaßter Gesellschaften notwendige Durchbrechungen und Ergänzungen einer ausschließlich markt- und tauschmäßigen Regulierung und Organisation der Sicherung der Reproduktion der Arbeitskräfte. Allgemein läßt sich dies auch als notwendige Ergänzung und Beschränkung der Subsum-

tion der Reproduktionssicherung von Arbeitskraft unter die Prinzipien des "Warentauschs" umschreiben.

Im folgenden Abschnitt versuchen wir, die objektiven Grundlagen der genannten Formen öffentlicher Reproduktionssicherung, ihre wesentlichen Charakteristika, die in ihnen enthaltenen Möglichkeiten zur Sicherung der Reproduktion der Arbeitskräfte und die damit verbundene Konsequenz für den Betrieb darzustellen; ferner zeigen wir ihre - strukturell angelegte - "Rückbindung" an die Aufrechterhaltung der tausch- und marktmäßig bestimmten (regulierten und organisierten) Reproduktionssicherung und die darin enthaltenen Grundlagen und Möglichkeiten für betriebliche Strategien der Abwehr, Neutralisierung und Nutzung öffentlicher Maßnahmen.[1] Beide Formen öffentlicher Maßnahmen können jeweils auf der Grundlage der im vorangehenden Abschnitt dargestellten unterschiedlichen Formen öffentlicher Interessendurchsetzung herausgebildet werden. Im Vordergrund unserer Analyse steht jedoch die allgemeine Bestimmung der Merkmale, Beschränkungen und Möglichkeiten der genannten Formen öffentlicher Maßnahmen. Eine systematische Analyse ihrer unterschiedlichen Ausprägungen - je nachdem, auf welcher Ebene (Form) öffentlicher Interessendurchsetzung sie zur Anwendung kommen - kann und soll hier nicht geleistet werden und muß weiteren Arbeiten vorbehalten bleiben.

a) Öffentliche Regulierung individueller Reproduktionssicherung

(1) Objektive gesellschaftliche Grundlagen einer öffentlichen Regulierung individueller Reproduktionssicherung

Wir gehen davon aus, daß die Verwertung von Kapital die Subsumtion der Reproduktion und Nutzung von Arbeitskraft unter

1) Dies soll jedoch hier jeweils nur kurz skizziert und angedeutet werden. Eine differenziertere Analyse und Darstellung solcher objektiven Grundlagen für unterschiedliche betriebliche Strategien hätte in ähnlicher Weise wie hinsichtlich der öffentlichen Interessendurchsetzung in Teil 2 zu erfolgen.

die Prinzipien des "Warentauschs" erfordert und damit auch entsprechende "gesellschaftliche" Regelung des Kaufs und Verkaufs von Arbeitskraft (vgl. Teil 1 Kap. I). Aus den besonderen Eigenschaften der "Ware Arbeitskraft" ergeben sich hierfür jedoch zugleich spezifische Beschränkungen. Ihre gesellschaftliche Berücksichtigung muß als strukturell notwendiger Bestandteil in die gesellschaftliche Organisation und Regulierung des Kaufs und Verkaufs von Arbeitskraft eingehen. Dies ist auch die objektive gesellschaftliche Grundlage für eine öffentliche Regulierung individueller - tausch- und marktmäßig vermittelter - Reproduktionssicherung. Sie ist im Rahmen des kapitalistisch verfaßten gesellschaftlichen Reproduktionszusammenhangs kein "systemfremdes" Element, sondern dessen immanenter Bestandteil. Nicht die gesellschaftliche Beschränkung der allein tausch- und marktmäßigen Regelung der Reproduktionssicherung von Arbeitskraft überhaupt, sondern deren jeweilige konkrete Ausprägung ist damit der "Gegenstand" öffentlicher Maßnahmen und hierauf bezogener Interessenauseinandersetzung.

Nur angedeutet sei, daß der hier skizzierte Zusammenhang auf rechtlicher Ebene seinen Ausdruck z.B. in den juristischen Problemen der Konstruktion des Arbeitsvertrages erhält, der notwendigerweise widersprüchliche Konstruktionsprinzipien enthalten muß; daraus erklärt sich auch die juristische Unmöglichkeit, das Rechtsinstitut des Arbeitsvertrags in sich "konsistent" zu verankern; freier Arbeitsvertrag versus Beschränkungen usw. Die allgemeine Vertragskategorie - entwickelt an der Struktur des Warentauschs - läßt sich nicht bruchlos auf den Arbeitsvertrag übertragen, woraus sich die Probleme seiner juristischen Konstruktion erklären, nämlich die Notwendigkeit, den Verkauf von Arbeitskraft nach den Prinzipien des Warentauschs institutionell zu verankern (freier Arbeitsvertrag usw.), zum anderen gleichzeitig die Besonderheiten der Ware Arbeitskraft berücksichtigen zu müssen. Entscheidend für unsere Analyse ist jedoch, daß es sich hier um strukturell und damit weder prinzipiell negierbare noch aufhebbare Beschränkungen einer Subsumtion des Verkaufs und Kaufs von Arbeitskraft unter Prinzipien des Warentauschs handelt, unabhängig davon, in welcher Weise dies jeweils seinen spezifischen juristischen, rechtlichen Ausdruck erhält.

Im einzelnen zeigt sich die strukturell notwendige Berücksichtigung der besonderen Eigenschaften der "Ware Arbeitskraft"

hinsichtlich (1) des Rechts des Betriebes, die Arbeitskraft zu nutzen und über sie zu verfügen, (2) der Bestimmung des Arbeitslohns analog des Preises bei sonstigen Waren und (3) der durch die jeweilige "Marktmacht" bestimmten gesellschaftlichen Regulierung der Art und Qualität der zum Kauf angebotenen Produktion.[1)]

(a) Die Möglichkeit des Kaufs von Arbeitskraft - analog des Kaufs anderer Waren - ist für den Betrieb Voraussetzung für den Erwerb des Rechts zur Verfügung über Arbeitskraft und Nutzung sowie Aneignung der besonderen Eigenschaften des lebendigen Arbeitsvermögens, "mehr Wert zu schaffen als zu seiner Reproduktion notwendig". Der Kauf von Arbeitskraft beinhaltet auch das Recht zur Aneignung des Produktionsergebnisses sowie die Ausrichtung der Bezahlung von Arbeitskraft nicht an ihrem "Gebrauchswert", sondern ihren Reproduktionskosten.

Im Gegensatz zu "sonstigen Waren" muß jedoch das für den Betrieb durch den Kauf von Arbeitskraft erwerbbare Verfügungs- und Nutzungsrecht zugleich in spezifischer Weise gesellschaftlich beschränkt werden. Diese notwendige Beschränkung kann zwar tendenziell negiert werden, niemals aber prinzipiell beseitigt oder aufgehoben; ihre Berücksichtigung ist eine notwendige und konstitutive Voraussetzung für den Kauf und Verkauf von Arbeitskraft selbst: Da die Arbeitskräfte ihre "Arbeitskraft" (Arbeitsvermögen) weder beliebig vermehren noch von sich abtrennen können, kann sie auch nicht in gleicher Weise wie andere Waren verkauft und zum Eigentum des Käufers werden. Wäre dies der Fall, würde durch den Verkauf der Arbeitskraft nicht nur die Möglichkeit eines weiteren Verkaufs aufgehoben; der Betrieb würde auch nicht nur die Arbeitskraft (Arbeitsvermögen), sondern auch ihren Besitzer mitkaufen. Damit der Verkauf von Arbeitskraft also möglich wird, ist zugleich eine Beschränkung des durch den Kauf verwertbaren Ver-

---

1) Eine systematische Ableitung, ebenso wie eine ausführlichere und differenziertere Analyse der angesprochenen Zusammennänge, muß im folgenden unterbleiben. Wir beabsichtigen jedoch, in zukünftigen Arbeiten die hier angedeuteten Zusammenhänge weiter auszuarbeiten.

fügungsrechts und Nutzungsrechts erforderlich. Die Arbeitskraft muß wieder an ihren Besitzer zurückgegeben werden. Auch darf ihre Nutzung nicht zu ihrer vollständigen Zerstörung führen, sie muß sich in einem Zustand befinden, der ihre Reproduktion möglich macht. Dies beinhaltet die Notwendigkeit einer gesellschaftlichen Beschränkung der betrieblichen Nutzungsmöglichkeiten von Arbeitskraft im Produktionsprozeß (bzw. betrieblichen Möglichkeit zu einer "schrankenlosen" Ausnutzung des Verfügungs- und Nutzungsrechts). Wir sehen hierin die gesellschaftliche Grundlage für die Möglichkeit öffentlicher Maßnahmen zur Regulierung des betrieblichen Nutzungs- und Verfügungsrechts für die Arbeitskraft im Produktionsprozeß zum Zweck der Sicherung notwendiger Reproduktionsvoraussetzungen (im speziellen: zeitliche Beschränkung der Dauer der täglichen Nutzung und Vermeidung der Zerstörung von Arbeitskraft im Produktionsprozeß bzw. Gefährdung ihrer Reproduktionsmöglichkeiten).

(b) Die Bemessung der Höhe des Arbeitslohnes nach den Reproduktionskosten von Arbeitskraft ist für den Betrieb Voraussetzung für die Möglichkeit zur Aneignung von Mehrwert.

Entscheidend dabei ist, daß nach den Prinzipien des Warentauschs für die Bestimmung des Arbeitslohnes weder der "Gebrauchswert von Arbeitskraft" (d.h. der durch ihre Nutzung geschaffene Wert) noch gesellschaftliche, moralische, kulturelle oder politische "Bewertungen" ausschlaggebend sind.

Eine solche Bestimmung des Arbeitslohnes ist jedoch niemals "vollständig" möglich. Es müssen zugleich auch - über der Orientierung an den Reproduktionskosten - andere, gesellschaftliche Bestimmungen des Arbeitslohnes berücksichtigt werden:

- Die zur Reproduktion der Arbeitskraft notwendigen "Lebensmittel" sind nicht unabhängig von der Nutzung der Arbeitskraft im Produktionsprozeß. (Je nach dem Grad der Nutzung ergeben sich unterschiedliche Anforderungen an die Reproduktion des Arbeitsvermögens. Die jeweilige Vernutzung und

ihre Auswirkungen auf die Reproduktion lassen sich aber zum Zeitpunkt ihres Verkaufs nicht exakt bestimmen; dies würde u.a. für den Betrieb auch eine spezifische Beschränkung der Verfügungs- und Nutzungsmöglichkeiten der Arbeitskraft beinhalten!) Dies ist auch dann der Fall, wenn die Bezahlung erst nach Beendigung der Nutzung im Produktionsprozeß erfolgt. Als allgemeine, gesellschaftliche Grundlage für die Bestimmung des Arbeitslohnes wird somit der Bezug auf "allgemeine Erfahrungen" notwendig bzw. der - explizite oder implizite - Konsens über eine jeweils durchschnittlich gesellschaftlich als notwendig erachtete Entsprechung zwischen der "Vernutzung" von Arbeitskraft und der zu ihrer Reproduktion notwendigen "Lebensmittel".

- Anforderungen an die Reproduktion ergeben sich nicht nur durch die "objektive" Nutzung von Arbeitskraft, sondern auch durch die "subjektiven" Bedürfnisse, Ansprüche etc. der Arbeitskräfte. Diese subjektive Komponente korrespondiert gesellschaftlich mit der Entwicklung und historischen Veränderung kultureller, moralischer "Standards" der Bedürfnisbefriedigung und Grundlagen einer "menschenwürdigen Existenz". Hierüber vermittelt wirkt auch die - dem kapitalistischen Produktionsprozeß immanente - Ausweitung des Angebots von Konsumgütern auf die Veränderung individueller und gesellschaftlich legitimierter Bedürfnisse und Ansprüche.

- Die Reproduktion der Arbeitskraft kann sich nicht nur auf das "physische Arbeitsvermögen" beschränken; sie muß auch die Heranbildung und Erhaltung spezifischer "Arbeitsqualifikationen" (Kenntnisse und Fertigkeiten etc.) enthalten. Ihr Erwerb und ihre Vermittlung unterliegt jedoch anderen Bedingungen als die Produktion und Konsumtion von "Lebensmitteln". Es ist davon auszugehen, daß auch hier "zusätzliche", allgemein gesellschaftlich legitimierte Bewertungsstandards erforderlich sind. Da ferner die Verfügung über Qualifikationen zentrale Grundlage für die Aufrechterhaltung und gesellschaftliche Legitimierung der Trennung von "körperlicher" und "geistiger" Arbeit ist (damit verbunden die Trennung von Ausführungs- und Dispositionsbefugnissen im Produktionsprozeß), wird auch die "Abtrennung" der Bestimmung des "Wertes" von Qualifikationen durch ihre Reproduktionskosten zu einer konstitutiven Voraussetzung für die Aufrechterhaltung und Legitimierung gesellschaftlicher Ungleichheit.

- Und schließlich kann die Bestimmung der Reproduktionskosten von Arbeitskraft sich nicht ausschließlich auf die Reproduktion des jeweils individuellen Arbeitsvermögens beschränken; sie muß immer auch der Notwendigkeit der "biologischen Fortpflanzung" sowie Erhaltung des Arbeitsvermögens und Sicherung der Existenz in Situationen, wo die Arbeitskraft nicht verkauft werden kann, Rechnung tragen.

Diese Hinweise sollen genügen, um zu zeigen, daß die Orientierung des Arbeitslohnes an den Reproduktionskosten - analog der gesellschaftlichen Regelung des Preises bei sonstigen Waren - zugleich auch deren gesellschaftliche Beschränkung und Ergänzung erfordert. Zusätzlich müssen in die Bestimmung des Arbeitslohnes notwendigerweise auch moralische, kulturelle oder allgemein "politisch-normative" Kriterien eingehen. Diese können tendenziell negiert, nicht aber - ohne Aufhebung der tausch- und marktmäßigen Regulierung des Kaufs und Verkaufs der Arbeitskraft selbst - aufgehoben und beseitigt werden; sie sind vielmehr hierfür eine notwendige Voraussetzung. Wir sehen hierin die objektiven Grundlagen für die Möglichkeit zu einer öffentlichen (politisch-normativen) Einflußnahme auf die Bestimmung des Arbeitslohnes zum Zweck und unter Bezug auf die Sicherung der Reproduktion von Arbeitskraft notwendigen und als notwendig erachteten Arbeitslohnes.

(c) Abschließend sei kurz auch die strukturell notwendige gesellschaftliche Beschränkung der allein marktmäßigen gesellschaftlichen Regulierung der Art und Qualität von Produkten angedeutet.

Die marktmäßige (gesellschaftliche) Regulierung der Herstellung und des Verkaufs von Produkten enthält für den Betrieb die Möglichkeit, die Art und Qualität der Produkte nach den Möglichkeiten maximaler Kapitalverwertung auszurichten und speziell die Konsumtionsbedürfnisse der Arbeitskräfte Verwertungserfordernissen und -möglichkeiten unterzuordnen (Nutzung der Abhängigkeit der Arbeitskräfte vom Kauf von Produkten und betrieblicher Marktmacht). Die allein marktmäßige Regulierung der Art und Qualität von Produkten erfordert aber zugleich auch ihre "politisch-normative" Beschränkung: Voraussetzung für den Warentausch ist, daß eine gewaltmäßige Aneignung von "Sachen", ebenso wie die gewaltmäßige, physische Unterwerfung "anderer" (bzw. Konstituierung entsprechender "Zwangsverhältnisse") ausgeschlossen ist. Dies beinhaltet auch die Notwendigkeit der gesellschaftlichen

Absicherung der "Friedlichkeit" des Tausches und Beschränkung der Möglichkeit zu "physischer Schädigung" (Schutz des Eigentums, Schutz des Lebens usw.). Dies hat aber auch Rückwirkungen auf den Inhalt des Tauschprozesses selbst: Weder die Art noch die Qualität der zum Kauf angebotenen Produkte darf zur physischen Schädigung bzw. Ausschaltung ihres Käufers führen.

Wir sehen hierin auch eine gesellschaftliche Grundlage für die Möglichkeit einer öffentlichen, politisch-normativen Beeinflussung (Regelung) der Art und Qualität von Produkten, um unter Bezug auf die Beschränkungen von Möglichkeiten zur "Schädigung" des "Lebens" durch die Art und Qualität von Produkten Reproduktionserfordernisse der Arbeitskräfte zu berücksichtigen.

Zusammenfassend: Die Subsumtion der Reproduktion von Arbeitskraft unter die Prinzipien des Warentauschs ist nur möglich, wenn deren ausschließliche Geltung zugleich beschränkt und den Reproduktionserfordernissen und besonderen Eigenschaften der "Ware Arbeitskraft" Rechnung getragen wird. Diese Beschränkungen sind für die Konstitution des kapitalistisch verfaßten gesellschaftlichen Reproduktionszusammenhangs in gleicher Weise gesellschaftliche Voraussetzungen wie die Subsumtion der Sicherung der Reproduktion der Arbeitskräfte unter Prinzipien des Warentauschs. Diese "Beschränkungen" sind auch objektive Grundlagen für die Möglichkeit einer öffentlichen (politisch-normativen) Regulierung individueller, tausch- und marktmäßig bestimmter Reproduktionssicherung und entsprechender Beschränkung der betrieblichen Möglichkeit zur Durchsetzung von Verwertungsinteressen. Es ergeben sich hieraus auch Folgerungen für die spezifischen "Merkmale" einer solchen öffentlichen Einflußnahme und der in ihr enthaltenen Möglichkeiten sowie Beschränkungen für eine Sicherung der Reproduktion der Arbeitskräfte.

(2) Merkmale einer öffentlichen Regulierung individueller Reproduktionssicherung

Grundlegendes und dominantes Prinzip der Reproduktionssicherung bleibt ihre tausch- und marktmäßige Organisation und Regulierung. Durch die auf der skizzierten Grundlage möglichen öffentlichen Regulierung individueller Reproduktionssicherung wird sie nicht aufgehoben, sondern selbst erst ermöglicht und abgesichert. Entsprechend sind auch die Herausbildung und die Ansatzpunkte einer öffentlichen Regulierung individueller Reproduktionssicherung hiervon abhängig und werden hierdurch bestimmt:

Grundlage für die Möglichkeit und Notwendigkeit öffentlicher Einflußnahme sind "Probleme" und strukturelle Beschränkungen in der allein tausch- und marktmäßigen Organisation und Regulierung der Reproduktionssicherung von Arbeitskraft. Dies besagt, daß grundsätzlich die Bezugspunkte und Inhalte öffentlicher Einflußnahme durch die markt- und tauschmäßige Reproduktionssicherung vorgegeben sind. Nur dann und soweit, als die tausch- und marktmäßige Reproduktionssicherung zu "Problemen" führt, wird deren öffentliche Beeinflussung und Beschränkung relevant, d.h. notwendig und möglich ("Defizite" der allein tausch- und marktmäßigen gesellschaftlichen Regulierung der Reproduktionssicherung).

Primärer Ansatzpunkt und Grundlage ist also nicht die "positive" Bestimmung, wie Arbeitskraft im Produktionsprozeß eingesetzt und genutzt, nach welchen Maßnahmen und Prinzipien die "Entlohnung" erfolgt und welche Art, Qualität etc. von Produkten hergestellt werden soll. Ausschlaggebend ist vielmehr die Korrektur und Vermeidung von Problemen, die sich aus und für die tausch- und marktmäßige Organisation und Regulierung der Reproduktionssicherung von Arbeitskraft ergeben.

Die Abhängigkeit der Reproduktionssicherung von Arbeitskraft von ihrer tausch- und marktmäßigen Organisation und Regulierung bleibt grundsätzlich erhalten. Durch die öffentliche

Einflußnahme erhält diese lediglich eine spezifische gesellschaftliche "Überformung" und "Modifizierung": Die öffentliche Einflußnahme auf den Einsatz und die Nutzung von Arbeitskraft im Produktionsprozeß hebt das Recht des Betriebes zur Nutzung und Verfügung über Arbeitskraft nicht auf, sondern "beschränkt" und "modifiziert" dieses lediglich; die öffentliche Einflußnahme auf die Regulierung des Arbeitslohnes hebt dessen grundsätzliche Orientierung an Reproduktionserfordernissen (im Gegensatz zu dem - durch die Nutzung von Arbeitskraft geschaffenen - "Wert") nicht auf.

Dies besagt auch, daß die Abhängigkeit der Arbeitskräfte von der tausch- und marktmäßig vermittelten Reproduktionssicherung (und eine entsprechende Abhängigkeit vom Betrieb, Zwang zum Verkauf von Arbeitskraft etc.) grundsätzlich bestehen bleibt. Für die mögliche Wirksamkeit (Effekte) öffentlicher Maßnahmen ergibt sich hieraus:

Die öffentliche Einflußnahme kann nur dann und so weit für die Arbeitskräfte zur Wirkung kommen, als der Kauf und Verkauf von Arbeitskraft etc. - nicht nur der Möglichkeit nach, sondern auch - faktisch stattfindet. Erst auf dieser Grundlage kann durch öffentliche Maßnahmen die Durchsetzung betrieblicher Interessen und die Sicherung der Reproduktion der Arbeitskräfte beeinflußt werden.

Dies besagt auch, daß ihre Wirkungen grundsätzlich an die Realisierung betrieblicher Interessen gebunden bleiben. Die konkreten Effekte öffentlicher Maßnahmen auf der hier skizzierten Grundlage sind abhängig vom jeweiligen "Zusammenwirken" der - jeweils auf spezifische Gefährdungen der Reproduktion der Arbeitskräfte bezogenen - politisch-normativen Beschränkungen der allein tausch- und marktmäßigen Regulierung der Reproduktionssicherung und der durch ihre Aufrechterhaltung gleichzeitig abgesicherten Möglichkeiten zur betrieblichen Realisierung und Durchsetzung von Verwertungsinteressen.

Die hier skizzierte Form öffentlicher Maßnahmen kann auf den unterschiedlichen Ebenen öffentlicher Interessendurchsetzung (vgl. Abschnitt 1) zur Anwendung kommen. Die hier von uns allgemein bestimmten Merkmale erhalten dabei eine jeweils spezifische Ausprägung. Allgemein ergeben sich jeweils Unterschiede hinsichtlich der Möglichkeiten zur Berücksichtigung besonderer, unterschiedlicher oder generell auftretender Reproduktionsgefährdungen und Erfordernisse der Arbeitskräfte sowie der Bedingungen ihrer jeweiligen Herausbildung und Durchsetzung (Abhängigkeit von den jeweiligen Formen öffentlicher Interessendurchsetzung, ihren Konstitutionsbedingungen und der auf ihrer Grundlage möglichen Durchsetzung von Interessen).

Lediglich zu Zwecken der Illustration und ohne systematischen Anspruch sei kurz auf einige konkrete Erscheinungsformen der hier skizzierten Form öffentlicher Einflußnahme hingewiesen: Korrespondierend mit den in Abschnitt 1 bestimmten Formen öffentlicher Interessendurchsetzung sind dies:

- Betriebsvereinbarungen zur Regelung von Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Sozialleistungen, Weiterbildungsmöglichkeiten;
- tarifvertragliche Regelungen der Entlohnung, Arbeitsbedingungen etc.;
- die Regelung spezieller Arbeitsbedingungen auf der Grundlage von Kooperationsinstanzen (z.B. Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaften, Ausbildungsvorschriften der Industrie- und Handelskammern);
- die gesetzliche Regelung von Mindestlöhnen und Arbeitsbedingungen (z.B. Arbeitsschutzregelungen), Ausbildungsordnungen des Bundes.

(3) Zur betrieblich-strategischen Bedeutung der öffentlichen Regulierung individueller Reproduktionssicherung

Für die Arbeitskräfte besteht der Effekt nicht in der Aufhebung oder grundsätzlichen Veränderung der tausch- und marktmäßig bestimmten Reproduktionssicherung ihrer Abhängigkeit vom Betrieb; entscheidend ist jedoch, daß hierdurch zumindest Voraussetzungen abgesichert werden können, die eine Sicherung

der Reproduktion auf dieser Grundlage überhaupt erst ermöglichen. Dies besagt, daß eine solche öffentliche Einflußnahme in ihren Effekten für die Arbeitskräfte weder "vorschnell" überschätzt (z.B. qualitative Veränderung oder gar Aufhebung des Lohnabhängigkeitsverhältnisses etc.) noch aber - weil die grundsätzliche Subsumtion der Arbeitskräfte und der Kapitalverwertungsinteressen nicht aufhebend - als "belanglos" abgetan werden kann.[1)]

Trotz der Aufrechterhaltung und Absicherung der tausch- und marktmäßig bestimmten Reproduktionssicherung der Arbeitskräfte ergibt sich - wie auch bei der Interessendurchsetzung (s. Abschnitt 1) - für den Betrieb grundsätzlich die "Gefahr", daß die Möglichkeiten zur Durchsetzung von Verwertungsinteressen bei der Nutzung von Arbeitskraft, ihre Entlohnung und die Bestimmung der Art und Qualität von Produkten beschränkt werden und sich damit auch die Möglichkeiten der Kapitalverwertung verschlechtern (strukturell angelegter Gegensatz zwischen betrieblichen Interessen und öffentlichen Maßnahmen). Daß mit der Sicherung der Reproduktion der Arbeitskräfte zugleich auch gesellschaftliche Voraussetzungen der Kapitalverwertung abgesichert werden, beinhaltet nicht "zwangsläufig", daß sich hieraus für den einzelnen Betrieb ein unmittelbarer "Ausgleich" für die durch öffentliche Maßnahmen gesetzten Beschränkungen und Anforderungen ergeben (vgl. auch Teil 1 Kap. I). Dies ist insbesondere der Fall, wenn Effekte der Reproduktionssicherung von Arbeitskraft gesellschaftlich erst langfristig zur Wirkung kommen und entsprechend auch aktuell vom Betrieb nicht nutzbar sind (z.B. aktuelle Einschränkung der Nutzungsmöglichkeiten von

---

1) Die Analyse von - der kapitalistischen Produktionsweise immanenten - gesellschaftlichen Strukturen und Entwicklungstendenzen, die zugleich auch Grundlage ihrer Überwindung sind, hätte hier anzusetzen. Die Tatsache, daß die hier skizzierte öffentliche Einflußnahme zugleich konstitutive Voraussetzung für die Möglichkeiten der Subsumtion von Arbeitskraft unter die Prinzipien der Kapitalverwertung sind, schließt nicht a priori aus, daß hierin zugleich auch "systemüberwindende" Strukturen und Entwicklungstendenzen angelegt sind (vgl. hierzu auch die Ausführungen in Kap. I).

Arbeitskraft im Produktionsprozeß zum Zwecke der langfristigen Erhaltung der Leistungsfähigkeit und Verfügbarkeit der Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt).

Die skizzierten Merkmale und Bedingungen der "öffentlichen Regulierung individueller Reproduktionssicherung" beinhalten jedoch auch eine spezifische "Rückbindung" ihrer Herausbildung und Wirkungen an einzelkapitalistische Verwertungsinteressen. Dies ist auch die objektive Grundlage für die Durchsetzung betrieblicher Strategien ihrer Abwehr, Neutralisierung oder Nutzung.

Die öffentliche Regulierung privater Reproduktionssicherung ist zwar allgemein eine strukturelle Voraussetzung kapitalistisch verfaßter Gesellschaften; sie muß jedoch in Abhängigkeit von der jeweils konkreten betrieblichen Realisierung von Verwertungsinteressen und damit verbundenen Gefährdungen der Arbeitskräfte in spezieller Weise herausgebildet und durchgesetzt werden (Dominanz individueller tausch- und marktmäßig regulierter Reproduktionssicherung). Dabei hängen die Möglichkeit und Wirksamkeit öffentlicher Maßnahmen davon ab, ob und inwieweit der Betrieb nicht nur "bereit", sondern auch objektiv "in der Lage" ist, die öffentlich durchgesetzten Reproduktionserfordernisse der Arbeitskräfte - bei gleichwertiger (notwendiger) Sicherung von Verwertungsmöglichkeiten - zu berücksichtigen (Aufrechterhaltung der Abhängigkeit der Reproduktionssicherung von Arbeitskraft vom Betrieb und entsprechend auch von "betrieblichen Leistungen"). Daraus ergibt sich eine strukturell angelegte Notwendigkeit zur Berücksichtigung einzelkapitalistischer Verwertungsmöglichkeiten.

Dies ist auch für den Betrieb eine objektive Grundlage für die Möglichkeit der Entwicklung und Durchsetzung von Strategien der Abwehr öffentlicher Maßnahmen (Defensivstrategien).

Die möglichen Ansatzpunkte werden durch die tausch- und marktmäßig bestimmte Organisation individueller Reproduk-

tionssicherung vorgegeben. Dies besagt auch, daß die hierdurch konstituierte Partikularisierung der Reproduktionssicherung in unterschiedliche Teilprozesse (vgl. Teil 1 Kap. II) auch Grundlage für die Ansatzpunkte und die Wirksamkeit öffentlicher Maßnahmen ist. Ferner kann die hierauf bezogene Realisierung betrieblicher Interessen jeweils nur dann und so weit Bezugspunkt öffentlicher Maßnahmen sein, als sie "Ursache" von Gefährdungen der Arbeitskräfte ist bzw. als solche - im Rahmen der Interessenauseinandersetzung - identifiziert werden kann. Dies beinhaltet auch, daß damit die Durchsetzung betrieblicher Interessen nicht grundsätzlich, sondern jeweils nur in bestimmten konkreten Ausprägungen Bezugspunkt öffentlicher Maßnahmen werden kann (es gilt der Grundsatz: "Erlaubt ist - bzw. bleibt - alles, was nicht verboten ist"). Daraus ergibt sich eine strukturell angelegte, jeweils nur partikulare und punktuelle Beeinflussung betrieblicher Interessenrealisierung. Dies ist auch für den Betrieb objektive Grundlage für die Möglichkeit der Entwicklung und Durchsetzung von Strategien der Neutralisierung öffentlicher Maßnahmen, d.h. darauf hinzuwirken, daß Beschränkungen durch öffentliche Maßnahmen "so eingegrenzt" werden, daß sie bewältigbar werden bzw. hieraus resultierende Beschränkungen abgefangen, kompensiert etc. werden können.

Die Aufrechterhaltung der tausch- und marktmäßig vermittelten Abhängigkeit der Arbeitskräfte vom Betrieb beinhaltet auch, daß die - sich aus der spezifischen Struktur von Tausch- und Marktbeziehungen sowie der besonderen Eigenschaften lebendigen Arbeitsvermögens ergebende - Möglichkeit der betrieblichen Nutzung einer Berücksichtigung von Reproduktionserfordernissen erhalten bleibt.

Dies ist für den Betrieb auch objektive Grundlage für die Möglichkeit der Entwicklung und Durchsetzung von Strategien der Nutzung von öffentlich durchgesetzten Anforderungen an den Betrieb, d.h. ihre Transformation und Integration in Bedingungen und Voraussetzungen für eine Erweiterung von Kapitalverwertungsmöglichkeiten.

b) Öffentliche Organisation der Reproduktionssicherung

Es soll nun gezeigt werden, in welcher Weise neben der öffentlichen Regulierung der tausch- und marktmäßig bestimmten Reproduktionssicherung noch andere Formen öffentlicher Maßnahmen zur Sicherung der Reproduktion der Arbeitskräfte notwendig und in der Struktur des kapitalistisch verfaßten, gesellschaftlichen Reproduktionszusammenhangs angelegt sind.

(1) Objektive Grundlagen einer öffentlichen Organisation der Reproduktionssicherung

Für die tausch- und marktmäßige Organisation individueller Reproduktion ist konstitutiv, daß jeder für sich selbst "verantwortlich" ist; der einzelne ist hier nicht in einen sozialen "Verband" eingegliedert, der für seine Reproduktion "Sorge trägt" bzw. umgekehrt Beiträge, Verpflichtungen usw. abverlangt. Auch die - zuvor dargestellte - öffentliche Regulierung privater Reproduktionssicherung ändert an dieser "Eigenverantwortlichkeit" nichts; sie verändert lediglich die Möglichkeiten und Bedingungen ihrer faktischen Realisierung (in der Freiheit des einzelnen von politischen und sozialen Bindungen erhält dies seinen gesellschaftlich institutionellen Ausdruck). Dies beinhaltet die Konstituierung einer besonderen Verfügbarkeit der Arbeitskräfte (sowohl als Verkäufer von Arbeitskraft wie Konsumenten). Wesentlich ist dabei: Unabhängig von der jeweiligen "Nachfrage" nach Arbeitskraft (oder Angebot von Produkten) bleiben die Arbeitskräfte vom Verkauf ihrer Arbeitskraft (bzw. Kauf von Produkten) abhängig und somit für den Betrieb verfügbar. Die Arbeitskräfte unterscheiden sich hier grundsätzlich vom

Betrieb (bzw. allgemein: sonstigen "Warenbesitzern" und "Produzenten"); durch Veränderung der Produktion können diese sowohl das Angebot als auch ihre Nachfrage entsprechend den jeweiligen Marktkonstellationen verändern. Diese Möglichkeit ist für die Arbeitskräfte grundsätzlich beschränkt. Dies ist auch Grundlage für die gesellschaftliche Schaffung und Erhaltung eines "Überangebots" von Arbeitskraft, auf dessen Konstituierung auch der einzelne Betrieb gezielt einwirken kann.

Durch die "Freisetzung" von Arbeitskraft kann die Nachfrage nach Arbeitskraft reduziert und zugleich ein zusätzliches Angebot von Arbeitskraft geschaffen werden. Neben der Schaffung und dem "Offenhalten" potentieller Zugriffsmöglichkeiten auf Arbeitskräfte wird hierdurch insbesondere auch die Konkurrenz zwischen den Arbeitskräften verschärft (Stärkung betrieblicher "Marktmacht").[1)]

Auch Arbeitskräfte, deren Arbeitskraft noch nicht voll entwickelt oder geschädigt und vernutzt ist, stärken - solange ihre Reproduktion an den Verkauf der Arbeitskraft gebunden bleibt - die betriebliche Marktmacht; sie stellen, zumindest latent, eine Bedrohung für andere Arbeitskräfte dar; auch kann weder aus der Sicht der Arbeitskräfte noch des Betriebes grundsätzlich ausgeschlossen werden, daß sie bei veränderten Produktionsmethoden etc. nicht nutzbar sind; sie sind insofern ebenfalls ein "potentielles" Arbeitskräftereservoir.

---

1) Es kam uns hier darauf an, im speziellen den Aspekt der Verfügbarkeit von Arbeitskraft herauszustellen. Auf dieser Grundlage kann gezeigt werden, in welcher Weise zur Erhaltung und Sicherstellung dieser Verfügbarkeit zugleich andere Formen der Reproduktionssicherung erforderlich sind und strukturell als notwendige Bedingung in der tausch- und marktmäßigen Organisation der Reproduktionssicherung von Arbeitskraft enthalten sein müssen; zum anderen dies aber auch in tendenziellem Gegensatz zu betrieblichen Interessen an der Schaffung und Erhaltung potentieller Zugriffsmöglichkeiten auf Arbeitskräfte und damit verbunden als Interessen an der Stärkung faktischer Marktmacht steht.

Zum anderen können jedoch die Arbeitskräfte - ohne Gefährdung ihrer Existenz - weder ihre Reproduktion "unterbrechen", noch können sie individuell ausreichende Rücklagen zur Sicherung der Existenz unabhängig vom Verkauf ihrer Arbeitskraft bilden. Dies hat zur Folge, daß durch die tausch- und marktmäßige Organisation ihrer Reproduktionssicherung nicht nur ihre besondere Abhängigkeit und Verfügbarkeit konstituiert wird, sondern auch besondere Gefährdungen ihrer Reproduktion. Hierdurch wird nämlich auch die Sicherung und Aufrechterhaltung ihrer "Verfügbarkeit" beschränkt und gefährdet.

- Die notwendige "biologische" Reproduktion, die Heranbildung und Formung des Arbeitsvermögens - als Voraussetzung für den Verkauf von Arbeit - kann nicht gesichert werden. Damit aber kann auch nicht zusätzlich zu dem jeweils historisch und aktuell verfügbaren Potential Arbeitskraft "herangebildet" werden (Problem der Sicherung der Reproduktion, wenn und solange Arbeitskraft "noch nicht" verkauft werden muß bzw. herangebildet werden kann).

- Die Reproduktion (und damit auch Verfügbarkeit) wird gefährdet, wenn keine Nachfrage nach Arbeitskraft besteht bzw. Arbeitskraft freigesetzt wird (Problem der Aufrechterhaltung der Disponibilität von Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt und potentieller Zugriffsmöglichkeiten, unabhängig von der jeweiligen Nachfrage).

- Wird die Arbeitskraft beschädigt (entweder infolge ihrer Nutzung oder anderer Ursachen), so ist die Reproduktion der Arbeitskraft gefährdet; auch kann die "Wiederherstellung" der Arbeitskraft nicht gesichert werden. Die Beschädigung der Arbeitskraft beinhaltet damit auch die Gefahr, daß sie gänzlich dem Markt entzogen wird (Problem der Aufrechterhaltung der Verfügbarkeit von Arbeitskraft im Falle ihrer Beschädigung).

- Kann die Arbeitskraft nicht verkauft werden, so wird nicht nur die Aufrechterhaltung der Verfügbarkeit von Arbeits-

kraft gefährdet, sondern auch die Verfügbarkeit der Arbeitskräfte als Konsumenten und "Käufer" betrieblicher Produkte. Umgekehrt wird durch ein mangelndes Angebot von notwendigen Konsummitteln sowohl die Verfügbarkeit "potentieller Konsumenten" wie auch die Verfügbarkeit von Arbeitskraft gefährdet.

Zu dem Vorangehenden kommt hinzu: Die fehlende Möglichkeit zum Verkauf von Arbeitskraft beinhaltet grundsätzlich die Gefährdung der Existenz überhaupt. Darin ist aber auch der "Zwang" angelegt, zur Sicherung der Existenz die allein für tausch- und marktmäßige Organisation der Reproduktion konstitutiven Regelungen "sozialer Beziehungen" zu negieren und zu durchbrechen. "Naheliegend" sind hier jedoch nicht nur die kollektive Organisation und Durchsetzung von Interessen oder der grundsätzliche Widerstand und Kampf gegen die Aufrechterhaltung des kapitalistisch verfaßten Reproduktionszusammenhangs, sondern auch die Negation der Respektierung des "Privateigentums" durch Diebstahl, Kriminalität u.ä. oder die Negation der "Eigenverantwortlichkeit" etc.

Damit können individuelle Reproduktionsgefährdungen auch zu einer "Bedrohung" und "Belastung" für "andere" werden, d.h. auch für Arbeitskräfte, die unter jeweils aktuellen Bedingungen in der Lage sind, ihre Reproduktion zu sichern.

Aus dem Vorangehenden ergibt sich, daß die für die Verwertung von Kapital notwendige Abhängigkeit der Arbeitskräfte von der tausch- und marktmäßigen Organisation ihrer Reproduktionssicherung (und der hierdurch konstituierten besonderen "Verfügbarkeit") ohne deren gleichzeitige Ergänzung und Beschränkung durch "andere" (zusätzliche) Möglichkeiten individueller Reproduktion weder gesellschaftlich konstituierbar noch aufrechterhaltbar sind.[1)]

1) Historisch zeigt sich dies darin, daß einerseits spezifische traditionelle Formen kollektiver Reproduktionssicherung aufrechterhalten, andererseits in spezieller Weise modifiziert und verändert werden (z.B. Unterhaltspflicht unter Verwandten, Armenhilfe, Aufrechterhaltung und Ausbau sog."Hilfskassen" usw.),sowie "neue" Formen kollektiver Daseinsvorsorge und ihrer Erweiterung herangebildet werden.

Wie gezeigt, ist es auf der Grundlage einer öffentlichen Regulierung individueller Reproduktionssicherung (vgl. Abschnitt a)) zwar möglich, bei der Bestimmung des Arbeitslohnes die besonderen Reproduktionserfordernisse von Arbeitskraft abzusichern; ohne grundsätzliche Aufhebung des Prinzips des "Äquivalententausches" bleibt die Möglichkeit der öffentlichen Regulierung des Arbeitslohnes jedoch an den Verkauf und die Nutzung von Arbeitskraft gebunden. Es besteht zwar die Möglichkeit, dabei auch Situationen zu berücksichtigen, in denen Arbeitskraft nicht unmittelbar verkauft werden kann, es ist aber auch hier grundsätzlich ein Beschäftigungsverhältnis und dessen Aufrechterhaltung Voraussetzung. Dies besagt: Die gesellschaftliche Durchsetzung, Absicherung und Aufrechterhaltung der tausch- und marktmäßig bestimmten Sicherung der Reproduktion der Arbeitskräfte ist nur möglich, wenn zugleich

- die Eigenverantwortlichkeit der Arbeitskräfte beschränkt wird und dort ihre Grenzen findet, wo strukturell (nicht selbstverschuldet) der Verkauf von Arbeitskraft und Kauf von Produkten nicht möglich ist ("Recht" zur Inanspruchnahme und zum Erwerb von Reproduktionsvoraussetzungen, unabhängig vom Verkauf der Arbeitskraft bzw. Verausgabung von Geld);

- die durch die Tausch- und Konkurrenzprinzipien bestimmten "sozialen Beziehungen" beschränkt und ergänzt werden durch die "Verpflichtungen" - unabhängig von tauschmäßig erworbenen Gegenleistungen - Beiträge zur Sicherung der Reproduktion von Arbeitskräften zu leisten, die jeweils aktuell ihre Arbeitskraft nicht verkaufen bzw. ihre Reproduktionsvoraussetzungen nicht erwerben können;

- die Mobilisierung und Verteilung von "Leistungen" in spezieller Weise von der tausch- und marktmäßig bestimmten Interessenrealisierung abgehobenen und gesellschaftlich (nicht an Verwandtschafts- und persönliche Beziehungen

gebunden) organisiert, geregelt und verwaltet wird.[1)] Die Mobilisierung und Abgabe von Beiträgen in Form des Geldes enthält die Möglichkeit zur zeitlichen und inhaltlichen Abkoppelung der Mobilisierung von Möglichkeiten ihrer Verwendung sowie die Unabhängigkeit von der Erbringung "persönlicher Leistungen".

Diese - hier angedeuteten - notwendigen gesellschaftlichen Beschränkungen und Ergänzungen der allein tausch- und marktmäßig bestimmten Reproduktionssicherung sind auch die objektive Grundlage für öffentliche Maßnahmen. Die hierauf bezogenen Maßnahmen umschreiben wir allgemein als eine öffentliche Organisation der Reproduktionssicherung. Unabhängig von der jeweiligen Grundlage der "Mobilisierung von Mitteln" (Betrieb, Arbeitskräfte) ist ihr genereller "Effekt", nämlich daß hierdurch die Abhängigkeit der Arbeitskräfte vom Verkauf der Arbeitskraft und Kauf von Produkten (und ebenso vom Betrieb) "beschränkt" wird. Wir analysieren die Probleme und Bedingungen der Herausbildung und Wirksamkeit solcher öffentlichen Maßnahmen primär in dieser Perspektive. Hierauf bezogen sollen im folgenden auch spezifische Merkmale solcher öffentlichen Maßnahmen bestimmt werden.

---

1) Die Aufrechterhaltung und Modifizierung traditioneller Formen der Reproduktionssicherung, insbesondere die auf Verwandtschaftsbeziehungen beruhenden "Solidarverbände", erweisen sich hier als strukturell beschränkte "Lösungsformen": Die Aufrechterhaltung traditioneller Familienstrukturen steht im Gegensatz zur notwendigen Befreiung der Arbeitskräfte von "sozialen Bindungen". Durch die Trennung der Arbeitskräfte von dem Besitz und der Verfügung über Produktionsmittel fehlt ihr aber auch die zentrale Grundlage der ökonomischen und sozialen Leistungsfähigkeit traditioneller Familienverbände. Damit sei nicht bestritten, daß der Aufrechterhaltung der Familie - zumindest historisch - eine wichtige Funktion für die Sicherung der (insbesondere biologischen) - Reproduktion der Arbeitskräfte zukommt; auch seien damit einzelne - mit der Existenz als Lohnabhängiger durchaus vereinbare Erscheinungsformen der gleichzeitigen Verfügung über Produktionsmittel (speziell auf der Grundlage landwirtschaftlicher Existenzformen) nicht bestritten. Wesentlich ist jedoch, daß diese Formen strukturelle Beschränkungen für die Bewältigung der zuvor skizzierten Reproduktionsprobleme enthalten.

(2) Merkmale einer öffentlichen Organisation der Reproduktionssicherung

Die öffentliche Organisation der Reproduktionssicherung der Arbeitskräfte beschränkt die Abhängigkeit der Arbeitskräfte von der allein tausch- und marktmäßig vermittelten Reproduktionssicherung; sie hebt diese aber nicht auf, bleibt an sie gebunden und macht ihre gesellschaftliche Durchsetzung und Aufrechterhaltung selbst erst möglich. Die Herausbildung einer öffentlichen Organisation der Reproduktionssicherung wird bestimmt und ist abhängig von Gefährdungen der Reproduktion, die sich durch und auf der Grundlage der tausch- und marktmäßig vermittelten Organisation individueller Reproduktionssicherung ergeben. "Anlaß" und "Zielrichtung" ergeben sich hieraus. Die Bewältigung von Gefährdungen (und nicht die "positive Bestimmung" der Gestaltung, Veränderung etc. individueller Existenzbedingungen) ist hier der zentrale Bezugspunkt öffentlicher Maßnahmen. Gefährdungen der Reproduktion müssen dabei als "objektive Grenzen" der tausch- und marktmäßig vermittelten Reproduktionssicherung identifiziert werden (d.h. weder als "selbstverschuldet" noch als Problem tausch- und marktmäßig vermittelter Interessenauseinandersetzung).

Die öffentliche Organisation der Reproduktionssicherung kann sich grundsätzlich jeweils nur auf "Ausschnitte" der Reproduktionssicherung beziehen (Ausrichtung auf Gefährdungen). Dies besagt, daß sie auch in ihren "Effekten" von der tausch- und marktmäßig vermittelten Reproduktionssicherung abhängig bleibt, d.h. von deren jeweils konkreten vor-, nachgelagerten oder auch ergänzenden Bedingungen. Ferner sind auch die Möglichkeiten öffentlicher Reproduktionssicherung an die Mobilisierung und Abgabe "privater Mittel" gebunden, sind daher abhängig von den Möglichkeiten der tausch- und marktmäßig vermittelten Interessenrealisierung sowohl der Betriebe wie auch der Arbeitskräfte selbst.

Eine öffentliche Organisation der Reproduktionssicherung kann jeweils auf den unterschiedlichen Ebenen öffentlicher Interessendurchsetzung (vgl. Abschnitt 1) durchgesetzt werden: auf Betriebsebene, durch kollektive Interessendurchsetzung auf dem Arbeitsmarkt, auf der Grundlage "kooperativer Interessendurchsetzung" oder auf politisch-staatlicher Ebene. Unterschiede ergeben sich daher wesentlich hinsichtlich der jeweiligen "Adressaten", auf die sich Verpflichtungen zur "Abgabe" von Mitteln richten bzw. die "öffentliche Leistungen" in Anspruch nehmen können.

Ferner können sich - unabhängig von den Ebenen der Interessendurchsetzung - Unterschiede ergeben hinsichtlich

- der Ausrichtung auf Erscheinungsformen und Ursachen von Gefährdungen (strukturell angelegte Unterschiede ergeben sich hier hinsichtlich der vorangehenden "Ursachen" von Gefährdungen: wenn Arbeitskraft herangebildet werden muß, keine Nachfrage nach Arbeitskraft besteht etc.),

- der Art und Qualität der "Leistungen", die zur Bewältigung von Reproduktionsgefährdungen bereitgestellt werden. Wesentlich sind hier Unterschiede zwischen der Bereitstellung finanzieller Leistungen (Ausgleich des Einkommensverlustes), Sach- und Dienstleistungen (Ausgleich fehlender Möglichkeiten des Kaufs von Konsumtionsmitteln) wie aber auch der Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten (Ausgleich fehlender Möglichkeiten zum Verkauf der Arbeitskraft)[1].

- Hinsichtlich der Mobilisierung von "Mitteln" ergeben sich Unterschiede, ob (a) die "Verpflichtung" zur Abgabe von Beiträgen besteht, unabhängig von der Möglichkeit, "selbst" von Reproduktionsgefährdungen betroffen zu sein. Hieraus ergeben sich strukturelle Unterschiede zwischen Betrieb und

---

1) Hier nicht gleichbedeutend mit einer Subventionierung von Betrieben zur Bereitstellung von Beschäftigungsmöglichkeiten!

Arbeitskräften wie aber auch Unterschiede zwischen Arbeitskräften; oder ob (b) die Verpflichtung zur Abgabe von Mitteln unter Bezug auf die Möglichkeit, selbst von Reproduktionsgefährdungen betroffen zu sein, erfolgt. Dies ist Grundlage der Konstitution spezifischer - auf gemeinsame Interessen der Arbeitskräfte bezogenen - kollektiv-solidarischen Organisation der Reproduktionssicherung.[1)]

(3) Zur betrieblich-strategischen Bedeutung einer öffentlichen Organisation der Reproduktionssicherung der Arbeitskräfte

Für die Arbeitskräfte ist die öffentliche Organisation der Reproduktionssicherung eine wesentliche Voraussetzung dafür, daß die individuelle, tausch- und marktmäßig vermittelte Reproduktionssicherung überhaupt möglich wird. Die strukturell angelegten Gefährdungen der Reproduktion (s.o.) sind dabei in ihren jeweils konkreten Ausprägungen, Erscheinungsformen usw. abhängig von der jeweils betrieblichen Durchsetzung von Verwertungsinteressen und allgemein gesellschaftlichen Bedingungen der Kapitalverwertung (Nachfrage nach Arbeitskraft;

1) Nur angedeutet sei, daß sich hieraus systematische Unterschiede konkreter Ausprägungen von Formen öffentlicher Organisation der Reproduktionssicherung ergeben; so etwa der Unterschied zwischen der staatlichen Organisation der "Sozialhilfe" und die nach den Prinzipien des solidarischen Risikoausgleichs organisierten Formen der Sozialversicherung. Bei der Sozialhilfe werden die hierfür notwendigen Mittel im Prinzip von sämtlichen "Mitgliedern der Gesellschaft" erbracht, wobei die Situationen, in denen Sozialhilfe relevant wird, nur sehr beschränkt ein latentes "Risiko" für alle "Mitglieder" der Gesellschaft in gleicher Weise darstellen. Es bestehen auch Unterschiede bezüglich unterschiedlicher Arbeitskräftegruppen. Anders die Konstruktion der Sozialversicherung; sie stellt eine Kombination unterschiedlicher Grundlagen dar: Zum einen sind diejenigen, die Mittel bereitstellen, auch zugleich diejenigen, die von entsprechenden Reproduktionsgefährdungen betroffen sind (charakteristisch hierfür etwa die Trennung der Sozialversicherung nach unterschiedlichen Arbeitskräftegruppen),

Anforderungen an Arbeitskraft im Produktionsprozeß; Angebot an Produkten etc.). Daraus ergeben sich auch Anforderungen an die Veränderung, Erweiterung etc. der konkreten Erscheinungsformen einer öffentlichen Organisation der Reproduktionssicherung. In diesem Zusammenhang reproduziert sich auch das widersprüchliche Verhältnis zwischen einzelkapitalistischen Verwertungsinteressen und Reproduktionserfordernissen der Arbeitskräfte.

Für den Betrieb beinhaltet die Herausbildung einer öffentlichen Organisation der Reproduktionssicherung prinzipiell die "Gefahr", daß die Abhängigkeit der Arbeitskräfte vom Betrieb reduziert und damit aktuelle und insbesondere potentielle "Zugriffsmöglichkeiten" auf die Arbeitskräfte eingeschränkt werden. Speziell das Interesse des Betriebs an der Sicherung "potentieller Verfügbarkeit" erweist sich dabei als der zentrale "Konflikt": Gerade in jenen Situationen, in denen unter betrieblicher Perspektive Arbeitskräfte potentiell verfügbar sind, ergeben sich umgekehrt Reproduktionsgefährdungen und werden Maßnahmen zu einer öffentlichen Organisation der Reproduktionssicherung notwendig. Damit wird zugleich aber auch die "Offenheit" des betrieblichen Zugriffs auf die Arbeitskräfte beschränkt.

Je "besser" durch öffentliche Maßnahmen die Reproduktion der Arbeitskräfte gesichert wird, d.h. je umfangreicher Leistungen bereitgestellt, Beeinträchtigungen der Reproduktion zum Bezugspunkt öffentlicher Maßnahmen werden bzw. zur Inanspruchnahme von "öffentlichen Leistungen" berechtigen etc. - was zentrales Interesse der Arbeitskräfte sein muß - , um so mehr wird (trotz grundsätzlicher Aufrechterhaltung) ihre jeweils aktuelle Abhängigkeit von der tausch- und marktmäßig vermittelten Reproduktionssicherung reduziert und ihre jeweils aktuelle Verfügbarkeit für den Betrieb eingeschränkt (struktureller Gegensatz zwischen betrieblichen Interessen und einer öffentlichen Organisation der Reproduktionssicherung). In der Perspektive der Stärkung betrieblicher Marktmacht bzw. Verschärfung der Konkurrenz unter den Arbeitskräften sind dabei auch solche Arbeitskräfte von Bedeutung,

an deren "Arbeitskraft" oder "Kaufkraft" der Betrieb weder aktuell noch zukünftig Interesse hat. Ferner besteht für den einzelnen Betrieb prinzipiell die "Gefahr", daß er zur Abgabe von "Beiträgen" verpflichtet wird, wodurch sich allgemeine Kosten erhöhen bzw. der zur Verwertung von Kapital aneigenbare Mehrwert reduziert wird.

Wir begreifen und analysieren jedoch Beschränkungen betrieblicher "Zugriffsmöglichkeiten" als von primärer betrieblich-strategischer Bedeutung. Sie besteht auch dann, wenn der Betrieb keine "Beiträge" leisten muß. Schließlich hat die öffentliche Reproduktionssicherung auch Auswirkungen auf die jeweilige "qualitative" Struktur des Angebots von Arbeitskraft, was in seiner jeweils konkreten Ausprägung ebenfalls mit betrieblichen Interessen an der Verfügbarkeit von Arbeitskraft in Konflikt geraten kann.

Unseres Erachtens wird die Gefahr der Beschränkung der Verfügbarkeit der Arbeitskräfte als zentraler Konfliktpunkt der gesellschaftlichen Durchsetzung einer öffentlichen Organisation der Reproduktionssicherung der Arbeitskräfte vielfach - insbesondere in der Interpretation bereits historisch herausgebildeter Erscheinungsformen - nicht ausreichend berücksichtigt. So scheint es uns also auch vorschnell, etwa die Institution der Sozialversicherung grundsätzlich als nur "kompensatorisch" und in diesem Sinne betriebliche Interessen nicht tangierend zu interpretieren; offen bleibt, inwieweit in der historischen Durchsetzung solcher Formen öffentlicher Organisation der Reproduktionssicherung historisch bestehende betriebliche Zugriffsmöglichkeiten auf die Arbeitskräfte eingeschränkt wurden; zum anderen, inwieweit gegenwärtig konstatierbare Funktionen der Sozialversicherung grundsätzlich ein Resultat dieser spezifischen Form öffentlicher Maßnahmen darstellen oder ob diese nicht vielmehr das Ergebnis einer spezifischen Durchsetzung betrieblicher Strategien gegenüber öffentlichen Maßnahmen sind.

Aus den skizzierten Merkmalen und Bedingungen einer öffentlichen Organisation der Reproduktionssicherung ergibt sich zum anderen aber auch ihre strukturelle "Rückbindung" an jeweils einzelkapitalistische Verwertungsinteressen. Dies sind auch objektive Grundlagen für die Möglichkeit des Betriebs zur Entwicklung und Durchsetzung von Strategien ihrer Abwehr, Neutralisierung oder Nutzung.

Diese gesellschaftlichen Grundlagen für betriebliche Strategien entsprechen den in Abschnitt 1 skizzierten; sie werden ferner in Teil 2 jeweils im Zusammenhang mit der Analyse unterschiedlicher Prinzipien der Institutionalisierung öffentlicher Interessendurchsetzung ausführlicher behandelt.

3. Zur Institutionalisierung öffentlicher Interventionen

Im folgenden sollen einige allgemeine Ausführungen zu den Grundlagen und relevanten Dimensionen der Institutionalisierung öffentlicher Interventionen[1)] gemacht werden, auf denen die von uns im Teil 2 unterschiedenen und näher bestimmten Institutionalisierungsprinzipien beruhen.

a) Allgemeine Grundlagen

Die Institutionalisierung öffentlicher Interventionen ist eine von der privatwirtschaftlichen Ebene (individuell/ private Absicherung von Verhaltensregeln und Leistungen durch gegenseitige vertragliche Verpflichtung) in spezifischer Weise abgehobene Verankerung auf gesellschaftlicher Ebene, die unabhängig von den privaten Individuen organisiert ist und hierzu eine besondere Qualität aufweist. Die Funktion dieser besonderen Verankerung ist, Regelungen mit gesellschaftlicher Verbindlichkeit für alle Gesellschaftssubjekte abzusichern. Unabhängigkeit von den Gesellschaftssubjekten wird dabei durch besondere öffentliche Verfahren und gesellschaftliche Instanzen gewährleistet (Rechtsapparat).

---

1) Dabei sind diese Grundlagen und Dimensionen der Institutionalisierung in gleicher Weise für die öffentliche Interessendurchsetzung wie auch für die öffentlichen Maßnahmen zur Reproduktionssicherung von Bedeutung; lediglich auf Grund typischer institutioneller Ausprägungen, der Relevanz einzelner konkreter Erscheinungsformen und wegen der "Häufigkeit" damit verbundener institutioneller Merkmale scheinen sie auch institutionelle Unterschiede aufzuweisen.

Die besondere Qualität dieser gesellschaftlichen Verankerung besteht darin, daß es sich nicht (nur) um eine Absicherung durch Moral, Sitte, Brauch etc. handelt, sondern um ein gewissermaßen außerhalb des Bereiches individuell privaten Handelns und Wollens angelegtes "Medium" der Verankerung (Recht), mit dessen Hilfe von "außen" auf die einzelnen gesellschaftlichen Subjekte eingewirkt werden kann.[1] Eine derartige Institutionalisierung öffentlicher Interventionen ermöglicht eine normative (mehr oder weniger von außen durch besondere Instanzen und Verfahrensmechanismen erzwingbare) Geltendmachung (und auch Absicherung) öffentlicher Interventionen gegenüber den einzelnen gesellschaftlichen Subjekten; in ihrem rechtlich-normativen Rahmen jedoch ist die privatwirtschaftliche Nutzung (und damit auch die vertragliche Gestaltung auf privat/individueller Ebene) institutionell nicht geregelter Spielräume und Machtaspekte möglich.

Öffentliche Interventionen, die ihrer Funktion nach eine Ergänzung privatwirtschaftlicher Interessenrealisierung darstellen, von dieser jedoch abgehoben konstituiert werden müssen (siehe oben), ohne zunächst eine entsprechende spezifische Absicherung gegenüber der Qualität der privatwirtschaftlichen Vereinbarungen zu besitzen, erhalten durch die Institutionalisierung eine besondere, rechtlich-normative Absicherung (etwa in der institutionellen Verfestigung einzelner Erscheinungsformen, in einer allgemeinen Anerkennung, durch staatliche Garantie, durch formal-rechtliche Qualität usw.). Dennoch dürfen mit dieser besonderen institutionellen Qualität verankerte öffentliche Interventionen die privatwirtschaftliche Interessenrealisierung nicht prinzipiell

---

1) Womit nicht ausgeschlossen ist, daß die gesellschaftlichen Subjekte auch "von sich aus" ein entsprechendes Verhalten oder ein dazu differierendes Rechtsbewußtsein entwickeln können.

einschränken. Damit besteht auch auf institutioneller Ebene die grundsätzliche "Rückbindung" öffentlicher Interventionen an die Regeln und Prinzipien des Tausch- und Marktzusammenhangs.

Diese institutionelle "Rückbindung" drückt sich darin aus, daß die für alle Gesellschaftssubjekte geltenden Prinzipien einer privatwirtschaftlich organisierten Gesellschaft selbst in spezifischer Weise - vermittelt und garantiert (geschützt) über die Staatsinstanz - rechtlich-normativ verankert sind: Wir sprechen dabei von den Grundinstitutionen, die zum einen institutioneller Ausdruck der Tausch- und Marktprinzipien sind, zum andern - durch ihre institutionelle Besonderheit (wie Allgemeingültigkeit, Unabdingbarkeit usw.) - Bedingung und Bezugspunkt für die Institutionalisierung öffentlicher Interventionen darstellen.

Die objektive Notwendigkeit der Berücksichtigung des Tausch- und Marktzusammenhangs durch die öffentlichen Interventionen schlägt sich daher auf institutioneller Ebene darin nieder, daß eine Institutionalisierung öffentlicher Interventionen nur unter Berücksichtigung der rechtlich-normativen Qualität der Grundinstitutionen möglich ist und hierdurch ihre spezifische Qualität (wie etwa in unterschiedlichen rechtlich-normativen Ausprägungen) erhält.

Institutionalisierung als besondere gesellschaftliche Verankerung innerhalb kapitalistischer Gesellschaften besitzt daher immer doppelte Natur: zum einen in der institutionellen Absicherung der tausch- und marktmäßigen Organisation des gesellschaftlichen Reproduktionszusammenhangs und der entsprechenden Reproduktionssicherung der Arbeitskräfte und in der institutionellen Verankerung öffentlicher Interventionen. Diese Verdoppelung zeigt sich auf konkret-historischer Ebene im Recht, das sich auf der einen Seite als "bürgerliches Recht" (Verfassungsrecht, Grundrechte, Vertragsrecht als rechtlicher Rahmen für privatwirtschaftliche Betätigung) darstellt und auf der anderen Seite als "Interventionsrecht" (Veränderungen dieses rechtlichen Rahmens bzw. Eingriffe in die pri-

vatwirtschaftliche Interessenrealisierung und damit in die rechtlich abgesicherten Freiheitsspielräume bzw. Grundrechte der einzelnen gesellschaftlichen Subjekte in Form von Gesetzen, Verordnungen usw.).

Diese Berücksichtigung der Grundinstitutionen läßt sich auf allgemeiner Ebene in bestimmten Bedingungen der Institutionalisierung beschreiben, in denen so die bereits für die Konstituierung öffentlicher Interventionen relevanten gesellschaftlichen Bedingungen und objektiven Grundlagen ihren institutionellen Ausdruck finden. Dies heißt aber auch, daß damit Probleme der Institutionalisierung verbunden sind, wenn versucht wird, sowohl die Berücksichtigung der Grundinstitutionen wie auch die Absicherung der Wirksamkeit öffentlicher Interventionen in der institutionellen Ausprägung zu erreichen, und die damit verbundenen institutionellen Probleme zu "lösen".

Je nach Art der Berücksichtigung dieser Bedingungen bzw. je nach Lösung institutioneller Probleme kann die Institutionalisierung in der Realität völlig unterschiedliche Ausprägung erhalten. Wir verstehen daher unter Institutionalisierung nicht allein den Vorgang und das Ergebnis der Verankerung durch gesellschaftlich verbindliche Regelungen und Instanzen, sondern auch die jeweilige Qualität dieser Verankerung (hinsichtlich formaler und inhaltlicher Unterschiede), die sich auf konkreter Ebene als Qualität rechtlich-normativer Verankerung (vgl. unten) darstellt. Dies erlaubt uns, unterschiedlich "starke" institutionelle Ausprägungen öffentlicher Interventionen gegeneinander abzugrenzen, darin verschiedene Aspekte von Institutionalisierung und "Nicht-Institutionalisierung" zu bestimmen und Aussagen zu bereits in der Realität institutionell verankerten öffentlichen Interventionen machen zu können. Nur auf dieser Grundlage ist es möglich, die je spezifische betrieblich-strategische Bedeutung der Institutionalisierung öffentlicher Interven-

tionen und entsprechender betrieblicher Aktivitäten zu unterscheiden und den davon abhängigen Effekt der Institutionalisierung und damit der öffentlichen Interventionen im konkreten Einzelfall - also die spezifische Institutionalisierung einer bestimmten öffentlichen Intervention in der Realität - einzuschätzen.[1)]

Aus der Sicht des Betriebes ist daher unter strategischen Gesichtspunkten insbesondere erforderlich, darauf hinzuwirken, daß einzelne in den Formen öffentlicher Intervention objektiv angelegte Möglichkeiten für betriebliche Aktivitäten der Abwehr, Neutralisierung und Nutzung in der konkreten institutionellen Ausprägung öffentlicher Interventionen berücksichtigt werden. Damit kann in der Institutionalisierung selbst die privatwirtschaftliche Interessenrealisierung des Betriebes bzw. Möglichkeiten zur betrieblich-strategischen Überwindung der durch öffentliche Interventionen verursachten Einschränkungen ausdrücklich abgesichert werden.[2)]

---

1) Hier bleibt anzumerken, daß die Konstituierung öffentlicher Gegenmacht der Arbeitskräfte oder die Festlegung öffentlicher Maßnahmen auch ohne eine Institutionalisierung Effekte (Gefahren und Chancen) für den Betrieb enthalten kann, betrieblich-strategische Ansatzpunkte hierbei jedoch vor allem im Aspekt der "Nicht-Institutionalisierung" öffentlicher Interventionen liegen und hierin spezifische Möglichkeiten zur Abwehr (unter bestimmten Umständen auch der Neutralisierung und Nutzung) öffentlicher Interventionen angelegt sind. (Vgl. hierzu ausführlicher in Teil 2, Kapitel I.)

2) Auf konkreter Ebene schlagen sich diese Bedingungen und Probleme der Institutionalisierung schließlich in unterschiedlichen "Institutionalisierungsprinzipien" nieder - die auch als typische "Lösungsformen" institutioneller Probleme begriffen werden können - und werden auf diese Weise in der spezifischen institutionellen Ausprägung öffentlicher Interventionen zum Bezugspunkt und zur Bedingungen betrieblicher Strategien.

Eine solche Absicherung ist möglich, wenn die konkrete Berücksichtigung solcher Ansatzpunkte in der gleichen rechtlich-normativen Qualität erfolgt, die die öffentliche Intervention selbst, insbesondere damit verbundene Einschränkungen betrieblicher Interessenrealisierung, aufweist.
Vor allem können durch die Möglichkeit, daß öffentliche Interventionen in sich unterschiedlich "stark" institutionalisiert werden können, sogar Ansatzpunkte für betriebliche Strategien wirksamer als die eigentlichen Inhalte öffentlicher Interventionen abgesichert sein.

Im folgenden soll etwas näher auf die hier genannten Dimensionen der Institutionalisierung bzw. der rechtlich-normativen Verankerung öffentlicher Interventionen eingegangen werden. Eine differenzierte Bestimmung dieser Dimensionen wurde hier insbesondere deshalb unterlassen, weil eine entsprechende Analytik jeweils fragestellungsspezifisch ausgearbeitet werden müßte. Die folgenden Ausführungen weisen daher eine gewisse Differenz zu Teil 2 auf, in dem wir die Grundlagen, Bedingungen und Probleme der Institutionalisierung insbesondere unter dem Aspekt der betrieblich-strategischen Bedeutung öffentlicher Interventionen und ihrer Institutionalisierung am Beispiel einzelner Institutionalisierungsprinzipien ausführlicher zu bestimmen versuchen.

b) Dimensionen der Institutionalisierung

(1) Zu den Grundinstitutionen

In den Grundinstitutionen sind die Prinzipien und die Bedingungen des tausch- und marktmäßig organisierten Reproduktionszusammenhangs (vgl. oben Kapitel I) gesellschaftlich verankert. Die generelle Einhaltung dieser Prinzipien und Bedingungen ist wesentliche Voraussetzung ihrer Funk-

tionsfähigkeit (ebenso wie die Wirksamkeit der zu ihrer Stabilität beitragenden öffentlichen Interventionen). Hieraus resultiert die Notwendigkeit ihrer institutionellen Absicherung, um ihre Einhaltung für alle Gesellschaftssubjekte gewährleisten und von jenen erzwingen zu können, die diese Prinzipien nicht anwenden und einhalten können bzw. wollen.

Prinzipien und Bedingungen des Tausch- und Marktzusammenhangs sind daher als Grundinstitutionen verankert, institutionell nicht zu beseitigen und durch besondere gesellschaftliche Verfahren und Instanzen abgesichert (was sich auf rechtlich-normativer Ebene in spezifischen Rechtsqualitäten ausdrückt, vgl. hierzu unten). Hierzu gehören insbesondere:

- die Freiheit der einzelnen gesellschaftlichen Subjekte von politischen, sozialen und unmittelbaren physischen Zwängen, und die Freiheit zur selbstverantwortlichen Gestaltung ihrer Reproduktion (als Freiheit zur persönlichen Entfaltung, Vertragsfreiheit, Gewerbefreiheit, aber auch Vereinigungsfreiheit!),

- die Willensfreiheit als Grundlage für die Freiheit zur persönlichen Verpflichtung (als Freiheit zum Abschluß eines Arbeitsvertrages - institutionelle Subsumtion der Arbeitskraft unter die Prinzipien des Tauschs, als Berufsfreiheit usw.),

- die Freiheit, autonom über Produktions- und Reproduktionsmittel verfügen zu können (Privateigentum, Produktionsfreiheit, Freiheit zur Aneignung und Verfügung, Erbrecht),

- die Gleichheit der gesellschaftlichen Subjekte hinsichtlich dieser potentiellen Freiheiten (Gleichheit im Tausch, Chancengleichheit) als institutionell formelle Gleichheit (darin auch die Absicherung des "friedlichen" Tauschs als einzige Möglichkeit zum Erwerb von Reproduktionsmitteln, abgesehen vom Erbrecht),

o die staatliche Garantie dieser Freiheiten in Form der Teilnahme aller an diesem Staat (politische Gleichheit), des Schutzes dieser Freiheiten durch den Staat (Apparat, Gewaltmonopol), der staatlichen Selbstbindung an diese Grundinstitutionen (Rechtsstaatlichkeit, Gewaltenteilung, Grundrechtsschutz gegenüber dem Staat).

(2) Bedingungen der Institutionalisierung

In der Gebundenheit der Institutionalisierung öffentlicher Interventionen an diese Grundinstitutionen findet deren Abhängigkeit von der individuell-privatwirtschaftlich organisierten Gesellschaft ihren institutionellen Ausdruck. Dies zeigt sich insbesondere darin, daß durch die Grundinstitutionen (und deren rechtlich-normativem Ausdruck als bürgerliches Recht) die individuelle Interessenrealisierung und Reproduktionssicherung entsprechend gesellschaftlich verankert ist, demgegenüber öffentliche Interessendurchsetzung erst in besonderer Weise legitimiert und institutionell abgesichert werden muß. Die Rückbindung drückt sich insbesondere in Bedingungen der Institutionalisierung aus (in denen sich die gesellschaftlichen Bedingungen und Grundlagen öffentlicher Interventionen auf institutioneller Ebene reproduzieren):

o Die Erhaltung und der Schutz der Grundinstitutionen. Dies heißt, daß auch durch die institutionelle Absicherung öffentlicher Interventionen prinzipiell die Möglichkeit zur individuellen Interessenrealisierung nicht aufgehoben werden kann, also nicht gegen die Grundinstitutionen "verstoßen" werden darf. Damit aber wird auf institutioneller Ebene die Dominanz privat-individueller Interessenrealisierung verankert und gleichzeitig als Bedingung festgelegt, daß öffentliche Interventionen diesen gegenüber in besonderer Weise und auf diese bezogen institutionalisiert werden müssen, um eine ähnliche Wirksamkeit (und Absicherung) zu erhalten und gleichzeitig zu deren Erhaltung beizutragen (z.B. Verfassungsmäßigkeit, Schutz des "Wesensge-

halts" von Grundrechten, Rechtmäßigkeit, Gleichheit vor dem Gesetz, Allgemeingültigkeit). Ferner ist hierin auch die Notwendigkeit angelegt, daß sich die Institutionalisierung an historischen Erscheinungsformen öffentlicher Interventionen orientieren muß, um nur solche Interventionen institutionell zu verankern, die den Schutz und die Erhaltung der Grundinstitutionen am ehesten gewährleisten.

- Der partikulare Bezug auf die Grundinstitutionen und die durch diese abgesicherten und ermöglichten Formen individuell-privater Interessenrealisierung. Dies bedeutet, daß die Institutionalisierung öffentlicher Interventionen selbst partikular erfolgen muß, um zum einen die Grundinstitutionen (die selbst auf rechtlich-normativer Ebene partikular gefaßt sind) nicht zu beseitigen oder einzuschränken, und zum anderen auf institutioneller Ebene eine entsprechende und überhaupt wirksame Absicherung öffentlicher Interventionen zu ermöglichen (Prinzip der Verhältnismäßigkeit, Subsidiaritätsprinzip, geringstmöglicher Eingriff, Bestimmtheit öffentlicher Interventionen - auch bei Generalklauseln - usw.). Diese institutionelle Bedingung drückt sich insbesondere in der Notwendigkeit aus, daß die Institutionalisierung selbst auf die bestehenden, auf der Basis der Grundinstitutionen partikular gestalteten faktischen Verhältnisse Bezug nehmen und so auch die Organisation öffentlicher Interventionen selbst partikular verankern muß, um ihre institutionelle Rückbindung an die Grundinstitutionen (als rechtsstaatlicher Schutz der Grundrechte der Individuen) gewährleisten zu können.

- Die Institutionalisierung als Legitimation öffentlicher Interventionen. Die Bezugnahme auf die allgemeingültigen Grundinstitutionen erfordert auch, daß die Institutionalisierung öffentlicher Interventionen eine ähnliche Legitimation wie die Grundinstitutionen - als institutionelle Voraussetzung für deren Erhaltung - aufweist. Dies äußert sich zum einen in der Notwendigkeit einer mehr oder weniger

starken gesellschaftlichen Verankerung (wie die Grundinstitutionen selbst), insbesondere in der längerfristigen, stabilen und berechenbaren Absicherung öffentlicher Interventionen als gesellschaftliche Regeln des Tausch- und Marktzusammenhangs, zum anderen aber auch darin, daß ihre Konstituierung und Realisierung durch eine ähnliche Struktur ihrer Verfahren und Instanzen (etwa nach Prinzipien der Demokratisierung, der Gewaltenteilung, des ordentlichen Rechtswegs usw.) organisatorisch abgesichert wird wie die Grundinstitutionen selbst.

(3) Probleme und Dimensionen der rechtlich-normativen Verankerung

Mit den hier nur grob skizzierten Grundlagen und Bedingungen einer institutionellen Verankerung öffentlicher Interventionen sind insbesondere Probleme ihrer Institutionalisierung verbunden. Das hier auf abstrakter Ebene als institutionelle Absicherung bzw. Verankerung bezeichnete "Medium" der Institutionalisierung stellt sich (wie dies oben bereits vereinzelt angeklungen ist) auf konkreter Ebene in Kategorien des Rechts und unterschiedlich rechtlich-normativer Erscheinungsformen dar. Probleme der Institutionalisierung erscheinen für uns daher wesentlich als Probleme der rechtlich-normativen Verankerung öffentlicher Interventionen.

Es soll an dieser Stelle keine Analyse oder nähere Bestimmung von "Recht" stattfinden. Wie gehen jedoch davon aus, daß Recht, in welcher Form auch immer, sich auf institutionelle Bedingungen gesellschaftlicher Grundregeln und der diese garantierenden Staatsinstanz und Staatsgewalt zurückführen läßt, woraus sich sein Charakter als Medium gesellschaftlicher Verankerung ableiten und sich unterschiedliche Qualitäten des Rechts erklären lassen dürften.

Probleme der rechtlich-normativen Verankerung entstehen dabei insbesondere aus den konkreten Anforderungen, die sich einerseits aus der Berücksichtigung der Grundinstitutionen und deren institutioneller Qualität auf individuell-privater Ebene ergeben und andererseits aus der Notwendigkeit, daß

öffentliche Interventionen gerade die auf dieser Grundlage bestehende privatwirtschaftliche Interessenrealisierung und die dadurch bedingten faktischen Verhältnisse beeinflussen sollen. Derartige Probleme sind etwa:

- o die Allgemeingültigkeit öffentlicher Interventionen auf der einen Seite und die Notwendigkeit zur Regelung von Einzelfällen in der Realität auf der anderen Seite,

- o die Abstraktion der Grundinstitutionen von den faktischen Verhältnissen und Erscheinungsformen der Realität und deren gleichzeitige Berücksichtigung in den öffentlichen Interventionen,

- o die zeitliche Stabilität und langfristige Rechtssicherheit und die Bezugnahme öffentlicher Interventionen auf sich verändernde faktische Verhältnisse,

- o die Berücksichtigung der Bürger als selbstverantwortliche, partizipierende Individuen und gleichzeitig als hoheitlich unterworfene Staatsbürger,

- o die rechtliche Erfassung der Arbeitskräfte als gleichberechtigte Tauschsubjekte (Personen) und als abhängiges Arbeitsvermögen (Sache und Tauschobjekt),

- o die institutionelle Besonderheit und Unabhängigkeit des Staates und der öffentlichen Interventionen von den einzelnen gesellschaftlichen Subjekten und die gleichzeitige Angewiesenheit öffentlicher Interventionen auf ihre Ressourcen und Aktivitäten.

Weitere Probleme rechtlich-normativer Verankerung ließen sich auf verschiedenen Konkretionsebenen benennen.

Unterschiedliche Ausprägungen institutioneller Qualität basieren also vor allem darauf, wie die institutionellen Probleme

auf rechtlich-normativer Ebene konkret "gelöst" werden, d.h. welche Aspekte öffentlicher Interventionen institutionell verankert werden und welche rechtliche Qualität sie hierbei erhalten.

Relevante Dimensionen der rechtlich-normativen Qualität öffentlicher Interventionen sind etwa unterschiedliche Aspekte und Kategorien

o der formalen Qualität des Rechts wie etwa
  - Stringenz (Bestimmbarkeit, Klarheit, Verständlichkeit, Transparenz),
  - normative Verbindlichkeit,
  - Gültigkeitsbereich (persönlicher, räumlicher Adressatenkreis),
  - zeitliche Stabilität,
  - Kodifikationsgrad;

o der inhaltlichen Qualität des Rechts wie etwa
  - Punktualität oder Generalität,
  - Abstraktionsgrad,
  - Abhängigkeit von der Realität;

o der rechtlichen Organisation öffentlicher Verfahren und Instanzen wie etwa
  - die institutionelle Grundlage (Bezug auf den Staatsbürger, auf die Mitgliedschaft in einer Solidargemeinschaft, auf das autonome Individuum),
  - Zuständigkeit (Adressaten und Instanzen),
  - Interessenabhängigkeit und Partizipation (Demokratisierungsgrad, direkte Beteiligung),
  - Kontrollierbarkeit und Sanktionierbarkeit.

Andere Dimensionen des Rechts wären etwa einzelne Rechtsinstitute und Rechtstypen (wie etwa der Vertrag, subjektive Rechte, dingliche Rechte, Ansprüche und Pflichten usw.) wie aber auch einzelne Erscheinungsformen des Rechts (z.B. Privatrecht versus öffentliches Recht, Arbeitsrecht versus Sozialrecht) als rechtlich-normative Möglichkeiten und Grundlagen, aber auch als Ergebnis der Institutionalisierung öffentlicher Interventionen.

Die dargestellten Bedingungen und Probleme der Institutionalisierung finden so in der konkreten institutionellen Ausprägung als rechtlich-normative Bestimmungen ihren Niederschlag; umgekehrt sind sie jedoch Ausdruck der institutionellen Qualität öffentlicher Interventionen und enthalten damit spezifische Ansatzpunkte, auf die bezogen die Betriebe Strategien gegenüber öffentlichen Interventionen entfalten können.

Durch die institutionelle Gestaltung sowohl der Grundinstitutionen wie auch der öffentlichen Interventionen kommt häufig nur noch der rechtliche Charakter von Grundinstitutionen (Grund-, Freiheitsrechte, Ansprüche an den Staat, staatsbürgerliche Pflichten) und institutionelle Eingriffe (Auflagen, Bedingungen, Verpflichtungen, Einzelansprüche) zum Ausdruck, nicht mehr aber die dahinterstehenden Grundprinzipien der tausch- und marktmäßig organisierten Reproduktionssicherung bzw. die damit verbundenen Bedingungen sowie der Ergänzungscharakter öffentlicher Interventionen. Öffentliche Interventionen in Freiheitsrechte und Autonomiespielräume werden so zwar als rechtmäßig oder rechtswidrig usw. begriffen, stellen jedoch grundsätzlich nur Eingriffe in Handlungspotentiale dar, die je nach der historischen Situation für die Erhaltung und Wiederherstellung des privatwirtschaftlich organisierten Reproduktionszusammenhangs erforderlich sein können, wegen ihres rechtlichen Ausdrucks jedoch je aktuell als legal oder illegal erscheinen. Die damit angesprochene relative Autonomie des Rechts dient so häufig zur Begründung formal-juristisch legaler Eingriffe ebenso wie als Legitimationsgrundlage für interessengebundene Werte und Regeln, die einzelnen institutionalisierten Gesellschaftsprinzipien (vor allem Grundrechte und Verfassungsprinzipien) interpretativ subsumiert werden, ohne entsprechende institutionelle Qualität zu besitzen.

In Teil 2 unterscheiden wir daher nach einzelnen Institutionalisierungsprinzipien, in denen spezifische Bedingungen und Probleme der Institutionalisierung ihren jeweils besonderen normativ-rechtlichen Ausdruck erhalten können und auf die sich jeweils typische betriebliche Strategien richten können, ohne diese aber mit den Kategorien des Rechts selbst zu verknüpfen. Prinzipien der Institutionalisierung sind also keine Prinzipien der rechtlich-normativen Gestaltung öffentlicher Interventionen, sondern typische Ausprägungen der von gesellschaftlichen Grundlagen und Bedingungen abhängigen Institutionalisierung öffentlicher Interventionen, wie sie jeweils spezifische Bedeutung für betriebliche Strategien erlangen können.

Anmerkung: Zur politischen Einschätzung öffentlicher Interventionen

Nach unserer Analyse wird die Vorstellung, daß durch öffentliche Interventionen zur Sicherung der Reproduktion der Arbeitskräfte "Gegenstrukturen" zur Dominanz von Kapitalverwertungsinteressen herausgebildet und diese "zurückgedrängt" werden, nicht gestützt. Wenn nach Ansatzpunkten für eine Überwindung der Kapitalverwertung als "Bedingung" des gesellschaftlichen Reproduktionszusammenhangs gesucht wird, so kann dies u.E. nur unter Bezug auf die immanenten Entwicklungen der Kapitalverwertung und der darin enthaltenen Möglichkeiten selbst erfolgen.

Allgemein ist dies bereits in der Marx'schen Analyse der Entwicklungstendenzen der kapitalistischen Produktionsweise und ihrer quasi "doppelten Widersprüchlichkeit" enthalten: Sie besteht zum einen darin, daß die über das Einzelkapital vermittelte Durchsetzung von Kapitalverwertungsinteressen tendenziell die Sicherung gesellschaftlicher Voraussetzungen der Kapitalverwertung gefährdet und zerstört. Nach unserer Analyse findet dies seinen konkreten Ausdruck in betrieblichen Strategien der Negation wie aber auch Neutralisierung von Interessen und Reproduktionserfordernissen der Arbeitskräfte, ferner in der betrieblichen Abwehr und Neutralisierung von öffentlichen Interventionen, was besagt, daß deren Herausbildung und Durchsetzung zwar möglich, zugleich aber auch durch die betrieblich-strategische Durchsetzung von Verwertungsinteressen beschränkt und tendenziell verhindert werden kann.

Zum anderen besteht die Widersprüchlichkeit der kapitalistischen Produktionsweise aber auch darin, daß der auf ihrer Grundlage möglichen und notwendigen Entfaltung der Produktivkräfte (als spezifische Methode der Mehrwertproduktion) die Tendenz immanent ist, über den beschränkten Zweck der Kapitalverwertung selbst "hinauszutreiben". In dieser Sicht weist die kapitalistische Produktionsweise "progressive Tendenzen" auf, deren Entfaltung und Durchsetzung mit den Erfordernissen der Kapitalverwertung in Gegensatz geraten. In unserem Zusammenhang wäre hier speziell der Frage nachzugehen, inwieweit die Herausbildung und Durchsetzung öffentlicher Interventionen auf der Grundlage betrieblicher Neutralisierungs- und insbesondere Nutzungsstrategien zwar einerseits auf die Sicherung einzelkapitalistischer Verwertungsmöglichkeiten bezogen ist (bzw. nur hierdurch möglich ist),

zugleich aber auch die Entfaltung progressiver Tendenzen der kapitalistischen Produktionsweise hervorbringen kann und damit auch notwendige Grundlage und Voraussetzung für ihre Überwindung wird (vgl. Böhle,Sauer 1975 und Offe 1975).

In der Perspektive der Interessen der Arbeitskräfte stellt sich damit auch nicht die Alternative eines "Für" oder "Gegen" Erfordernisse der Kapitalverwertung. Wesentlich ist vielmehr die Herausarbeitung ihrer jeweiligen konkreten Durchsetzung und der dabei zum Ausdruck kommenden "destruktiven" und "progressiven" Tendenzen. Der Widerstand gegen betriebliche Strategien der Abwehr und Neutralisierung öffentlicher Interventionen und die "Ausnutzung" der betrieblichen Möglichkeit und Notwendigkeit zur Nutzung öffentlicher Interventionen könnte dabei auch eine Grundlage sein, die Entfaltung progressiver Tendenzen zu forcieren; wobei diese nicht nur auf die Entfaltung der Produktivkräfte "im engeren Sinne", sondern auf die Organisation des gesamtgesellschaftlichen Reproduktionszusammenhangs insgesamt zu beziehen wären.

Diesem Zusammenhang konnte im Rahmen dieser Untersuchung nicht mehr systematisch nachgegangen werden. Es ist hiermit jedoch eine Perspektive angegeben, in der die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung aufgegriffen und zu beurteilen wären: Weder dürfen öffentliche Interventionen in ihren Möglichkeiten und Effekten überschätzt werden, noch können sie schlicht unter Verweis auf ihre objektive Funktion für die Sicherung von Kapitalverwertungserfordernissen und ihre Abhängigkeit von einzelkapitalistischen Verwertungsinteressen abgetan werden. Vielmehr stellt sich die Frage, inwieweit "trotz" oder gerade "wegen" dieser Bezogenheit auf Kapitalverwertungserfordernisse zugleich "weitertreibende" Tendenzen in ihnen angelegt und deren Durchsetzung hierdurch erst ermöglicht wird.

Die Untersuchung und Kenntnis unterschiedlicher betrieblich-strategischer Möglichkeiten der Auseinandersetzung mit öf-

fentlichen Interventionen scheint uns dabei von zentraler Bedeutung: Sie zeigt, in welcher Weise die Absicherung von Interessen und Reproduktionserfordernissen der Arbeitskräfte durch öffentliche Interventionen beschränkt und tendenziell auch verhindert werden kann, zum anderen aber auch, welche objektiv angelegten Möglichkeiten bestehen, öffentliche Interventionen auf der Grundlage kapitalistisch verfaßter Gesellschaft durchzusetzen. Dabei ist zu beachten, daß auch dann, wenn öffentliche Interventionen auf der Grundlage betrieblicher Nutzungsstrategien an einzelkapitalistische Verwertungsinteressen zurückgebunden bleiben, ihre Herausbildung und Wirksamkeit zugleich auch mit betrieblichen Strategien der Abwehr und Neutralisierung konfrontiert sind und gegen solche Strategien durchgesetzt werden müssen.

Nur andeutungsweise sei abschließend noch auf einige "Potentiale" öffentlicher Interventionen, die sich - trotz ihrer Rückbindung an einzelkapitalistische Verwertungsinteressen - ergeben können, hingewiesen: Die sich auf der Grundlage und in Auseinandersetzung mit betrieblichen Neutralisierungsstrategien ergebende jeweils nur "partikulare" Absicherung notwendiger Interessen und Reproduktionserfordernisse der Arbeitskräfte kann auch Grundlage für eine weitergehende Herausbildung von Ansprüchen und ihrer Durchsetzung sein. Für die Arbeitskräfte wird erfahrbar, daß die Herausbildung öffentlicher Interventionen möglich ist und entsprechend Reproduktionsgefährdungen nicht "schicksalhaft" hingenommen werden müssen. Ferner können hierdurch objektive gesellschaftliche Grundlagen und Bezugspunkte für einen weiteren Ausbau öffentlicher Interventionen geschaffen werden. Voraussetzung hierfür ist jedoch, daß die jeweilige "Begrenztheit" bestehender öffentlicher Maßnahmen erkannt und durchschaut wird. Eine nur partikulare Absicherung von Reproduktionsvoraussetzungen enthält dabei grundsätzlich die Gefahr, daß sie zugleich als eine umfassende Sicherung der Reproduktion der Arbeitskräfte gesellschaftlich ausgewiesen wird.

Die auf der Grundlage betrieblicher Nutzungsstrategien bestehenden Möglichkeiten für eine weitergehende Durchsetzung öffentlicher Interventionen und der spezifischen betrieblichen Bedingungen ihrer Durchsetzung erzeugt tendenziell eine Situation, die eine "Integration" und die Akzeptierung des kapitalistisch verfaßten gesellschaftlichen Reproduktionszusammenhangs durch die Arbeitskräfte begünstigt. (Auf diesen Effekt beziehen sich u.a. in spezifischer Weise auch betriebliche Nutzungsstrategien.) Zum anderen kann die Erfahrung einer möglichen Reproduktionssicherung aber auch eine "Eigendynamik" entwickeln, d.h. zur Herausbildung subjektiver Dispositionen und Ansprüche führen, die nicht mehr nur auf die Abwehr von Gefährdungen bezogen sind, sondern auch auf eine (hiervon tendenziell unabhängige) Verbesserung von Existenz- und Lebensbedingungen. Damit können Ansprüche entstehen, die von den Betrieben (im von uns in Kap. I definierten Sinne) unter jeweils gegebenen Bedingungen nicht mehr unter Kontrolle gehalten und erfüllt werden können. Ferner kann hierdurch auch die "Sensibilität" gegenüber "neuen" Gefährdungen tendenziell gesteigert und die Bereitschaft, diese "hinzunehmen" reduziert werden. Dies besagt, daß die "Integration" der Arbeitskräfte - zumindest der Möglichkeit nach - auch umschlagen kann in eine Steigerung von Widerstands- und Konfliktpotentialen. Ein Zusammenhang, der insbesondere dann an Bedeutung erlangt - und entsprechend zu überprüfen wäre - wenn gesellschaftlich durchgesetzte und durch öffentliche Intervention abgesicherte Reproduktionsvoraussetzungen unter veränderten gesellschaftlichen Bedingungen von Betrieben wieder abzuwehren oder zu neutralisieren versucht werden. Die hier skizzierten Überlegungen gründen sich u.a. auf die Skepsis und den Zweifel gegenüber der Annahme, daß allein die Gefährdung der Reproduktion der Arbeitskräfte sowohl die notwendige wie mögliche Voraussetzung für die Herausbildung der subjektiven und objektiven gesellschaftlichen Grundlagen für die

Überwindung der kapitalistischen Produktionsweise ist. Vielmehr scheint uns die Herausbildung subjektiver Ansprüche auf die Sicherung und Verbesserung von Existenzbedingungen und die Entwicklung hierauf ausgerichteter gesellschaftlicher Voraussetzungen eine in gleicher Weise notwendige Voraussetzung, die aber selbst erst im historischen Prozeß hervorgebracht werden muß. Die in der kapitalistischen Produktionsweise angelegte Notwendigkeit und Möglichkeiten zur Sicherung der Reproduktion der Arbeitskräfte wären in dieser Perspektive zu nutzen.

Teil 2

Die Institutionalisierung öffentlicher Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte und betriebliche Strategien

- Analytische Differenzierung und empirische Demonstration -

In diesem Teil der Untersuchung erfolgt eine "Zusammenführung" der allgemeinen Bestimmungen betrieblicher Strategien und der Analyse von Formen öffentlicher Interventionen und des Problems ihrer Institutionalisierung. Wir beschränken uns dabei auf die "öffentliche Interessendurchsetzung" und gehen nur an einigen Stellen in Kapitel I exemplarisch auf "öffentliche Maßnahmen" ein. Wir beabsichtigen, die im folgenden dargestellten Zusammenhänge in zukünftigen Arbeiten auch für "öffentliche Maßnahmen" weiter auszuarbeiten und gesondert darzustellen.

Der Schwerpunkt der folgenden Darstellung liegt auf der analytischen Differenzierung und empirischen Demonstration unterschiedlicher Möglichkeiten der Betriebe, Strategien der Abwehr (Kap. I), der Neutralisierung (Kap. II) und der Nutzung (Kap. III) zu entwickeln; und zwar sowohl hinsichtlich der Herausbildung und Institutionalisierung öffentlicher Interessendurchsetzung als auch hinsichtlich der betrieblichen Reaktionen auf die Wirksamkeit öffentlicher Interessendurchsetzung.

Unsere Analyse richtet sich auf die theoretisch-analytische Bestimmung unterschiedlicher Prinzipien der Institutionalisierung und der jeweils konkreten Ansatzpunkte für betrieblich-strategische Aktivitäten zu ihrer Durchsetzung und Absicherung. Dabei erfoglt auch eine differenziertere Bestimmung der objektiven Grundlagen für die Möglichkeit zur Entwicklung und Durchsetzung unterschiedlicher betrieblicher Strategien. In ähnlicher Weise verfahren wir auch bei betrieblichen Strategien, die sich auf die Wirksamkeit öffentlicher Interventionen richten (Reaktionsstrategien)[1].

---

1) Es ist hier nochmals daran zu erinnern, daß weder Prinzipien der Institutionalisierung noch ihre konkrete Ausprägung von dem Betrieb - quasi willkürlich - entwickelt werden können; es handelt sich vielmehr um objektive, strukturell vorgegebene Möglichkeiten, auf deren jeweils konkrete Ausnutzung und Ausprägung sich betriebliche Strategien beziehen können und müssen.

Neben den in Teil 1 dargestellten Zusammenhängen waren für die folgende Darstellung weitere analytische "Vorarbeiten" notwendig. Es war dies insbesondere eine weitere Ausdifferenzierung von Dimensionen der Institutionalisierung, die bei den unterschiedlichen Institutionalisierungsprinzipien und ihren konkreten Ausprägungen relevant und zum Bezugspunkt betrieblicher Strategien werden. Wir haben diesen Schritt der Analyse nicht gesondert dargestellt. Die entwickelten analytischen Dimensionen gehen unmittelbar in die folgende Darstellung ein; wir beabsichtigen jedoch, die hier entwickelten theoretisch-analytischen Grundlagen an anderer Stelle gesondert darzustellen, was z.T. auch im Zusammenhang mit anderen Arbeiten des Instituts bereits erfolgte (vgl. etwa Altmann u.a. 1977).

Die im folgenden dargestellten Prinzipien der Institutsionalisierung können in unterschiedlichen "Kombinationen" zur Anwendung kommen. Eine systematische Analyse solcher "Kombinationen" (bzw. darauf gerichteter Strategien) konnte im Rahmen dieser Untersuchung jedoch nicht geleistet werden. Soweit wir konkrete Erscheinungsformen öffentlicher Interessendurchsetzung und ihrer Wirksamkeit in der empirischen Demonstration behandeln, werden sie daher nicht vollständig erfaßt; es werden jeweils nur spezifische Zusammenhänge zwischen betrieblichen Strategien und der Institutionalisierung öffentlicher Interessendurchsetzung sowie ihrer Wirksamkeit aufgezeigt. Dies bedeutet auch, daß wir dieselben aktuellen wie auch historisch bereits überholten Erscheinungsformen öffentlicher Interessendurchsetzung zur empirischen Demonstration für jeweils unterschiedliche Strategien heranziehen. Wir halten ein solches Vorgehen - trotz der damit verbundenen Probleme für die Darstellung und die Rezeption - aus analytischen Gründen für sinnvoll, da es hierdurch möglich wird, theoretisch-analytische Bestimmungen für die Erfassung konkreter gesellschaftlicher Erscheinungsformen zu überprüfen und sichtbar zu machen.

Eine Gesamtdarstellung der bei Abwehr-, Neutralisierungs- und Nutzungsstrategien jeweils relevanten (und möglichen) Prinzipien der Institutionalisierung sowie betrieblicher Reaktionen auf ihre Wirksamkeit und der konkreten Ansatzpunkte betrieblich-strategischer Aktivitäten zu ihrer Durchsetzung enthält das anschließende Schema.

Schematische Übersicht

zu Ansatzpunkten betrieblicher Strategien hinsichtlich der Institutionalisierung und der Wirksamkeit öffentlicher Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte

I Betriebliche Defensivstrategien

1. Prinzipien der Institutionalisierung	Ansatzpunkte betrieblich-strategischer Aktivitäten
a) Die Institutionalisierung ausschließlich individueller, privater Interessendurchsetzung	(1) Verbot öffentlicher Interessendurchsetzung (2) verstärkte Absicherung individueller Interessendurchsetzung (3) Ächtung und Abwertung öffentlicher Gegenmacht (4) Ansprüche an die Legitimation öffentlicher Gegenmacht (5) Beschränkung öffentlicher Interessendurchsetzung auf "vorinstitutionelle" Formen
b) Unvollständige und unzureichende Qualität der Institutionalisierung	(1) Unzureichende Absicherung von Voraussetzungen öffentlicher Interessendurchsetzung (2) Mangelhafte Absicherung einzelner relevanter Machtpotentiale (3) Unvollständige Institutionalisierung öffentlicher Interessendurchsetzung hinsichtlich der Kontrolle und Sanktionierung (4) Unzureichende zeitliche Institutionalisierung (5) Normative Unbestimmtheit von Zielen und Aufgaben öffentlicher Interessendurchsetzung
c) Die institutionelle Ausgrenzung des Betriebs als "Adressat" öffentlicher Interessendurchsetzung	(1) Fehlende betriebliche Bereitschaft gegenüber öffentlicher Interessendurchsetzung (2) Ausgrenzung nach betriebsspezifischen Merkmalen (3) Ausgrenzung nach branchenspezifischen Merkmalen (4) Ausgrenzung auf Grund von Arbeitskräftemerkmalen und spezifischen Situationen
d) Die Institutionalisierung bereits faktisch konstituierter Formen öffentlicher Interessendurchsetzung	(1) prinzipielle Abhängigkeit öffentlicher Gegenmacht vom Betrieb (2) Einschränkung öffentlicher Interessendurchsetzung auf "spezifische" Aufgabeninhalte

2. Wirksamkeit öffentlicher Interessendurchsetzung und Reaktionsstrategien (setzen 1.a - d voraus)	Ansatzpunkte betrieblich-strategischer Aktivitäten
a) Repressionsstrategien	(1) Entlassung, unfreiwillige Kündigung der Arbeitskräfte (2) Versetzung, Nichteinstellung; differenzierte punktuelle Repressionen gegenüber den Arbeitskräften (3) Aussperrung (4) Drohung gegenüber öffentlichen Instanzen mit Maßnahmen zu Lasten der Arbeitskräfte (5) Drohung gegenüber öffentlichen Instanzen unter Bezug auf gesamtgesellschaftliche Folgen
b) Individualisierungsstrategien	(1) Differenzierung von Gratifizierung, Arbeitseinsatz (2) individuelle Motivierung (3) Differenzierung bei Instanzen der Interessenvertretung der Arbeitskräfte (4) Stärkung und Verbesserung individueller Machtpotentiale (5) Einflußnahme auf andere "Bereiche" der Interessenrealisierung der Arbeitskräfte
c) Abfangstrategien	(1) geringfügige Zugeständnisse öffentlicher Gegenmacht an die Arbeitskräfte (2) Zugeständnisse einer beschränkten institutionellen Qualität (3) Vorstrukturierung öffentlicher Gegenmacht (4) Beispiel: Humanisierungsaktivitäten (5) Abfangstrategien, die auf außerbetriebliche Ebenen der Interessendurchsetzung gerichtet sind
d) Interpretations- und Ignorierungsstrategien	(1) Ausgrenzung durch Interpretation (2) Interpretative Gleichstellung mit betrieblich praktizierten Formen öffentlicher Interessendurchsetzung (3) Ignorierung institutionalisierter öffentlicher Gegenmacht (4) "normativer Verstoß"

II Neutralisierungsstrategien

1. Prinzipien der Institutionalisierung	Ansatzpunkte betrieblich-strategischer Aktivitäten
a) Das institutionelle Subsidiaritätsverhältnis zwischen öffentlicher und individueller Interessendurchsetzung	(1) Die institutionelle Verknüpfung öffentlicher Gegenmacht an die Voraussetzung individueller Interessendurchsetzung (2) Die institutionelle Beschränkung öffentlicher Gegenmacht auf subsidiäre Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte
b) Partikularisierung und Isolierung nach unterschiedlichen Interessenspositionen	(1) Bezug auf die Interessensposition als Betriebsangehöriger (2) Bezug auf die Interessensposition als Besitzer und Verkäufer von Arbeitskraft (3) Der spezifische Bezug innerhalb von Kooporationsbeziehungen auf isolierte Interessenspositionen (4) Der Bezug auf die Interessensposition als Staatsbürger
c) Partikularisierung und Isolierung in Teilinstanzen und Teilprozesse	(1) Aufsplitterung von Machtinstrumenten auf verschiedene Teilinstanzen (2) Aufsplitterung der Interessenvertretung der Arbeitskräfte auf verschiedene institutionell isolierte Instanzen (3) Die spezifische Aufspaltung von Machtpotentialen auf Instanzen der Interessendurchsetzung und Instanzen der Realisierung von Maßnahmen (4) Die Aufspaltung öffentlicher Interessendurchsetzung auf öffentliche Instanzen und die einzelnen Arbeitskräfte
d) Partikularisierung und Isolierung einzelner Aspekte und Merkmale von Interessenspositionen und einzelner Arbeitskräftegruppen	(1) Isolierung nach persönlichen und/oder sachlichen Merkmalen (2) Isolierung nach "betriebsabhängigen" Merkmalen (3) Partikularisierung durch Bezug auf spezifische, partiell "wesensfremde" Teilaspekte öffentlicher Interessendurchsetzung (4) Isolierung nach spezifischen Merkmalen des Betriebes
e) Räumliche Partikularisierung	Isolierung nach regionalen und räumlichen Merkmalen
f) Pluralisierung und wechselseitige Isolierung der Formen öffentlicher Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte	(1) Beschränkung jeder öffentlicher Gegenmacht auf bestimmte unterschiedliche Machtpotentiale (2) Fehlende spezifische Machtpotentiale öffentlicher Gegenmacht (3) Konkurrenz von Formen öffentlicher Gegenmacht untereinander

2. Wirksamkeit öffentlicher Interessendurchsetzung und Reaktionsstrategien (setzen 1.a - f voraus)	Ansatzpunkte betrieblich-strategischer Aktivitäten
a) Blockierungsstrategien	(1) Die Gestaltung nicht institutionalisierter, für die öffentliche Gegenmacht aber relevanter Aspekte (Rahmenbedingungen) (2) Die Beeinflussung faktischer Voraussetzungen
b) Entzugs- und Substitutionsstrategien	(1) Entzug des Betriebes aus dem Wirkungsbereich öffentlicher Gegenmacht (2) Priorisierung bestimmter Formen öffentlicher Gegenmacht (3) Installierung von Ersatz- und Konkurrenzinstanzen
c) Kompensationsstrategien	(1) Machtausgleich durch gemeinsame Interessendurchsetzung der Betriebe (2) Machtausgleich durch Machtsteigerung hinsichtlich der nicht von öffentlicher Gegenmacht abgedeckten Interessensaspekte einzelner Arbeitskräfte
d) Ablenkungsstrategien	(1) Fixierung öffentlicher Gegenmacht auf einzelne Problemaspekte zur Ablenkung von betrieblichen Verursachungsfaktoren (2) Ablenkung von individuellen Machtdefiziten durch Thematisierung des individuellen "Versagens" der Arbeitskräfte (3) Versachlichung und "Entpolitisierung" von Reproduktionsproblemen der Arbeitskräfte

III Nutzungsstrategien

Institutionalisierung und Wirksamkeit öffentlicher Interessendurchsetzung und hierauf bezogene betriebliche Strategien	Ansatzpunkte betrieblich-strategischer Aktivitäten
a) Die institutionelle Absicherung von Nutzungsaspekten öffentlicher Interessendurchsetzung - Rückholung betrieblicher Machtpotentiale (Rückholungsstrategien)	(1) Akzeptieren öffentlicher Gegenmacht bei ihrem institutionellen "Verzicht" auf bestimmte Machtpotentiale (2) Akzeptieren öffentlicher Gegenmacht und institutionelle Entlastung des Betriebes (3) Akzeptieren öffentlicher Gegenmachtinstanzen und ihre institutionelle Bindung an den Betrieb
b) Die institutionelle Legitimation betrieblicher Aktivitäten durch öffentliche Gegenmacht der Arbeitskräfte (Legitimationsstrategien)	(1) Legitimation betrieblicher Interessenrealisierung durch staatliche Instanzen (2) Legitimation durch die institutionell abgesicherte Partizipation der Interessenvertretung der Arbeitskräfte
c) Die Integration und Transformation öffentlicher Gegenmacht in die betriebliche Interessenrealisierung - Entwicklung neuer betrieblicher Machtpotentiale (Integrationsstrategien)	(1) Steuerung und Disziplinierung der Arbeitskräfte durch ihre eigenen Interessenvertreter (2) "Übernahme" betrieblicher Aufgaben durch öffentliche Instanzen (3) Identifizierung der Arbeitskräfte mit dem betrieblichen Interesse durch ihre aktive Beteiligung (4) Stabilität und Kalkulierbarkeit institutionell abgesicherter öffentlicher Interessendurchsetzung (5) Mitverantwortlichkeit und Unterstützung durch öffentliche Gegenmacht bei der Bewältigung betrieblicher Probleme (6) Verknüpfung von Integrationsstrategien mit anderen betrieblich-strategischen Aktivitäten

I. Betriebliche Strategien zur Abwehr öffentlicher Interessendurchsetzung (Defensivstrategien)

(1) Strategien zur Abwehr einer öffentlichen Durchsetzung von Interessen der Arbeitskräfte haben zum Ziel, die Herausbildung oder Ausweitung öffentlicher Interessendurchsetzung zu verhindern bzw. darauf hinzuwirken, daß die betriebliche Interessenrealisierung hierdurch nicht berührt wird.

Die öffentliche Interessendurchsetzung wird dabei für den Betrieb ausschließlich als Einschränkung und Gefährdung betrieblicher Macht strategisch bedeutsam. Unterschiedliche Formen der Konstituierung öffentlicher Gegenmacht[1] werden jeweils in dieser Perspektive zum Bezugspunkt betrieblicher Strategien. Die Durchsetzbarkeit und Wirksamkeit betrieblicher Abwehrstrategien unterliegen dabei jeweils unterschiedlichen Bedingungen und haben entsprechend auch unterschiedliche "Erfolgschancen". (Auf den letztgenannten Aspekt kann in den folgenden Ausführungen nur am Rande eingegangen werden.)

Zu öffentlichen Maßnahmen: Auf die unterschiedlichen Formen öffentlicher Maßnahmen beziehen sich betriebliche Defensivstrategien in ähnlicher Weise: Auf die öffentliche Regulierung individueller Reproduktionssicherung unter dem Aspekt der Abwehr von Beschränkungen und Anforderungen beim Einsatz und der Nutzung von Arbeitskraft im Produktionsprozeß (Gestaltung von Arbeitsbedingungen etc.), der "Gratifizierung" von Arbeitskraft (Lohn, besondere finanzielle oder sonstige nicht-finanzielle betriebliche Leistungen) sowie der Herstellung und des Verkaufs von Produkten (Berücksichtigung spezieller Qualitätserfordernisse usw.); auf die öffentliche Organisation der Reproduktionssicherung der Arbeitskräfte unter dem Aspekt der Verhinderung, daß die Abhängigkeit der Arbeitskräfte vom Betrieb verringert wird bzw. die betrieblichen (insbesondere auch potentiellen) "Zugriffsmöglichkeiten" auf die Arbeitskräfte (sowohl als Besitzer von Arbeitskraft wie auch Konsumenten) eingeschränkt werden.

[1] Unter Bezug auf Kap.III Abschn.1 in Teil 1 fassen wir Machtmöglichkeiten und -potentiale der Arbeitskräfte unter dem Aspekt, daß sie die Machtasymmetrie reduzieren und sich so als Gegenmacht zur Durchsetzung von Arbeitskräfteinteressen gegenüber dem Betrieb auswirken können.

(2) Betriebliche Strategien zur Abwehr öffentlicher Interessendurchsetzung werden objektiv ermöglicht durch die faktische und institutionelle Absicherung der Dominanz privat-individueller Interessenrealisierung und der hierdurch konstituierten Machtasymmetrie zwischen Betrieb und Arbeitskräften. Dies hat zur Folge, daß eine öffentliche Durchsetzung von Interessen immer gegenüber der individuellen Interessendurchsetzung (im Betrieb, auf dem Arbeitsmarkt, im politisch-staatlichen Bereich usw.) in besonderer Weise entwickelt, abgehoben und institutionell abgesichert werden muß. Dies beinhaltet auch, daß die Entstehung und Wirksamkeit öffentlicher Gegenmacht durch die Position der Arbeitskräfte auf den Ebenen der individuellen Interessendurchsetzung vorstrukturiert und hiervon abhängig ist. Die strukturell angelegte, faktisch und institutionell abgesicherte Machtasymmetrie auf der Ebene individueller Interessenrealisierung wird damit in spezifischer Weise auch bei der Entstehung und Wirksamkeit öffentlicher Interessendurchsetzung reproduziert und wirksam.

Zu öffentlichen Maßnahmen: Objektive Grundlage für die Möglichkeit betrieblicher Strategien zur Abwehr öffentlicher Maßnahmen ist die institutionelle und faktische "Rückgebundenheit" öffentlicher Maßnahmen an die tausch- und marktmäßig bestimmte Reproduktionssicherung. Von Bedeutung ist hier insbesondere, daß öffentliche Maßnahmen gegenüber der institutionellen Dominanz tausch- und marktmäßig bestimmter Reproduktionssicherung jeweils in spezifischer Weise herausgebildet, institutionell verankert und faktisch durchgesetzt werden; ferner, daß die Mobilisierung notwendiger Reproduktionsvoraussetzungen durch öffentliche Maßnahmen und deren Effekte für die Arbeitskräfte prinzipiell - direkt oder indirekt - von betrieblichen Leistungen abhängig sind und entsprechend auch die betrieblichen Möglichkeiten, diese zu verändern (aber auch die Gefährdung betrieblicher Existenz), berücksichtigt werden müssen.

(3) Wesentlicher Bezugspunkt betrieblicher Strategien auf institutioneller Ebene ist die Absicherung der Dominanz individueller Interessendurchsetzung bzw. die institutionelle

Unterordnung und Rückbindung der öffentlichen Gegenmacht an die institutionell verankerte individuelle Interessendurchsetzung. Im einzelnen können sich dabei betriebliche Strategien auf unterschiedliche Prinzipien der Institutionalisierung richten; und zwar auf

- o die Institutionalisierung ausschließlich individueller, privater Interessendurchsetzung (unten 1.a));
- o die unvollständige und unzureichende Qualität der Institutionalisierung (1.b));
- o die institutionelle Ausgrenzung des Betriebs als "Adressat" öffentlicher Interessendurchsetzung (1.c)) sowie
- o die Institutionalisierung bereits faktisch konstituierter Formen öffentlicher Interessendurchsetzung (1.d)).

Diese Prinzipien der Institutionalisierung bewirken nicht nur, daß die Konstituierung und Wirksamkeit öffentlicher Interessendurchsetzung beschränkt wird; sie ermöglichen es dem Betrieb auch, Strategien zur Abwehr und Beeinträchtigung faktischer Voraussetzungen und Wirkungen öffentlicher Interessendurchsetzung zu entwickeln (betriebliche Reaktionen). Solche Strategien können sowohl ergänzend als auch alternativ und isoliert zu Strategien, die sich auf die Institutionalisierung beziehen, verfolgt werden. Sie sind jedoch für den Betrieb nur dann und soweit möglich, als die Institutionalisierung öffentlicher Interessendurchsetzung den genannten Prinzipien der Institutionalisierung unterliegt. Auch hier kann der Betrieb unterschiedliche Strategien verfolgen; von Bedeutung sind insbesondere:

- o Repressionen gegenüber Bestrebungen der Arbeitskräfte zur Solidarisierung und Beteiligung an öffentlicher Interessendurchsetzung (Repressionsstrategien 2.a));

- o Individualisierung der Arbeitskräfte (Motivierung zur individuellen Interessenrealisierung, Entsolidarisierung; Individualisierungsstrategien 2.b));

- o Vorstrukturierung und Abfangen von Entwicklungen zur Institutionalisierung öffentlicher Interessendurchsetzung (Abfangstrategien 2.c));

- o Interpretation und Ignorierung der Institutionalisierung öffentlicher Interessendurchsetzung bzw. Verstoß gegen sie (Interpretations- und Ignorierungsstrategien 2.d)).

Zu öffentlichen Maßnahmen: Betriebliche Abwehrstrategien gegenüber öffentlichen Maßnahmen richten sich ebenfalls darauf, zum einen eine effektive Institutionalisierung zu verhindern, und zum anderen faktische Voraussetzungen und Wirkungen öffentlicher Maßnahmen zu beeinträchtigen. Dabei handelt es sich im allgemeinen um die gleichen Institutionalisierungsprinzipien, auf die sich betriebliche Aktivitäten bei der Abwehr öffentlicher Maßnahmen richten, wie auch um die gleichen "Reaktionsstrategien".

(4) Strategien zur Abwehr öffentlicher Interessendurchsetzung können grundsätzlich von allen Betrieben verfolgt werden. Sie sind insbesondere für jene Betriebe naheliegend bzw. notwendig, die über vergleichsweise geringe Machtpotentiale und Möglichkeiten der Veränderung ihrer Interessendurchsetzung verfügen (z.B. vergleichsweise schwache Stellung auf dem Absatzmarkt, Arbeitsmarkt usw.). Zum anderen setzt aber eine erfolgreiche Realisierung solcher Strategien auch voraus, daß der Betrieb auf der Grundlage der bestehenden Interessenbeziehungen über ausreichende Machtmöglichkeiten der Interessendurchsetzung verfügt (Abhängigkeit der Arbeitskräfte vom Betrieb usw.), um die objektiv angelegten Möglichkeiten zur Abwehr öffentlicher Interessendurchsetzung (als Hemmnisse für deren Konstituierung und Institutionalisierung) strategisch zu nutzen. Je günstiger die Machtposition des Betriebs auf der Grundlage bestehender Formen der Interessenauseinandersetzung ist, um so eher

können einzelne Defensivstrategien durchgesetzt und vom Betrieb differenziert - von Kampfformen bis zu spezifisch begrenzten "Zugeständnissen" an die Konstituierung öffentlicher Gegenmacht - gehandhabt werden.[1)]

Zu öffentlichen Maßnahmen: Auch Strategien zur Abwehr öffentlicher Maßnahmen können grundsätzlich von allen Betrieben verfolgt werden. Sie eignen sich vor allem für jene Betriebe, deren "Handlungsspielraum" gegenüber externen betrieblichen Bedingungen gering ist und für die eine Sicherung der Kapitalverwertung wesentlich von der Aufrechterhaltung der bestehenden internen und externen betrieblichen Bedingungen abhängig ist. Ferner kann für eine erfolgreiche Durchsetzung solcher Strategien eine Rolle spielen, daß der Betrieb gesamtwirtschaftlich (insbesondere beschäftigungspolitisch) nicht nur eine "marginale" Bedeutung hat, und daß die zur Beeinflussung der faktischen Wirksamkeit öffentlicher Maßnahmen notwendigen betrieblichen "Ressourcen" verfügbar sind.

(5) Für die Arbeitskräfte verhindern betriebliche Defensivstrategien in ihrer Tendenz grundsätzlich eine effektive Veränderung der bestehenden Machtasymmetrie und damit die Chance, Gefährdungen ihrer Interessen entgegenzuwirken. Auch Veränderungen in anderen Betrieben bringen für die von Defensivstrategien betroffenen Arbeitskräfte keine faktischen und institutionellen Verbesserungen für ihre Interessendurchsetzung.
Der Betrieb kann mit der erfolgreichen Durchsetzung von Defensivstrategien erreichen, daß die aktuell bestehenden Möglichkeiten der Interessendurchsetzung nicht beschränkt werden; da sich hieraus aber auch Gefährdungen der Reproduktion der Arbeitskräfte ergeben bzw. auftretende Reproduktionsprobleme nicht gelöst werden und sich tendenziell verschärfen, besteht für den Betrieb längerfristig die Gefahr, daß damit auch gesellschaftlich notwendige Voraussetzungen der betrieblichen Interessenrealisierung selbst ge-

---

1) Arten von Strategien und ihre konkreten Ausprägungen sind von den jeweiligen betrieblichen Bedingungen und Merkmalen abhängig. Es kann aber kein bestimmter Zusammenhang zwischen Bedingungen und Strategien auf genereller Ebene formuliert werden.

fährdet werden (Verfügung über Arbeitskraft, politische Stabilität) bzw. dies auch zu Bestrebungen und Aktivitäten zur Konstituierung einer "massiveren" öffentlichen Gegenmacht führt. Auch erfolgreich durchgesetzte Defensivstrategien können daher - auch unter einzelbetrieblicher Perspektive - im wesentlichen nur eine kurzfristige Absicherung betrieblicher Interessendurchsetzung gewährleisten; sie können dabei auch eingesetzt werden, um Spielräume für andere Strategien (Neutralisierung, Nutzung) zu gewinnen oder/und aktuelle Entwicklungen (wirtschaftliche Krisen usw.) zur Zurückdrängung und Verhinderung öffentlicher Interessendurchsetzung zu nutzen. Zum anderen kann sich aber für den Betrieb auch eine Situation ergeben, in der Defensivstrategien die für ihn einzig möglichen (und notwendigen) Strategien gegenüber Entstehung und den Wirkungen öffentlicher Interessendurchsetzung sind und die betriebliche Existenz von einer erfolgreichen Durchsetzung solcher Strategien abhängt.

Zu öffentlichen Maßnahmen: In ähnlicher Weise verhindern betriebliche Defensivstrategien (in ihrer Tendenz) die Bewältigung von Reproduktionsgefährdungen der Arbeitskräfte und erlauben dem Betrieb, zumindest aktuell,einem Zwang zu Veränderungen (beim Einsatz solcher Nutzung von Arbeitskraft etc.) - gegebenenfalls als einzig mögliche Strategie zur betrieblichen Existenzsicherung - nicht zu unterliegen und möglicherweise durch eine "vorübergehende" Absicherung betrieblicher Interessenrealisierung Spielräume für die Entwicklung anderer Strategien (Neutralisierung, Nutzung) zu gewinnen.

(6) Im folgenden werden die unterschiedlichen Defensivstrategien, die sich auf die genannten Institutionalisierungsprinzipien richten und auf betriebliche Reaktionen gegenüber öffentlicher Interessendurchsetzung beziehen, ausführlicher dargestellt. Wir behandeln dabei zunächst Strategien, die sich auf die Institutionalisierung richten, daran anschließend betriebliche Reaktionsstrategien. Es ist hier jedoch darauf hinzuweisen, daß beide Strategien sich wechselseitig bedingen bzw.

eine ausschließliche Verfolgung betrieblicher "Reaktionsstrategien" nur dann und soweit möglich ist, als die Institutionalisierung öffentlicher Interessendurchsetzung spezifische Ausprägungen aufweist; dies kann im konkreten Fall auch Ergebnis einer erfolgreichen Durchsetzung von - auf die Institutionalisierung gerichteten - Defensivstrategien anderer Betriebe sein, gegebenenfalls aber auch anderer, für die Konstituierung und Institutionalisierung öffentlicher Interessendurchsetzung maßgeblicher - hier aber nicht weiter behandelter - gesellschaftlicher Bedingungen.

1. Prinzipien der Institutionalisierung öffentlicher Interessendurchsetzung und betriebliche Aktivitäten

Die im folgenden dargestellten Institutionalisierungsprinzipien öffentlicher Interessendurchsetzung stellen sowohl Bezugspunkte wie Ergebnisse betrieblicher Defensivstrategien dar. Dabei wird jeweils kurz das Institutionalisierungsprinzip als Ansatzpunkt (Bezugspunkt und Ziel) betrieblicher Strategien benannt und die objektiven gesellschaftlichen Grundlagen für die Möglichkeit einer betrieblich-strategischen Realisierung dieses Prinzips erläutert. Im Anschluß daran werden wesentliche Merkmale und Erscheinungsformen der Prinzipien und ihre historischen Ausprägungen im Rahmen der Sozial-, Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik exemplarisch dargestellt.

a) Die Institutionalisierung ausschließlich individueller, privater Interessendurchsetzung

Charakteristisch für dieses Institutionalisierungsprinzip ist, daß öffentliche Interessendurchsetzung und ihre Institutionalisierung prinzipiell als überflüssig und als Gefährdung der Grundlagen des gesellschaftlichen Reproduktionszusammenhangs (insbesondere der individuellen, privaten Interessendurchsetzung) begriffen und ausgewiesen wird. Öffentli-

che Gegenmacht wird allenfalls in freiwillig konstituierten, vorübergehenden Formen - z.B. als Appell an die gemeinsame Verantwortlichkeit - akzeptiert. Eine institutionelle Absicherung (etwa wie sie für die individuelle Interessenrealisierung besteht) erfolgt jedoch nicht bzw. wird ausgeschlossen. Die objektive Grundlage für auf die Durchsetzung dieses Prinzips ausgerichtete betriebliche Strategien ist die institutionelle Absicherung individueller Interessenrealisierung als strukturelle Voraussetzung und Grundlage des kapitalistisch verfaßten gesellschaftlichen Reproduktionszusammenhangs.[1]. Dies impliziert, daß die Sicherung der Reproduktion prinzipiell in die Eigenverantwortlichkeit der einzelnen Arbeitskräfte fällt und individuelle Interessendurchsetzung als die dominante gesellschaftlich legitimierte Form zur Existenzsicherung der Arbeitskräfte gilt. Selbstverantwortlichkeit wird dabei zugleich als Bedingung und als Voraussetzung der Freiheit des Individuums gefaßt. Umgekehrt wird öffentliche Interessendurchsetzung so als Gefahr für individuelle Freiheit ausgewiesen.

Im einzelnen können sich hier betriebliche Strategien auf die Institutionalisierung eines Verbots öffentlicher Interessensrealisierung beziehen. Sie können aber auch darauf gerichtet sein, die institutionelle Verfestigung öffentlicher Gegenmacht zu verhindern oder zu verzögern. Wesentlich sind beispielsweise Appelle an die Verantwortlichkeit aller einzelnen gesellschaftlichen Subjekte zur Bewältigung "kurzfristiger" Mängel individueller Reproduktionssicherung.

Betriebliche Abwehrstrategien, die auf dieses Prinzip ausgerichtet sind, können auf sämtlichen Ebenen der Interessendurchsetzung zur Anwendung kommen. Sie sind vor allem dort von Bedeutung, wo die Machtasymmetrie auf der Grundlage

---

[1] Vgl. hierzu insbesondere in Teil 1 Kapitel III, Abschnitt 3.

individueller Interessenrealisierung besonders stark zugunsten des einzelnen Betriebes ausgeprägt ist, also unmittelbar auf der Betriebsebene (Direktionsverhältnis) und auf dem Arbeitsmarkt.

(1) Eine extreme Ausprägung erhält das Prinzip der Ausschließlichkeit individueller Interessenrealisierung in einem institutionellen Verbot der Herausbildung öffentlicher Gegenmacht. Damit wird explizit festgelegt, daß die ohnehin institutionell nicht abgesicherte öffentliche Interessendurchsetzung für Arbeitskräfte nicht zulässig ist.

Solche Verbote erlangen vorrangig dann Bedeutung, wenn sich Ansätze zur Konstituierung öffentlicher Interessenrealisierung (Solidarisierung, Selbsthilfe usw.) ergeben. Dabei müssen Verbote öffentlicher Interessendurchsetzung institutionell nicht pauschal gegen die Konstituierung öffentlicher Gegenmacht gerichtet sein. Betriebliche Strategien können darauf hinwirken, daß nur einzelne Formen, die aktuell eine Gefahr für betriebliche Interessenrealisierung enthalten, verboten werden. Sie können auch nur auf einzelne Voraussetzungen (auf Machtpotentiale usw.) bei der Konstituierung öffentlicher Gegenmacht (wie etwa Streik- oder Boykottverbote) gerichtet sein. Eine derartige Differenzierung von Verboten erleichtert zugleich auch deren Durchsetzung und institutionelle Verankerung und erschwert damit eine prinzipiell zulässige Herausbildung öffentlicher Gegenmacht.

In der historischen Entwicklung finden sich vielfach Beispiele für solche Verbote der Konstituierung öffentlicher Interessendurchsetzung. Hierdurch wurde die Entstehung der Gewerkschaften, der Selbsthilfe-Organisationen der Arbeitskräfte, der Arbeitervereine und der Arbeiterparteien wesentlich behindert und ihre institutionelle Ausprägung langfri-

stig geprägt. In ähnlicher Weise blockierten die Betriebe lange Zeit die Institutionalisierung kollektiver Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte (Arbeiterausschüsse usw.) auf Betriebsebene. Auch aktuelle einzelbetriebliche Aktivitäten und Bestrebungen zur Verhinderung einer Konstituierung und Ausweitung öffentlicher Gegenmacht auf dem Arbeitsmarkt und auf Betriebsebene setzen strategisch an einem Verbot spezifischer Formen öffentlicher Gegenmacht an (z.B. Verbot von Warnstreiks, Ausweitung der Friedenspflicht, Einengung der Streikgründe usw.) (vgl. Däubler 1974, S. 432 ff.).

(2) Alternativ, aber auch komplementär zu Verboten öffentlicher Interessendurchsetzung kann auf eine Verstärkung der Ausschließlichkeit individueller Interessenrealisierung durch ihre institutionelle Absicherung hingewirkt werden. Damit ist es möglich, die Konstituierung öffentlicher Gegenmacht zusätzlich zu erschweren, zumindest aber deren Herausbildung und Effizienz institutionell von der individuellen Interessenrealisierung abhängig zu machen.

Ein wesentliches Beispiel hierfür liefert - abgesehen von den verfassungsrechtlich abgesicherten individuellen Freiheitsrechten - die gesetzliche Normierung des Arbeitsverhältnisses in der Gewerbeordnung, das hierdurch prinzipiell als Gegenstand der freien Übereinkunft des einzelnen Arbeitnehmers und des einzelnen Arbeitgebers verankert ist. Dies hat wesentlich zur Folge, daß die Konstituierung eines Arbeitsverhältnisses grundsätzlich nur in Form des individuellen Arbeitsvertrages möglich ist, selbst wenn bestimmte Inhalte auf der Grundlage öffentlicher Interessendurchsetzung festgelegt sind. Damit aber bleibt die individuelle Interessendurchsetzung nicht nur grundsätzlich "neben" öffentlichen Formen erhalten, sondern für ganz bestimmte Inhalte und Vorgänge des Arbeitsverhältnisses wird auch die Möglichkeit öffentlicher Interessendurchsetzung institutionell ausgeschlossen.

Gleiches gilt für die institutionelle Absicherung anderer Formen individueller Interessendurchsetzung, wie sie sich z.B. im individuellen Wahlrecht im staatlichen-politischen Verhältnis, in der individuellen Entscheidungsfreiheit gewählter Interessensvertreter oder in gesetzlichen Fixierungen individueller Freiheitsrechte (Recht auf Ausbildung, Recht auf Bildung usw.) niedergeschlagen haben.

(3) Wird die individuelle Durchsetzung von Interessen als einzig legitime Form der Interessenrealisierung verankert und als Grundlage freiheitlicher Entscheidungen begriffen, so kann die Ausschließlichkeit individueller Interessendurchsetzung auch durch eine Ächtung und Abwertung öffentlicher Gegenmacht erreicht werden, ohne daß diese ausdrücklich verboten wird.

Zum einen kann sich dies darin niederschlagen, daß die individuelle Reproduktionssicherung als einzig zuverlässige, gesellschaftlich zulässige und moralisch einwandfreie Form der Interessendurchsetzung thematisiert wird, ohne daß dies eine spezielle institutionelle Konkretisierung erfährt. Strategisch können hier Aktivitäten ansetzen, die unter Ausnutzung nicht oder kaum institutionalisierter Interessenbeziehungen (Öffentlichkeit, Massenmedien, ethische und tradierte Formen vorkapitalistischer Reproduktionssicherung wie Familie, Fürsorgeprinzip der Arbeitgeber bzw. der Gemeinden usw.), Ansätze der Entwicklung öffentlicher Gegenmacht moralisch in Frage stellen bzw. abqualifizieren und zur Stigmatisierung daran beteiligter Arbeitskräfte führen. Beispiele für solche Wertungen sind typisch etwa: "Man solidarisiert sich nicht mit Gewerkschaften", "man geht nicht zum Sozialamt", "ein ordentlicher Bürger geht nicht vor Gericht (bzw. vor das Arbeitsgericht)", aber auch "freie Bahn dem Tüchtigen", "wer arbeiten will, findet immer einen Arbeitsplatz" usw. Der darin enthaltene Appell an die individuelle Leistung bringt nicht nur mit sich, daß Interessendurchsetzung mit Hilfe öffentlicher Gegenmacht negativ bewertet und als dem

Leistungsprinzip widersprechend betrachtet wird. Er vermag auch dazu zu führen, daß Reproduktionsdefizite einzelner Arbeitskräfte als"eigene Schuld" angesehen werden und von daher nicht zum Gegenstand öffentlicher Interessendurchsetzung gemacht werden können bzw. dürfen.

Die objektive Grundlage für solche Aktivitäten ist, daß das Prinzip der Institutionalisierung ausschließlich individueller, privater Interessendurchsetzung vor allem auch dazu führt, daß der Erfolg oder Mißerfolg bei der Durchsetzung von Arbeitskräfteinteressen nicht als Ergebnis strukturell angelegter Machtasymmetrie und ökonomischer Zwänge unmittelbar in Erscheinung tritt, sondern im Handeln der einzelnen Arbeitskräfte selbst erfolgt und dort als Ergebnis der Entscheidung eines freien, unabhängigen, selbstverantwortlichen Willens begriffen wird. Strategisch liegt hierin die Möglichkeit, eine mangelhafte Durchsetzung von Reproduktionsinteressen nicht als Folge allgemeiner, gesamtgesellschaftlicher Ursachen zu interpretieren, sondern diese als Ergebnis individuellen Versagens zu erklären und damit dafür zu plädieren, zur Überwindung solcher Defizite die einzelnen Arbeitskräfte "aufzuklären", damit sie ihrer Selbstverantwortung vorsichtiger, vernünftiger und besser gerecht werden können.

(4) Ein ähnlicher Aspekt steht im Vordergrund, wenn es um die <u>sachliche Notwendigkeit und Legitimation öffentlicher Gegenmacht</u> zur Durchsetzung von Arbeitskräfteinteressen geht. Die oben genannte objektive Grundlage eröffnet den Betrieben die strategische Möglichkeit, darauf hinzuwirken, daß öffentliche Gegenmacht eine derartige Legitimation aufweisen muß bzw. nachzuweisen, daß sie eine derartige Legitimation nicht besitzt und daher auch nicht institutionalisiert werden kann. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn Arbeitskräfteprobleme als Folgen der technischen Entwicklung oder allgemeiner gesellschaftlicher Defizienzen erklärt

werden und daher Formen öffentlicher Interessendurchsetzung gegenüber dem Betrieb weder als legitim noch als zweckmäßig angesehen werden können. Die Thematisierung einer fehlenden Legitimation für öffentliche Interessendurchsetzung stellt so einen geeigneten Ansatzpunkt dar, die Institutionalisierung öffentlicher Gegenmacht zu verhindern.

Beispielsweise beziehen sich auf diesen Aspekt Bestrebungen der Betriebe, die Inflationsentwicklung, die Entstehung und Entwicklung der Arbeitslosigkeit, das relative Ausmaß der Jugendarbeitslosigkeit u.ä. als Folgen solcher Faktoren zu thematisieren, welche außerhalb des betrieblichen Einflußbereiches liegen, sozusagen "natürlich" oder "naturwüchsig" sind. Öffentliche Gegenmacht, die sich aus diesem Grund gegen die Betriebe wenden würde, kann so für eine Bewältigung derartiger Probleme bzw. zur Durchsetzung der Interessen davon betroffener Arbeitskräfte sowohl als überflüssig wie auch als wirkungslos beurteilt werden.

(5) Eine andere Erscheinungsform dieses Institutionalisierungsprinzips ist es, wenn man es zur Konstituierung öffentlicher Interessendurchsetzung bei "vorinstitutionellen" Formen beläßt, diese also nicht verbietet oder moralisch ächtet, aber auch nicht in ähnlicher Weise wie die individuelle Interessenrealisierung - wenigstens im Ansatz - institutionell absichert.

Hier wären vor allem die zahlreichen Erscheinungsformen öffentlicher Gespräche, Diskussionen, Tagungen, Arbeitsgemeinschaften u.ä. zu nennen, in denen man zwar allgemeine Reproduktionsdefizite der Arbeitskräfte öffentlich thematisiert, sich aber insgesamt im wesentlichen nur auf aktuelle, unverbindliche und punktuelle Aktivitäten öffentlicher Interessendurchsetzung beschränkt. Damit wird jedoch auch die "Funktionsfähigkeit" der institutionellen Formen individueller Interessendurchsetzung demonstriert und diese werden hierdurch abgesichert.

Exemplarisch hierfür sind auch Hilfs- und Aufklärungsaktionen, deren Ziel zwar die Durchsetzung von Arbeitskräfteinteressen ist, deren fehlende Institutionalisierung jedoch bewirkt, daß die Durchsetzung solcher Interessen von der jeweils freiwilligen Bereitschaft der einzelnen Individuen (Arbeitskräfte, Betriebe) abhängt. Auch "vorinstitutionelle" Formen der Durchsetzung von Verbraucherinteressen, spontane Aktionskampagnen zur Bereitstellung von Ausbildungsplätzen, Bürgerinitiativen zum Schutz der Umwelt oder bestimmter Landschaftsgebiete oder auch zur Erhaltung von Arbeitsplätzen, entsprechen diesem Prinzip. Wesenseigen ist solchen Durchsetzungsformen aber immer, daß sie infolge fehlender Institutionalisierung bezüglich der Machtverhältnisse zwischen Arbeitskräften und Betrieb, die faktisch die individuelle Interessenrealisierung beherrschen, keinerlei verbindlichen und allenfalls vereinzelten Einfluß entwickeln können.

Hinter solchen Ansätzen öffentlicher Interessendurchsetzung steht vielmehr die Vorstellung, durch Aufklärung und Beratung sowohl eine freiwillige Berücksichtigung von Arbeitskräfteinteressen durch die Betriebe zu veranlassen, wie auch die Möglichkeiten der einzelnen Arbeitskräfte im Rahmen der individuellen Interessendurchsetzung zu verbessern, damit diese die Probleme selbstverantwortlicher Reproduktionssicherung besser meistern können.

Zu öffentlichen Maßnahmen: Charakteristisch für die strategische Durchsetzung dieses Institutionalisierungsprinzips bei öffentlichen Maßnahmen sind Appelle an die Verantwortung der Unternehmer - anstelle normativer Regelungen - beispielsweise mehr Ausbildungsplätze bereitzustellen bzw. vermehrt ältere Arbeitskräfte einzustellen, freiwillige Selbstkontrollen etwa hinsichtlich der Qualität von Produkten durchzuführen etc.

b) Unvollständige und unzureichende Qualität der Institutionalisierung

Wesentliches Merkmal dieses Prinzips ist es, daß eine institutionelle Absicherung öffentlicher Interessendurchsetzung zwar stattfindet bzw. "akzeptiert" wird, die Institutionalisierung jedoch unzureichend erfolgt. Solche Mängel bestehen darin, daß die institutionellen Voraussetzungen, die für die faktische Wirksamkeit öffentlicher Interventionen notwendig sind, fehlen bzw. nicht ausreichend verankert sind. Gemeint sind also Schwachstellen der Institutionalisierung, welche die Wirksamkeit und Funktionsfähigkeit öffentlicher Gegenmacht überhaupt in Frage stellen.[1] Eine mangelhafte institutionelle Qualität kann sowohl hinsichtlich der formalen Aspekte (Art der normativen Verankerung, zeitliche Gültigkeit, Kontroll- und Sanktionsregelungen) als auch hinsichtlich der inhaltlichen Bezugspunkte der Institutionalisierung angelegt sein. Bei letzterer ist für die öffentliche Durchsetzung von Interessen auch entscheidend, ob zwingend notwendige Machtpotentiale (z.B. Solidarität, Ressourcen usw.) ausreichend normativ abgesichert sind oder nicht.

Die Bedeutung dieses Prinzips für betriebliche Strategien liegt darin, daß es die Möglichkeit liefert, grundsätzlich eine Konfrontation mit den Arbeitskräften zu vermeiden (Akzeptieren einer institutionalisierten Gegenmacht) und Kooperation und Entgegenkommen zu demonstrieren, ohne daß hierdurch faktisch die betriebliche Interessenrealisierung beschränkt würde.

---

[1] Im Gegensatz zu "spezifischen Aspekten" der Institutionalisierung, die die faktische Wirkung öffentlicher Interventionen beschränken, indem sie Spielräume für betriebliche Strategien einräumen - vgl. hierzu die Neutralisierungsstrategien - geht es hier also um solche Mängel der institutionellen Qualität, die sich für die öffentliche Gegenmacht so auswirken, als ob sie nicht institutionalisiert wäre, also ihre Unwirksamkeit verursachen.

Die betrieblich-strategische Möglichkeit, eine mangelhafte institutionelle Qualität öffentlicher Gegenmacht zu sichern oder herbeizuführen, basiert objektiv darauf, daß auch dann, wenn eine öffentliche Interessendurchsetzung nicht prinzipiell verhindert (verboten usw.) wird, für die Institutionalisierung spezifische Probleme der Herausbildung und der institutionellen Absicherung bestehen: Insbesondere müssen die zur Konstitution öffentlicher Gegenmacht faktisch notwendigen Bedingungen erkannt und institutionell überhaupt erfaßt werden. Wesentlich sind dabei Probleme der normativen Absicherung von Voraussetzungen (faktische, für die Konstitution öffentlicher Gegenmacht wesentliche Voraussetzungen wie Machtpotential, Verbindlichkeit, Ansprüche und Rechte), Probleme der Unbestimmtheit in der normativen Fixierung von Zielen und Aufgaben (Zuständigkeit, Generalklauseln usw.), der zeitlichen Dauer sowie Probleme bei der Regelung von Vorausetzungen zur Umsetzung institutionalisierter in faktische öffentliche Gegenmacht.

Im wesentlichen handelt es sich also um "technische" Probleme. Betriebliche Strategien können sich dabei darauf richten, daß solche Probleme institutionell nicht beseitigt bzw. bewältigt werden, um so eine effektive und ausreichende Institutionalisierung öffentlicher Gegenmacht zu verhindern. Im einzelnen können sich betriebliche Strategien zur Installierung bzw. Durchsetzung dieses Institutionalisierungsprinzips sowohl auf inhaltliche als auch auf formale Bezugspunkte der Institutionalisierung beziehen. Es sei darauf hingewiesen, daß die nachstehend genannten Beispiele von Ausprägungen unvollständiger institutioneller Qualität eng miteinander zusammenhängen und jeweils nur einen spezifischen Aspekt des hier behandelten Institutionalisierungsprinzips darstellen.

(1) Mangelhafte institutionelle Qualität wird etwa dadurch strategisch bedeutsam, daß Voraussetzungen öffentlicher Interessendurchsetzung, wie etwa die Solidarität oder Verbindlichkeit, institutionell nicht genügend abgesichert sind.

Ein interessantes Beispiel stellt hier die Entstehung und die Tätigkeit der ersten Gewerkschaften im 19. Jahrhundert dar. Selbst dann, wenn diese nicht verboten waren, waren sie noch lange nicht als Formen der Durchsetzung von Reproduktionsinteressen der Arbeitskräfte anerkannt. Dies hatte z.B. zur Folge, daß auch dann, wenn Gewerkschaften Lohnverhandlungen geführt hatten, die ausgehandelten Lohntarife zunächst keinerlei Verbindlichkeit für die in den betreffenden Betrieben bestehenden Arbeitsverhältnisse besaßen. Trotz einer solidarischen Grundlage gewerkschaftlicher Interessenvertretung war es daher möglich, eine derartige öffentliche Interessendurchsetzung zu akzeptieren, ohne dadurch in der betrieblichen Interessenrealisierung gegenüber den individuellen Arbeitskräften beschränkt zu sein. Noch wirkungsloser waren derartige Lohntarife gegenüber unbeteiligten Betrieben und vor allem zuungunsten nicht-organisierter Arbeitnehmer, da auch eine institutionelle Verbreitung derartiger Formen öffentlicher Gegenmacht nicht verankert war. Wesentlicher Grund für diese verschiedenen Aspekte der Wirkungslosigkeit gewerkschaftlicher Interessendurchsetzung der Arbeitnehmer war, daß die gewerkschaftliche Gegenmacht institutionell im Verhältnis zum individuellen Arbeitsvertrag nicht abgesichert war (z.B. durch Tarifübernahmeklausel, Allgemeinverbindlichkeit usw.).

Auch dann, wenn derartige Durchsetzungsformen eine spezifische institutionelle Verankerung, z.B. partielle Anerkennung der Rechtsfähigkeit, des Klagerechts usw., erhalten hatten, war damit nicht gewährleistet, daß die mit Betrieben abgeschlossenen Tarifverträge für die einzelnen Mitglieder der Gewerkschaften rechtlich durchsetzbar waren, sofern nicht

zusätzlich eine zwingende institutionelle Verknüpfung zwischen öffentlichen Lohnverhandlungen und individuellem Arbeitsvertrag verankert war.

Die immer noch aktuelle strategische Bedeutung dieses Aspektes mangelhafter institutioneller Qualität kommt zum Ausdruck sowohl dort, wo nach wie vor für einzelne Arbeitskräftegruppen eine öffentliche Interessensvertretung weder institutionell noch auf solidarischer Grundlage konstituiert ist (allenfalls in Form einer auf staatlich-politischer Ebene normativ verankerten Berücksichtigung von Mindestanforderungen), wie auch in jenen Branchen, in denen der öffentlichen Gegenmacht der Arbeitskräfte institutionell bestimmte Voraussetzungen fehlen. Trotz der durch Vereins- und Tarifrecht abgesicherten Interessendurchsetzung in Form der Gewerkschaften gibt es immer noch eine Vielzahl von "Arbeitnehmerkoalitionen", denen institutionell die Möglichkeit verbindlicher Tarifabschlüsse, die Streikmöglichkeit oder arbeitsprozessuale Interessenvertretung versagt bleibt. Dies heißt auch, daß eine große Zahl von Arbeitskräften nicht oder kaum über Formen öffentlicher Gegenmacht ihre Interessen realisieren kann. Strategisch ist hier vor allem bedeutsam, daß durch eine formale, definitorische Beschränkung der Voraussetzungen öffentlicher Interessendurchsetzung die institutionelle Qualität bestimmter Ausprägungen unzureichend bleibt und von daher sowohl deren Machtentwicklung (Begründung von Solidarität, Problem der Mitgliederwerbung) wie auch deren Wirksamkeit abgeblockt werden können. Probleme der Durchsetzungsfähigkeit ("Mächtigkeit") oder der Leistungsfähigkeit als institutionelle Hemmnisse gewerkschaftlicher Interessendurchsetzung können sowohl zum Ergebnis wie auch zur Grundlage betrieblicher Strategien in solchen Branchen werden, in denen die öffentliche Gegenmacht der Arbeitskräfte entsprechend unzureichend institutionalisiert ist (vgl. hierzu etwa Herschel 1976).

(2) Ähnlich bedeutsam ist, wenn die wesentlichen Machtpotentiale (Solidarisierungsmöglichkeit, Bildung von Streikferien, institutionelle Bindung der Mitglieder an die Interessenvertretungsinstanz usw.) nicht ausreichend institutionell abgesichert sind. So kann Solidarität als Machtpotential öffentlicher Interessendurchsetzung erst dann wirkungsvoll werden, wenn die Beziehung der Arbeitskräfte untereinander sowie deren Verhältnis zu ihrer Vermittlungsinstanz irgendeinen institutionellen Ausdruck findet.

Wesentlich ist etwa, ob die gemeinsame Interessendurchsetzung freiwilligen Charakter hat (z.B. freiwillige Mitgliedschaft) oder ob der einzelne an die Ergebnisse der Interessendurchsetzung gebunden ist. Auch spielt es eine Rolle, ob die Interessenvertretung für wesentliche Probleme und Inhalte individueller Interessen der Arbeitskräfte ausschließliche "Verhandlungszuständigkeit" besitzt oder ob sie nur ergänzend oder alternativ zu anderen Formen der Interessendurchsetzung tätig wird.

Die Bedeutung dieses Aspektes mangelhafter institutioneller Qualität tritt z.B. bei solchen Regelungen hervor, wenn bestimmte Tarifbestimmungen keine bindende Wirkung für die individuellen Arbeitsverträge besitzen, dies aber für die Wirksamkeit gewerkschaftlicher Interessendurchsetzung insgesamt im Grunde sehr entscheidend ist (wie etwa für Lohnmindesttarife, Erschwerniszuschläge usw.).

Ebenso wichtig ist es, ob Gewerkschaften institutionell für die Durchsetzung wichtiger Arbeitnehmerinteressen allein zuständig sind (Tarifvertragsgesetz) oder ob hierbei ergänzend oder alternativ andere Durchsetzungsformen möglich sind bzw. andere Instanzen aktiv werden können. Beispielsweise wurde es durch das Fehlen einer entsprechenden normativen Absicherung der ausschließlichen Zuständigkeit der Gewerkschaften und der Betriebsräte für Lohnverhandlungen im Dritten Reich möglich, auf die Entwicklung eines öffentlichen Schlichtungsweges hinzuwirken, das schließlich die Interessendurchsetzung auf der Ebene von Gewerkschaften und Betriebsräten aushöhlte und teilweise völlig wirkungslos machte, obwohl sie formal bestehen blieb.

Ähnlich könnten aktuelle Bestrebungen interpretiert werden, die die Errichtung von Arbeiterkammern befürworten. Hierdurch könnten vor allem hinsichtlich bestimmter Probleme und Interessen alternative und konkurrierende Formen öffentlicher

Gegenmacht der Arbeitskräfte entstehen, die sich im Verhältnis zu gewerkschaftlichen Aktivitäten als einschränkend und deren bisherige nahezu vorherrschende Alleinzuständigkeit gefährdend auswirken könnten. Die Schwäche der Institutionalisierung beruht in diesem Fall aber nicht nur auf einem Mangel institutioneller Absicherung der Interessendurchsetzung, sie wird auch wesentlich mitgeprägt durch die Unbestimmtheit der Institutionalisierung gewerkschaftlicher Zuständigkeit für Arbeitskräfteinteressen.

Ein weiteres Beispiel dieses Aspekts mangelhafter Institutionalisierung ist die prinzipielle Freiwilligkeit der Arbeitnehmer, an einer gewerkschaftlichen Interessendurchsetzung teilzunehmen. Dies bringt für die Gewerkschaften vor allem mit sich, daß ihre Verhandlungspotentiale institutionell mangelhaft abgesichert sind, insbesondere dann, wenn die Ergebnisse ihrer Interessendurchsetzung - unter dem Aspekt einer allgemeinen Solidarität aller Arbeitnehmer - institutionell durch Allgemeinverbindlichkeitserklärung für alle abgesichert werden (Probleme der Tariffähigkeit, der Mitgliederwerbung als Voraussetzung von Tariffähigkeit usw.). Da aber Gewerkschaften keine Zwangsmitgliedschaft aufweisen und dementsprechend ihre Machtpotentiale institutionell geringer abgesichert sind, können in die Prozesse der Interessendurchsetzung (Tarifverhandlungen) Interessen von Nichtmitgliedern eingehen und die Machtpositionen und -instrumente der formalen Mitglieder schwächen. Dies kann dazu führen, daß die Durchsetzung von Interessen in der Perspektive der solidarisierten Arbeitskräfte in ihrer Wirkung gering bleibt.

(3) Ein anderer Aspekt des oben genannten Prinzips ist dann festzustellen, wenn einzelne für die faktische Wirksamkeit öffentlicher Interessendurchsetzung wesentliche Voraussetzungen und Teilprozesse institutionell überhaupt nicht erfaßt werden, bzw. der Gegenmacht der Arbeitskräfte institutionell verschlossen bleiben, die Institutionalisierung also unvollständig ist.

Beispielsweise ist die faktische Wirksamkeit bei jenen öffentlichen Formen der Interessendurchsetzung in Frage gestellt, bei denen keine Möglichkeiten zur Kontrolle und Sanktionierung des betrieblichen Verhaltens auf der Interessendurchsetzungsebene bestehen. Dies etwa ist partiell der Fall bei der Regelung der Mitbestimmung der Betriebsräte. Im Betriebsverfassungsgesetz existieren z.B. Mitwirkungs-, Informations- und Anhörungsrechte ohne die entsprechenden Kontroll- oder Sanktionsmöglichkeiten, die dem Betriebsrat eine Erzwingung seiner Rechte ermöglichen würden. Zwar besteht in einzelnen Fällen die Möglichkeit, eine Einigungsstelle anzurufen; dies ist jedoch nur in einschlägigen, rechtlich eindeutigen Fällen sinnvoll, und außerdem häufig infolge bereits realisierter betrieblicher Entscheidungen zu spät.

Ein Beispiel hierfür liefert auch die Institutionalisierung der beruflichen Grundbildung. Wesentliche Formen der Interessendurchsetzung sind hier - von der Ebene des individuellen Ausbildungsvertrages über die nur betriebliche Selbstverwaltung bis hin zur gesetzlichen Regelung z.B. von Ausbildungsordnungen - institutionell geregelt. Auffällig ist, daß das hierfür maßgebliche Berufsbildungsgesetz für die Instanzen der Interessendurchsetzung (Berufsbildungsausschüsse, Prüfungsausschüsse usw.) jedoch keinerlei institutionelle Möglichkeiten der Kontrolle und Sanktionen vorsieht und entsprechend absichert. Vielmehr bleiben diesen Instanzen derartige für die Durchsetzung öffentlicher Ausbildungsinteressen wichtige Teilprozesse und die dazu erforderlichen Durchsetzungsinstrumente vorenthalten: Die Kontrolle der Durchführung der Ausbildung verbleibt im wesentlichen bei den Betrieben und den einzelnen Auszubildenden selbst, hinsichtlich der Absicherung und Durchsetzung von Ausbildungsinteressen im Rahmen der Prüfung verbleibt die Kontrolle im Einflußbereich überbetrieblicher Interessenvertretung (vor allem bei den Industrie- und Handelskammern) (Binkelmann u.a. 1975).

Eine typische Ausprägung mangelhafter Institutionalisierung ist auch in der fehlenden Absicherung von Sanktionsmöglichkeiten der Berufsgenossenschaften im Bereich des betrieblichen Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu sehen. Obwohl die Berufsgenossenschaften eine öffentliche Interessendurchsetzung hinsichtlich des Bereichs der Arbeitssicherheit verkörpern und ihnen institutionell Aufgaben der vorbeugenden Unfallverhütung zugewiesen sind, besaßen sie zur konkreten Durchsetzung von Arbeitssicherheitsinteressen kaum zwingende Sanktionsmittel (mit Ausnahme von Ordnungsstrafen bzw. in jüngerer Zeit von Geldbußen und vollstreckbaren Anordnungen in spezifischen Einzelfällen). Dies führte im Einzelfall dazu, daß trotz objektiv festgestellter betrieblicher Verstöße gegenüber Interventionen der Berufsgenossenschaft letztere kaum institutionelle Möglichkeiten hatten, ein dem Interesse der Berufsgenossenschaften entsprechendes Verhalten der Betriebe zu erzwingen. Die Berufsgenossenschaften blieben institutionell auf Aktivitäten der Gewerbeaufsichtsämter angewiesen, ohne daß aber diese zwingend dazu verpfichtet waren.[1)]

Zu öffentlichen Maßnahmen: Dieser Gesichtspunkt wirkt sich auch hinsichtlich einer unvollständigen Institutionalisierung öffentlicher Maßnahmen, hier konkreter Unfallverhütungsvorschriften, aus, zumal auch in die Vorschriften selbst notwendige und damit weitergehende Sanktionsregelungen nicht aufgenommen werden konnten. Auch hinsichtlich der konkreten Durchsetzung einzelner öffentlicher Maßnahmen fehlten den Berufsgenossenschaften bis vor kurzem wirksame Durchsetzungsinstrumente - abgesehen von der diesen Aspekt verstärkenden institutionell problematischen "Abhängigkeit" der technischen Aufsichtsbeamten von betrieblichen Interessen, die über die Berufsgenossenschaft geltend gemacht werden können, und von den konkreten Problemen, die für die "hoheitliche" Geltendmachung von Ordnungsstrafen bzw. Geldbußen gegenüber den Betrieben in der Praxis der berufsgenossenschaftlichen Tätigkeit bestehen.

---

1) Vgl. die einschlägige Rechtsprechung zum Thema Amtshilfe der Gewerbeaufsicht für die Berufsgenossenschaften; eine gewisse Klärung und Verbesserung hinsichtlich der Durchsetzungsmittel hat hier das neue Verwaltungsverfahrensgesetz vom 1.1.77 gebracht.

Auf der Ebene staatlich-politischer Interessendurchsetzung kann als aktuelles Beispiel für dieses Institutionalisierungsprinzip die Novelle zum Berufsbildungsgesetz angeführt werden. Dieses weist insbesondere im Verhältnis zu den Entwürfen wesentliche Mängel hinsichtlich der institutionellen Kontroll- und Sanktionsmöglichkeiten auf. Zwar werden wesentliche Interessen der Arbeitskräfte im Rahmen des staatlich-politischen Verhältnisses (Sicherung marktfähiger Qualifikationen in der betrieblichen Ausbildung, Sicherung von Ausbildungsplätzen) durchgesetzt und institutionalisiert, die konkreten Kontroll- und Realisierungsmöglichkeiten des Staates sind jedoch wesentlich reduziert und nicht mit entsprechender institutioneller Qualität (wie sie etwa im Entwurf vorgesehen war) versehen. Diese institutionelle Schwäche staatlicher Interessendurchsetzung läßt sich insbesondere in der Zurücknahme der Konstruktion staatlicher Prüfungsausschüsse, der staatlichen Aufsicht im Berufungsverfahren von Ausschußmitgliedern und der staatlichen Kontrolle über die Feststellung eines mangelhaften Ausbildungsplatzangebotes (Messung des Verhältnisses von Nachfrage nach und Angebot von Ausbildungsplätzen) konstatieren. Damit aber ist die Wirksamkeit staatlich-politischer Interessendurchsetzung aufgrund des Berufsbildungsgesetzes von 1969 und seiner Novellierung insgesamt in Frage gestellt.

Eine mangelhafte Institutionalisierung von Organen öffentlicher Interessendurchsetzung kann ähnliche Effekte bewirken, insbesondere, wenn diese dadurch so strukturiert werden, daß sie die gleiche Interessendurchsetzung wie vor ihrer Institutionalisierung ermöglichen bzw. bewirken. Zum Beispiel ergab sich trotz der Neuorganisation des Prüfungsausschusses auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes von 1969 nach paritätischen Gesichtspunkten, daß in der Praxis weiterhin aufgrund einer mangelhaften Institutionalisierung des Berufungsverfahrens und der Zusammensetzung (Zugehörigkeit und Abhängigkeit der Prüfungsausschußmitglieder bezüglich betrieblicher Interessen) die Struktur des Prüfungsausschusses, die Durchführung der Prüfung selbst und der Einfluß der Betriebe

innerhalb des Prüfungswesens nahezu identisch waren mit der Situation vor Erlaß des Berufsbidlungsgesetzes (vgl. Binkelmann,Deiß 1978; Binkelmann u.a. 1975).

(4) Ein spezieller Aspekt mangelhafter institutioneller Qualität steht dann im Vordergrund, wenn sich betriebliche Strategien auf die unzureichende zeitliche Institutionalisierung öffentlicher Interessendurchsetzung richten. Dazu gehören insbesondere Formen öffentlicher Gegenmacht der Arbeitskräfte, die nur vorläufig oder vorübergehend institutionalisiert sind bzw. revidiert oder abgebaut werden können (also insbesondere Modellcharakter besitzen oder nur auf freiwilliger Basis installiert sind). Damit hängen auch spezifische Qualitäten der Institutionalisierung eng zusammen, welche sich auf den zeitlichen Aspekt öffentlicher Interessendurchsetzung unterschiedlich auswirken (sowohl was die verschiedenen Ebenen der Interessendurchsetzung als auch, was die unterschiedliche Abhängigkeit bestimmter institutioneller Qualitäten von der Entwicklung faktischer Verhältisse angeht).

Beispielsweise bietet die Absicherung öffentlicher Interessendurchsetzung auf betrieblicher Ebene - etwa in Betriebsvereinbarungen - die Möglichkeit, dieser institutionell nur kurzfristigen, quasi privatvertraglichen Charakter zu verleihen (im Gegensatz zur gesetzlichen oder rahmentarifvertraglichen Ebene). Hierzu gibt es mehrere Beispiele im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes, in denen explizit einzelne Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrats verankert wurden, eine faktische Mitbestimmung jedoch nur dann erfolgen kann, wenn der Betrieb dazu bereit ist bzw. zustimmt.Dies ist etwa der Fall, wenn wegen der explizit festgelegten oder implizit enthaltenen zeitlich begrenzten Gültigkeit von Betriebsvereinbarungen so bestimmte Formen der Mitwirkung des Betriebsrates (aufgrund erzwingbarer, insbesondere aber freiwilliger Betriebsvereinbarungen) bei betrieblichen Entscheidungen als vorläufig und reversibel gestaltet werden. Die

strategische Bedeutung einer derartigen Institutionalisierung liegt hier darin, daß trotz einer gewissen institutionellen Absicherung bestimmter Aspekte öffentlicher Interessendurchsetzung der Betrieb in der Lage ist, diese wieder zu beseitigen, insbesondere falls sie sich als ungünstig oder hinderlich für seine bestehende betriebliche Interessenrealisierung erweist.

Insbesondere können auch einzelbetriebliche Regelungen im Lauf der Zeit durch allgemeingültige Regelungen ersetzt werden, in denen die Möglichkeiten öffentlicher Interessendurchsetzung aber nicht so weitgehend abgesichert sind (vgl. hierzu das historische Beispiel einzelner am Ende des 2. Weltkrieges in einigen Betrieben abgeschlossener Betriebsvereinbarungen, in denen den Betriebsangehörigen die paritätische Mitbestimmung zugesichert wurde).

Eine durch zeitliche Begrenztheit und Reversibilität geprägte Institutionalisierung öffentlicher Durchsetzung von Arbeitskräfteinteressen wiesen auch die frühen Formen betrieblich organisierter Krankenkassen auf. Die darin generell festgelegte Möglichkeit zur Durchsetzung von Arbeitskräfteinteressen (Verwaltung der Betriebskrankenkasse durch die Betriebsangehörigen, finanzielles Kooperationsverhältnis zwischen Arbeitskräften und Betrieben usw.) konnte infolge ihrer institutionell schwachen, auf der Freiwilligkeit des Betriebes basierenden Absicherung von diesem jederzeit verhindert werden, indem er seine Mitgliedschaft (und damit seine Beiträge) aufkündigte und damit diesem öffentlichen Machtpotential der Arbeitskräfte die institutionelle Grundlage entzog.

Dieser Aspekt mangelhafter Institutionalisierung besaß auch noch Bedeutung, als durch die Sozialgesetzgebung Bismarcks die betrieblichen Krankenkassen stärker bzw. besser institutionalisiert wurden. Dem Betrieb blieb dennoch die Möglichkeit offen, seine Beteiligung in den betrieblichen Kranken-

kassen aufzukündigen und zumindest die auf der betrieblichen Ebene bestehende Form öffentlicher Durchsetzung von Arbeitskräfteinteressen zu beenden und auf die spezifisch institutionalisierte Interessendurchsetzung in Ortskrankenkassen zu beschränken.

Ähnlich sind institutionelle Ausprägungen zu beurteilen, in denen Aspekte der Vorläufigkeit bzw. Reversibilität ihren Ausdruck finden, so etwa wenn öffentliche Interessendurchsetzung nur für fallweise auftretende Probleme institutionell verankert wurde, bzw. nur vorübergehend oder unregelmäßig auftretende Wirksamkeit erlangte.

Hierzu zählen Beispiele der institutionellen Verankerung öffentlicher Interessendurchsetzung wie etwa in der konzertierten Aktion im Stabilitätsgesetz, in der Konstituierung bestimmter Arbeitsgemeinschaften zur Unfallverhütung oder in auf kurzfristige Gültigkeit angelegte Vereinbarungen zur Konstituierung von Instanzen, die Reproduktionsinteressen der Arbeitskräfte berücksichtigen bzw. stärker durchsetzen sollen.

Beispielsweise bleibt die sogenannte "Konzertierte Aktion" institutionell darauf beschränkt, nur im Falle der Gefährdung gesamtwirtschaftlicher Ziele von der Regierung einberufen werden zu müssen. Sieht man von der bisher freiwillig geübten Form einer Interessendurchsetzung auf der Ebene von Spitzenorganisationen ab, so bewirkt ihr einziger institutioneller Ansatzpunkt (Einberufungspflicht der Regierung in wirtschaftlichen Notfällen), daß die Konzertierte Aktion nur in Einzelfällen (die völlig unbestimmt definiert sind) eine Möglichkeit zur öffentlichen Interessenauseinandersetzung bietet. Auch wenn dies bisher anders gehandhabt wurde, so bleibt diese Form öffentlicher Interessendurchsetzung zusätzlich immer von der Bereitschaft der beteiligten Interessen-

vertreter abhängig, kann also jederzeit verhindert werden (vgl. den Rückzug der Gewerkschaften aus der Konzertierten Aktion 1977).

Arbeitsgemeinschaften oder Vereinbarungen auf der Grundlage privatrechtlicher Verträge sind institutionell gesehen im allgemeinen immer vorübergehender Natur und können entsprechend von den Vertragspartnern aufgekündigt oder revidiert werden (auf die Gegenmacht auf der Ebene von Betriebsvereinbarungen wurde bereits hingewiesen).

Ein spezifisches Beispiel zu diesem Gesichtspunkt ist im Vergleich der Mitbestimmung im Montanbereich zu der in anderen Industriebereichen zu sehen. Die seit längerer Zeit relativ stark institutionalisierte Montan-Mitbestimmung unterstreicht die Bedeutung einer unter zeitlichen Aspekten mangelhaften institutionellen Qualität von Erscheinungsformen paritätischer Mitbestimmung in anderen Bereichen (vor Erlaß des Mitbestimmungsgesetzes von 1976). Außerhalb des Montanbereichs wurden bisher allenfalls vorläufige und revidierbare Formen der Mitbestimmung konstituiert, was sowohl durch ihren betriebsspezifischen Versuchs- und Modellcharakter einerseits, wie aber auch durch ihre Besonderheit gegenüber den nicht durch paritätische Mitbestimmung geprägten Betrieben ihrer Branche demonstriert wurde.

Der zeitliche Aspekt unzureichender institutioneller Qualität tritt meist zusammen mit anderen institutionellen Mängeln öffentlicher Interessendurchsetzung auf und spielt vor allem bei der Entstehung öffentlicher Gegenmacht eine wesentliche Rolle. Eine besondere Bedeutung erlangt er vor allem bei öffentlichen Formen der Reproduktionssicherung, in denen die Durchsetzung öffentlicher Interessendurchsetzung letztlich manifestiert wird.

Zu öffentlichen Maßnahmen: Ein charakteristisches Beispiel für die zeitlich begrenzte Institutionalisierung stellen "modellhafte", als Experiment institutionalisierte öffentliche Maßnahmen wie etwa die probeweise Einführung des Berufsgrundbildungsjahres im Bereich der schulischen beruflichen Grundbildung dar. Schwierigkeiten und Konflikte, die sich hier bei der praktischen Realisierung ergeben, ebenso wie Veränderungen der Arbeitsmarktsituation etc., können hier vom Betrieb genutzt werden, um eine "endgültige" (nicht mehr nur versuchsweise) Institutionalisierung zu verhindern bzw. eine stärkere Berücksichtigung betrieblicher Interessen durchzusetzen.

(5) Eine weitere Ausprägung mangelhafter institutioneller Qualität stellt die Unbestimmtheit und Ungenauigkeit der normativen Fixierung von Zielen, Aufgaben und Möglichkeiten öffentlicher Gegenmacht dar. Wesentlich ist insbesondere, wenn ihre inhaltliche Zuständigkeit ungenau definiert ist und/oder auf institutioneller Ebene keine Klarheit über die Partner bzw. die Gegner der öffentlichen Interessendurchsetzung herrscht.

Auch hierfür ist das Beispiel der Konzertierten Aktion charakteristisch. So läßt sich die inhaltliche Aufgabe der Konzertierten Aktion hinsichtlich genau bestimmbarer Reproduktionsprobleme der Arbeitskräfte nicht aus der Formulierung "Ist ein Ziel des § 1 (Allgemeine gesamtwirtschaftliche Stabilitätsziele, d.Verf.) gefährdet..." konkretisieren, obwohl damit immanent und aufgrund der Beteiligung der Gewerkschaften explizit auch Existenzprobleme der Arbeitskräfte generell angesprochen sind.

Besonders deutlich wird ein derartiger Aspekt dann, wenn die Interessendurchsetzungsform "technisch" vergleichsweise ausreichend institutionalisiert ist, ihre Inhalte und einzelne zur Verfügung stehende Machtpotentiale dagegen institutionell unbestimmt und unzureichend abgesichert sind. Obwohl nach herrschender Rechtsprechung der Streik - als spezifische Form bzw. entscheidendes Mittel öffentlicher Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte - als in der Verfassung verankert

gilt, bewirken die unbestimmte und die unsichere Institutionalisierung von Inhalt und Zweck eines Streiks, daß die Durchsetzung von Arbeitskräfteinteressen durch Arbeitskämpfe selbst auf gewerkschaftlicher Ebene häufig wirkungslos bleibt. Da sich deshalb die Legitimität und die inhaltliche Zweckbestimmung eines Streiks immer erst aus den mit dem Arbeitskampf verbundenen konkret verfolgten Zielen, Mitteln und Ergebnissen und aus den institutionellen Zwängen dieser spezifischen Interessendurchsetzung (Friedenspflicht, ultima ratio zur Durchsetzung von Forderungen, Gefährdung der Interessen anderer Arbeitskräfte oder Betriebe usw.) ergeben und ermittelt werden können, ist die institutionelle Absicherung eines Streiks a priori häufig in Frage gestellt. Dies hat zur Folge, daß eine streikmäßige Durchsetzung von Reproduktionsinteressen institutionell zwar als gesichert gilt, diese Absicherung aber so unzureichend ist, daß die konkrete Anwendung eines Streiks mit hohen Risiken verbunden ist und strategische Möglichkeiten bietet, Streikaktivitäten der Gewerkschaften wegen ihrer institutionellen Unsicherheit zunächst auf ihre Legitimität zu überprüfen und entsprechend zu thematisieren (vgl. Däubler 1974, S.436).[1)]

Ungenaue Formulierungen bei der Institutionalisierung von diversen Mitwirkungsrechten des Betriebsrates (Anhörung, Information, Beteiligung) oder von Kompetenzen z.B. des früheren Bundesausschusses für Berufsbildung bei der Erstellung von Empfehlungen und Richtlinien stellen ebenfalls institutionelle Hindernisse für die Wirksamkeit öffentlicher Gegenmacht dar und können so strategisch von den Betrieben genutzt werden. So wird etwa die institutionelle Qualität der Durchsetzungsform selbst in Frage gestellt (beispielsweise bei den Ausschüssen im Berufsbildungsrecht), oder aber ein unbestimmter Zuständigkeitsbereich öffentlicher Gegenmacht wird

---

1) Vgl. hierzu etwa das Urteil des BGH zum Fluglotsenstreik vom 31.1.1978 zuungunsten des Verbandes deutscher Flugleiter.

durch die bisher bestehenden faktischen Verhältnisse (und damit auf der Grundlage bisheriger Formen betrieblicher Interessenrealisierung) "definiert". Letzteres läßt sich demonstrieren, wenn man die allgemeinen Inhalte der im Betriebsverfassungsgesetz formulierten und verankerten Mitwirkungsmöglichkeiten des Betriebsrates mit den von der Praxis und der Rechtssprechung hierzu geprägten und definitiv abgegrenzten Inhalten vergleicht, die letztlich immer auf der Grundlage bestehender betrieblicher Bedingungen und Sachzwänge ab- bzw. eingegrenzt werden. Die formale institutionelle Qualität der allgemein abgesicherten innerbetrieblichen Mitbestimmung wird dadurch kaum berührt, jedoch inhaltlich wird sie hierdurch erheblich eingeengt und partiell durch betriebliche Bedingungen vorstrukturiert.

Zu öffentlichen Maßnahmen: Beispiele für diesen Aspekt liefern auch Generalklauseln in öffentlichen Maßnahmen, die infolge ihrer "Vagheit" jeweils unterschiedliche Auslegungs- und Konkretisierungsmöglichkeiten zulassen. Ein Beispiel hierfür ist etwa der Begriff des "dringenden betrieblichen Erfordernisses" im Kündigungsschutzgesetz (§ 1 KSchG). Diese "Definition" von Gründen für eine "sozial gerechtfertigte" Kündigung beinhaltet de fakto, daß der Betrieb nahezu ein beliebiges Spektrum betrieblicher Veränderungen als "gerechtfertigten" Anlaß für die Kündigung der Arbeitskräfte ausweisen kann (Rationalisierungsmaßnahmen als Notwendigkeit der Rentabilitätssicherung, Sicherung der Stellung auf dem Absatzmarkt usw.; Entlassung aufgrund Verschlechterung der Auftragslage zur Sicherung betrieblicher Existenz usw.).

Ein weiteres Beispiel ist die "Zumutbarkeit" bei der Gewährung von Berufsunfähigkeitsrenten sowie bei der Gewährung von Arbeitslosengeld (vgl. zur Berufsunfähigkeit: Tennstedt 1972 und zur Gewährung von Arbeitslosengeld: Wacker, Paul 1975, S.339 ff). Auch hier hat die Praxis hinlänglich bestätigt, daß jeweils sehr unterschiedliche Grundsätze und Richtlinien bei der konkreten Handhabung angewendet werden können, und die soziale Sicherung der Arbeitskräfte zugunsten betrieblicher Interessen an der Verfügung über Arbeitskraft - entgegen den intendierten Effekten solcher Regelungen - hierdurch eingeschränkt wird. So wurde etwa die Zumutbarkeit des Verweises von Facharbeitern auf Angelerntentätigkeiten bei der Gewährung von Berufsunfähigkeitsrenten explizit damit begründet, daß ein solcher Tätigkeitswechsel eine allgemeine Erscheinung und Folge von Rationalisierungsprozessen und wirtschaftlichen Strukturveränderungen sei. Bei der Gewährung von Arbeitslosen-

geld ist hierfür typisch, daß sich auf dem Hintergrund einer Vergrößerung der Arbeitslosenquote die Auslegung der Zumutbarkeit zunehmend restriktiver gehandhabt wird (vgl. hierzu auch die jüngsten Bestrebungen der Bundesanstalt für Arbeit bei der Definition von "Zumutbarkeit" durch Verwaltungsvorschriften sowie andere politische Aktivitäten hierzu). Dies entspricht auf der anderen Seite dem betrieblichen Interesse an der Nutzung gegenwärtiger Arbeitslosigkeit zur Rekrutierung vornehmlich auch deutscher Arbeitskräfte für stark belastende, gering qualifizierte und damit auch inattraktive Tätigkeiten.

c) Die institutionelle Ausgrenzung des Betriebs als "Adressat" öffentlicher Interessendurchsetzung

Kennzeichen dieses Institutionalisierungsprinzips ist, daß Formen öffentlicher Interessendurchsetzung zwar institutionell gesichert und organisiert werden, der Betrieb aber explizit oder aufgrund einer Beschränkung auf typische Problemfälle als Adressat öffentlicher Interessendurchsetzung auf institutioneller Ebene ausgegrenzt wird. Der "Zugriffsbereich" öffentlicher Interessendurchsetzung umfaßt damit institutionell einen bestimmten oder bestimmbaren Kreis von Adressaten. Dies hat für die ausgegrenzten Betriebe zur Folge, daß trotz einer Institutionalisierung öffentlicher Gegenmacht gegenüber solchen Betrieben auf diese Weise Arbeitskräfteinteressen nicht durchgesetzt werden können.

Die objektive Grundlage dafür, daß die Anwendung dieses Institutionalisierungsprinzips betrieblich-strategisch erreicht werden kann, beruht auf den sachlichen und ökonomischen Abhängigkeiten bei der Herausbildung und Wirksamkeit öffentlicher Interessendurchsetzung von der individuellen, privaten Interessenrealisierung der Betriebe.

Zum einen bestehen Unterscheide zwischen den einzelnen Betrieben hinsichtlich der Durchsetzbarkeit bzw. Gefährdung von Interessen der Arbeitskräfte; entsprechend muß sich auch die

öffentliche Interessendurchsetzung in unterschiedlicher Weise und in unterschiedlichem Ausmaß auf einzelne Betriebe beziehen. Öffentliche Gegenmacht kann sich ferner sachlich und wirkungsvoll nur gegen solche Betriebe richten, bei denen die Durchsetzung spezifischer Arbeitskräfteinteressen faktisch wie auch ökonomisch möglich ist. Zum anderen verfügen die einzelnen Betriebe in unterschiedlicher Weise über Möglichkeiten, ihre Interessen auch gegenüber öffentlicher Gegenmacht zu realisieren bzw. ihre betriebliche Existenz zu sichern (ökonomische Abhängigkeit öffentlicher Interessendurchsetzung vom einzelnen Betrieb). Durch die Konstituierung öffentlicher Gegenmacht darf daher die einzelbetriebliche Existenz prinzipiell nicht gefährdet werden. Es besteht daher objektiv die Notwendigkeit, einzelbetriebliche Gegebenheiten zu berücksichtigen und öffentliche Interessendurchsetzung auf jene Betriebe zu beschränken, die entweder die individuelle Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte blockieren bzw. damit deren Existenz gefährden und/oder durch die Konstituierung öffentlicher Gegenmacht in ihrer eigenen Existenz nicht gefährdet sind.

Eine Ausgrenzung von Betrieben aus der öffentlichen Interessenauseinandersetzung erhält auf institutioneller Ebene darin ihren Ausdruck, daß solche Betriebe aufgrund ausdrücklich definierter Merkmale oder durch die Beschreibung bestimmter Problemsituationen von den Adressaten öffentlicher Interessendurchsetzung ausgespart werden.

Betriebliche Strategien können sich auf dieser Grundlage darauf richten, daß bei der institutionellen Festlegung des Adressatenkreises und des Gültigkeitsbereiches öffentlicher Interessendurchsetzung der eigene Betrieb oder zumindest einzelne betriebliche Merkmale oder Situationen ausgegrenzt bleiben. Dabei sind für die erfolgreiche Durchsetzung einer Ausgrenzung die Einflußmöglichkeiten des einzelnen Betriebes auf den jeweiligen Interessenebenen von entscheidender Bedeu-

tung. Die institutionelle Ausgrenzung kann dabei ja nach Art der durchzusetzenden Arbeitskräfteinteressen und nach Form der Interessendurchsetzung in ihrem Bezug auf bestimmte Merkmale von Betrieben unterschiedlich erfolgen.

Die Chancen für eine Durchsetzung entsprechender betrieblicher Strategien können hier unterschiedlich groß sein hinsichtlich verschiedener Ebenen der Interessendurchsetzung, da die räumlichen und auch sachlichen Zugriffsbereiche öffentlicher Gegenmacht jeweils unterschiedlich vorstrukturiert sein können. Zum Beispiel werden auf der staatlich-politischen Ebene im Prinzip alle Betriebe als Adressaten erfaßt, eine institutionelle Ausgrenzung muß hier exakt geregelt und aufgrund abstrakter Kriterien erfolgen. Auf der Ebene regionaler Gewerkschaften ist die Interessendurchsetzung dagegen von vornherein auf die Betriebe der entsprechenden Branche und/oder Region beschränkt und erleichtert damit möglicherweise eine Ausgrenzung jener Betriebe, die außerhalb dieser Bereiche liegen oder zumindest überregional organisiert sind und sich entsprechend herausdefinieren können. Die Ausgrenzung der innerhalb solcher Bereiche gelegenen Betriebe kann zwar erschwert sein, gleichzeitig aber kann die Berücksichtigung konkreter Gegebenheiten bei diesen Betrieben wiederum eine Ausgrenzung legitimieren.

Hinzuweisen ist vor allem darauf, daß solche institutionellen Ausgrenzungen unter Konkurrenzgesichtspunkten spezifische Effekte erzeugen können, sofern infolge der Ausgrenzung nur andere Betriebe durch öffentliche Gegenmacht in ihrer Interessenrealisierung beeinträchtigt werden.

Zu öffentlichen Maßnahmen: Durch eine derartige Ausgrenzung kann auch der Geltungsbereich öffentlicher Maßnahmen auf institutioneller Ebene so eingeschränkt werden, daß sich für den Betrieb - trotz einer Institutionalisierung öffentlicher Maßnahmen - keine Anforderungen und Beschränkungen ergeben. Dies kann erreicht werden, indem sich öffentliche Maßnahmen institutionell auf allgemeine, weder betriebs-, situations-

noch arbeitskräftegruppenspezifisch auftretende Gefährdungen der Reproduktion der Arbeitskräfte beziehen, und zugleich bei der Konkretisierung des Geltungsbereichs spezifische Betriebe, Situationen, Arbeitskräfte etc. ausgegrenzt werden.

Die Möglichkeit der betrieblich-strategischen Realisierung dieses Institutionalisierungsprinzips ist objektiv in der Abhängigkeit der Wirksamkeit öffentlicher Maßnahmen von betrieblichen Leistungen und der Notwendigkeit angelegt, unterschiedliche Ausprägungen und Erscheinungsformen von Reproduktionsgefährdungen der Arbeitskräfte und ihre Ursachen bei der Herausbildung öffentlicher Maßnahmen zu berücksichtigen. Auf dieser Grundlage können betriebliche Strategien darauf abzielen, bei der Institutionalisierung öffentlicher Maßnahmen (trotz Gefährdungen der Reproduktion der Arbeitskräfte) eine besondere Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten durch die Ausgrenzung aus dem Geltungsbereich öffentlicher Maßnahmen zu erreichen. Dies kann etwa zur Folge haben, daß gerade solche Betriebe, Produktionsbereiche, Situationen und Arbeitskräftegruppen "ausgegrenzt" werden, wo Reproduktionsprobleme besonders gravierend auftreten.

(1) Ausgrenzungsaspekte sind zum Beispiel bei der Institutionalisierung jener Formen öffentlicher Interessendurchsetzung zu beobachten, bei denen es einzelnen Betrieben oder Branchen offensteht, sich mit öffentlicher Gegenmacht der Arbeitskräfte auseinanderzusetzen oder sich dieser zu entziehen.

Obwohl durch die häufige Thematisierung der Tarifautonomie und der Allgemeinverbindlichkeitserklärungen von Tarifverträgen gemeinhin der Eindruck entstanden ist, daß öffentliche Formen der Interessendurchsetzung auf der Ebene des Arbeitsmarktes (also Gewerkschaften oder Tarifgemeinschaften u.ä.) allen Arbeitskräften zur Verfügung stehen, hängen derartige Formen öffentlicher Gegenmacht im Prinzip immer noch von der Bereitschaft der einzelnen Betriebe ab, tarifliche Auseinandersetzungen mitzumachen. Diese Abhängigkeit ist zwar in vielen Bereichen dadurch geringer geworden, daß Tarifverträge staatlicherseits für alle Betriebe als verbindlich erklärt werden. Vereinzelt ist dies aber nicht der Fall, insbesondere in Branchen mit geringerer wirtschaftlicher Bedeutung, bei Tarifabschlüssen schwacher Gewerkschaften oder in einzelnen

Bereichen mittelständischer Betriebe, des Dienstleistungssektors und im Bereich sogenannter "nichtgewerblicher Tätigkeiten", wo möglicherweise derartige Formen der Interessendurchsetzung sich bisher nicht entwickeln konnten. Dies hat konkret zur Folge, daß eine Vielzahl von Betrieben und Branchen institutionell keiner gewerkschaftlichen Interessendurchsetzung gegenübersteht bzw. sich dieser entziehen kann.

(2) Institutionelle Ausgrenzungen können sich vor allem auf einzelne betriebliche Merkmale wie Beschäftigtenzahl, Branche, Region u.ä. beziehen.

Beispielsweise sind aus der Interessendurchsetzung auf der Ebene des Betriebsrates alle jene Betriebe institutionell ausgegrenzt, die in der Regel weniger als fünf nach dem Betriebsverfassungsgesetz wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigen. Da die Möglichkeit, einen Betriebsrat zu errichten, zusätzlich davon abhängt, daß von diesen Arbeitnehmern wenigstens drei wählbar sein müssen, und da explizit keine betriebliche Pflicht zur Betriebsratserrichtung verankert wurde, kann allgemein davon ausgegangen werden, daß eine große Zahl von Arbeitskräften, die in Kleinbetrieben mit ca. 10 bis 15 Beschäftigten arbeiten, keinerlei Chance besitzen, ihre Interessen auf der Grundlage des Betriebsverfassungsgesetzes durch einen Betriebsrat wahrnehmen zu lassen. Ähnlich ist die betriebliche Jugendvertretung institutionell verankert; diese ist nur für solche Betriebe zu errichten, in denen mindestens fünf jugendliche Arbeitnehmer beschäftigt sind.

Aufgrund dieser institutionellen Ausgrenzung existieren in einem größeren Teil der Betriebe weder ein Betriebsrat noch eine Jugendvertretung; im Prinzip wird dort also die Interessendurchsetzung zwischen Arbeitnehmer und Betrieb von den gleichen Prinzipien und Machtpotentialen beherrscht wie vor der Schaffung des Betriebsverfassungsgesetzes.

Ein weiteres Beispiel stellt der Wirtschaftsausschuß dar, der - nach § 106 des Betriebsverfassungsgesetzes - die spezifischen Reproduktionsinteressen derjenigen Arbeitnehmer wahrnehmen soll, die durch die wirtschaftlichen Entscheidungen und Aktivitäten des Betriebes (Investitionen, Änderungen der Betriebsorganisation usw.) betroffen sind. Obwohl grundsätzlich in allen Betrieben die Arbeitskräfte durch wirtschaftliche Entscheidungen der Betriebsleitung tangiert werden, ist institutionell ein derartiger Wirtschaftsausschuß nur für Betriebe mit mehr als 100 ständig beschäftigten Arbeitnehmern verankert worden. Unter der Perspektive der Sicherung und Verbesserung ihrer Existenz bzw. ihrer Arbeitsbedingungen besteht zwar für alle Arbeitskräfte das Interesse, über die wirtschaftlichen und organisatorischen Angelegenheiten des Betriebes unterrichtet zu werden und daran mitzuwirken. Infolge der obengenannten Ausgrenzung existiert jedoch für viele Arbeitskräfte diese Möglichkeit öffentlicher Interessendurchsetzung nicht, insbesondere deshalb, weil auch der Betriebsrat weitgehend für die Vertretung derartiger Interessen nicht zuständig ist, außer es existiert eben ein solcher Wirtschaftsausschuß.

Eine spezifische Ausgrenzung aus dem Betriebsverfassungsgesetz existiert auch für sogenannte "Tendenzbetriebe" (Verlage usw.) und Religionsgemeinschaften, wodurch die in solchen Betrieben beschäftigten Arbeitskräfte institutionell von den im Betriebsverfassungsgesetz abgesicherten Mitwirkungsrechten weitgehend ausgeschlossen sind.

Ähnliche Beispiele ergeben sich für Ausgrenzungen (aufgrund der Beschäftigtenzahl, der Umsatzgröße, Rechtsform usw.) im Rahmen der gesetzlichen Mitbestimmung.[1] Hiernach ist davon auszugehen, daß die Mehrheit aller Betriebe keiner Mitbestimmung nach dem Mitbestimmungsgesetz unterworfen ist, eine

[1] Sowohl nach dem Betriebsverfassungsgesetz von 1952 wie auch nach dem Mitbestimmungsgesetz vom 4.5.76.

Vertretung von Arbeitskräfteinteressen in den Aufsichtsräten und gegenüber den Eigentümern solcher ausgegrenzter Betriebe also formal nicht möglich ist.

(3) Beispiele für die branchenspezifische Ausgrenzung öffentlicher Gegenmacht finden sich etwa in der Gewerbeordnung. Die auf der ministeriellen und gewerbeaufsichtlichen (staatlich-politischen) Ebene institutionalisierte Durchsetzung von Schutzinteressen der Arbeitskräfte ist so nicht gegenüber allen Betrieben möglich. Ausgegrenzt sind vor allem eine große Zahl von Dienstleistungsbetrieben (Unterrichtswesen, juristischer Bereich, Wirtschafts- und Buchprüfung, öffentlicher Dienst usw.). Ähnliches gilt für die Institutionalisierung von Ausschüssen in der Berufsbildung, von der das Handwerk weitgehend ausgenommen ist.

Zu öffentlichen Maßnahmen: So ist das Handwerk (und der öffentliche Dienst) auch von den sonstigen Regelungen im Rahmen des Berufsbildungsgesetzes und darauf basierenden öffentlichen Maßnahmen wenig betroffen. Obwohl die Berufsausbildung im Handwerk eine weit größere Rolle spielt als im industriellen Bereich und speziell hier weit größere Mängel bei der Qualität der Ausbildung bestehen, wurden der Geltungsbereich des Berufsbildungsgesetzes - unter spezifischer Berücksichtigung der beschränkten Möglichkeit des Handwerks zu einer Veränderung - eingeschränkt und die Interessen handwerklicher Betriebe unter Aufrechterhaltung der bestehenden Struktur und Inhalte der Berufsausbildung nicht berührt.

(4) Ausgrenzungen können sich für den Betrieb auch dadurch ergeben, daß bestimmte Arbeitskräftegruppen, Merkmale von Arbeitskräften oder Situationen von öffentlichen Interventionen institutionell ausgenommen sind. Während etwa einzelne Arbeitskräfte erst ab einem bestimmten Alter, Betriebszugehörigkeit etc. an bestimmten Formen öffentlicher Interessendurchsetzung teilnehmen können (z.B. bei den Wahlen für den Betriebsrat, bei staatlich-politischen Wahlen etc.), läßt sich dieser Ausgrenzungsaspekt insbesondere an einzelnen öffentlichen Maßnahmen demonstrieren.

Zu öffentlichen Maßnahmen: So etwa kann eine Ausgrenzung erreicht werden, indem der Betrieb nur dann öffentlich durchgesetzte und abgesicherte Anforderungen erfüllen muß, wenn die Arbeitskräfte bestimmte "Merkmale" aufweisen. Hierdurch können speziell auch Arbeitskräfte "ausgegrenzt" werden, die in besonderer Weise von Gefährdungen betroffen sind. Ein Beispiel hierfür ist die Bindung eines speziellen Kündigungsschutzes für ältere Arbeitskräfte an die Dauer der Betriebszugehörigkeit, wie dies speziell in tarifvertraglich vereinbarten Rationalisierungsschutzabkommen der Fall ist. Durch die - von den Betrieben und Arbeitgeberverbänden geforderte - Kombination des Merkmals "Alter" mit dem Merkmal "Dauer der Betriebszugehörigkeit" wurden jedoch gerade diejenigen Arbeitskräftegruppen "ausgegrenzt", für die das Kündigungs- und Wiederbeschäftigungsrisiko am größten ist (vgl. Böhle,Lutz 1974).

Eine "situationsbezogene" Ausgrenzung kann erreicht werden, wenn betriebliche Aktivitäten etc., auf die sich öffentliche Maßnahmen richten (z.B. Entlohnung, Kündigung usw.), nicht generell, sondern nur in bestimmten (zeitlich, sachlich, räumlich spezifizierten) "Situationen" erfaßt werden.

Ein charakteristisches Beispiel für eine "situationsbezogene" inhaltlich-sachliche Ausgrenzung ist die Festlegung des - bereits weiter oben angeführten - "dringenden betrieblichen Erfordernisses" als Anlaß für eine sozial gerechtfertigte Kündigung. Dies hat zur Folge, daß sich das Kündigungsschutzgesetz zwar auf den allgemeinen Tatbestand der Kündigung bezieht, zugleich aber der in der betrieblichen Praxis am häufigsten vorkommende "Anlaß" für Entlassungen (Rückgang der Auftragslage oder Rationalisierungsmaßnahmen etc.) von der Geltung spezieller Kündigungsschutzbestimmungen ausgegrenzt wird.

Charakteristisch für zeitliche Ausgrenzungen sind sogenannte "Übergangsregelungen", wonach öffentlich-normative Regelungen nicht aktuell, sondern zukünftig für den Betrieb verpflichtenden Charakter erhalten. Beispiele hierfür sind etwa Übergangsregelungen in der Arbeitsstättenverordnung oder im Rahmen der Ausbildereignungsverordnung auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes.

d) Die Institutionalisierung bereits faktisch konstituierter Formen öffentlicher Interessensdurchsetzung

Kennzeichen dieses Institutionalisierungsprinzips ist, daß sich die Institutionalisierung auf die Absicherung bereits faktisch bestehender, auf der Grundlage individueller Inter-

essensdurchsetzung herausgebildeter Formen und Ausprägungen öffentlicher Gegenmacht beschränkt. Unter betrieblicher Perspektive führt hier also die Institutionalisierung zu keiner Veränderung "faktischer Interessenverhältnisse" und auch nicht zur Konstituierung "neuer" öffentlicher Gegenmacht. Vielmehr führt hier die Institutionalisierung nur zu einer Verfestigung bereits für den einzelnen Betrieb wirksamer Formen öffentlicher Interessendurchsetzung.

Es ist darauf hinzuweisen, daß es sich hier um einen Grenzfall betrieblicher Defensivstrategien handelt, da die Beschränkung der Institutionalisierung auf bestehende, bereits konstituierte öffentliche Gegenmacht aus betrieblicher Sicht einer Verhinderung neuer oder stärkerer öffentlicher Gegenmacht gleichkommt. Dieses Prinzip bietet aber auch Ansätze für betriebliche Abwehrstrategien, die eine Institutionalisierung wenigstens auf solche Formen öffentlicher Interessendurchsetzung beschränken wollen, die sich bei anderen Betrieben "naturwüchsig" herausgebildet haben und von diesen zumindest bereits akzeptiert wurden bzw. werden konnten.

Die objektive Grundlage für eine betrieblich-strategische Durchsetzung dieses Prinzips beruht einerseits darauf, daß die Konstituierung öffentlicher Gegenmacht prinzipiell durch betriebliche Aktivitäten ermöglicht und auch beeinflußt werden kann, andererseits darauf, daß eine institutionelle Verfestigung bzw. Verbreitung öffentlicher Gegenmacht sich an faktisch entstandenen Formen und Ausprägungen orientieren muß, die sich historisch als ausreichend für die aktuell notwendige Ergänzung individueller Interessendurchsetzung erwiesen haben.[1] Damit dienen aber derartige "naturwüchsige", betrieblich beeinflußte historische Entwicklungen öffentlicher Gegenmacht als Modelle für eine Institutionalisierung

---

[1] Vgl. hierzu in Teil 1 Kapitel III, Abschnitt 3.

öffentlicher Formen der Interessendurchsetzung. Gleichzeitig stellen sie einen Maßstab und eine Grenze dar dafür, welches Ausmaß an öffentlicher Gegenmacht als ausreichend für die Durchsetzung von Arbeitskräfteinteressen gelten kann.

Hieraus ergeben sich für den Betrieb Möglichkeiten,darauf hinzuwirken, daß bei der Institutionalisierung öffentlicher Gegenmacht faktisch entstandene und praktizierte ("bewährte") Formen öffentlicher Interessendurchsetzung zum Vorbild genommen werden bzw. darauf beschränkt bleiben. Daraus resultierende Vorteile für den Betrieb bestehen darin, daß die Institutionalisierung öffentlicher Gegenmacht keine Beeinträchtigung oder nur marginale Veränderung für seine bestehende Interessenrealisierung mit sich bringt. Vielmehr erhält er dadurch eine Legitimation für seine Machtpositionen gegenüber den Arbeitskräften. Ferner gewinnt er spezifische Konkurrenzvorteile gegenüber solchen Betrieben, für die eine derartige Institutionalisierung mit der Konstituierung "neuer" öffentlicher Gegenmacht verbunden ist. Eine Einschränkung betrieblicher Möglichkeiten ist allenfalls darin zu sehen, daß für den Betrieb die Möglichkeiten des Abbaus und der Reversibilität derartig institutionalisierter Gegenmacht geringer werden.

Ansatzpunkte für eine strategische Realisierung dieses Institutionalisierungsprinzips scheinen auf staatlich-politischer Ebene sowie auf der Ebene des Arbeitsmarktes eher gegeben, da damit - insbesondere hinsichtlich einer generellen Gültigkeit solcher Interessendurchsetzungsformen für alle Betriebe - auf der einzelbetrieblichen Ebene besondere Probleme wegen der je spezifisch zu berücksichtigenden betrieblichen Situation verbunden wären.

Die strategische Bedeutung liegt bei diesem Institutionalisierungsprinzip deshalb darin, daß bestimmte, von den Betrieben bislang schon akzeptierte Möglichkeiten, Potentiale und

Bedingungen öffentlicher Gegenmacht als Formen öffentlicher Interessendurchsetzung institutionell abgesichert werden und damit bereits in einem Stadium schwach konstituierter öffentlicher Gegenmacht so verfestigt werden können, daß eine Weiterentwicklung und Ausweitung institutionell behindert wird und damit längerfristig unterbleibt.

Bei den folgenden Beispielen steht insbesondere im Vordergrund, daß hiermit die prinzipielle Abhängigkeit öffentlicher Gegenmacht vom Betrieb und die Einschränkung öffentlicher Interessendurchsetzung auf ganz spezifische "Aufgabeninhalte" abgesichert werden kann.

(1) Ein historisch interessantes Beispiel für den Aspekt prinzipieller betrieblicher Abhängigkeit hierfür stellt die Krankenversicherung im Rahmen der Bismarck'schen Sozialgesetzgebung dar. Die damals gesetzlich fixierte "kooperative Form öffentlicher Interessendurchsetzung" zwischen Arbeitnehmer und Betrieb zur Existenzsicherung der Arbeitskräfte im Krankheitsfall brachte für alle jene Betriebe keine Einschränkung, die bereits im Rahmen einer betrieblichen Krankenkasse eine derartige Form öffentlicher Interessendurchsetzung installiert hatten. Ferner aber wurde die Konzeption der Ortskrankenkassen so angelegt, daß diese sich an den bereits bestehenden betrieblichen und anderen freiwilligen Krankenkassen orientierte und so auch letztere ohne Probleme von der Gesetzgebung mit erfaßt werden konnten. Hierdurch wurde auch in die gesetzliche Krankenversicherung das Prinzip der finanziellen Abhängigkeit im Krankheitsfall von einer betrieblichen Beschäftigung und von der Arbeitsfähigkeit der Arbeitskräfte übernommen. Die Struktur dieser Formen öffentlicher Durchsetzung von Arbeitskräfteinteressen, die auf der Basis der Machtverhältnisse zwischen Arbeitskräften und Betrieb in der zweiten Hälfte des letzten Jahrhunderts entstanden war, blieb so im wesentlichen bis heute erhalten und verhinderte weitergehende Möglichkeiten der

Durchsetzung von Gesundheitsinteressen der Arbeitskräfte (Präventivschutz, existentielle Unabhängigkeit, Schutz vor und bei allgemeinen psychischen Krankheiten).

Daß diese Orientierung an den bestehenden Formen betrieblicher Krankenkassen eine wesentliche Bedeutung hatte, insbesondere da sie eine weitergehende Zuständigkeit zur Interessendurchsetzung im Bereich des Gesundheitswesens oder darüber hinaus verhinderte, läßt sich dadurch belegen, daß überall dort, wo sich betriebliche Krankenkassen zu Formen der Durchsetzung genereller Interessen der Betriebsangehörigen entwickelten, die Betriebe sich zurückzogen und ihren finanziellen Beitrag lieber an die Ortskrankenkassen leisteten, deren institutionelle Konstitution außerhalb des Betriebes eine zuverlässige Beschränkung der Interessendurchsetzung auf die bloße Existenzsicherung im Krankheitsfall garantierte.

Zu öffentlichen Maßnahmen: Auch die Sicherung der Reproduktion der Arbeitskräfte im Krankheitsfall wurde in starker Anlehnung an die Maßnahmen bereits bestehender "Selbsthilfeorganisationen" institutionalisiert. Hierdurch blieb die Struktur der Krankenversicherung - insbesondere die Vielfalt der Organisationsprinzipien, Unterschiede in den Leistungen etc. - weitgehend erhalten, im Gegensatz etwa zur Alters- und Invalidenversicherung, die institutionell ein "historisches Novum" darstellte (vgl. Heffter 1950, S.686 ff.).

Ein ähnliches Beispiel aufrechterhaltener überbetrieblicher Abhängigkeit spielt im Rahmen der Institutionalisierung aktueller Interessendurchsetzungsformen im Bereich der beruflichen Bildung eine Rolle. Der Prüfungsausschuß z.B. erfuhr durch die Einführung des Berufsbildungsgesetzes vom 14.8.69 eine institutionelle Verfestigung. Institutionalisiert wurde aber nur eine Form der Interessendurchsetzung, die bereits auf der Ebene der Industrie- und Handelskammer existierte. Da die Durchsetzung von Reproduktionsinteressen der Auszubildenden im Prüfungsausschuß nach dem Berufsbildungsgesetz durch Arbeitnehmervertreter gewährleistet werden sollte, die nach wie vor finanziell und in ihrer Ausbildungsorientierung an betriebliche Interessen gebunden waren, gab es so-

wohl hinsichtlich der Zusammensetzung wie auch der Interessenorientierung kaum Veränderungen gegenüber dem früheren Ausschuß der Industrie- und Handelskammer. Trotz der institutionell festgelegten paritätischen Aufteilung in Vertreter der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite brachte die Konstruktion des Prüfungsausschusses nach dem Berufsbildungsgesetz häufig nur eine personelle Veränderung (gelegentlich nicht einmal das, vgl. Binkelmann,Deiß 1978), grundsätzlich aber keine Veränderung bei der Durchsetzung von Ausbildungsinteressen der Arbeitskräfte.

(2) Ein anderer Aspekt dieser institutionellen"Beschränkung" auf bereits praktizierte Formen liegt in der Beibehaltung betrieblich durchgesetzter Einschränkungen hinsichtlich spezifischer "Aufgabeninhalte" bei bereits konstitutierter öffentlicher Gegenmacht der Arbeitskräfte.

Die institutionelle Einführung von Betriebsräten in den zwanziger Jahren für alle Betriebe stellte für jene keine Veränderung dar, in denen bereits Angestellten- und Arbeiterausschüsse bestanden. Diese waren im wesentlichen unter dem Aspekt der Kooperation mit und der Integration in den Betrieb, d.h. der Unterordnung der Arbeiterausschüsse unter das Gesamtinteresse des Betriebes konstruiert. Die Orientierung der Institutionalisierung des Betriebsrates in den zwanziger Jahren (aber auch nach dem II. Weltkrieg) an solchen von "fortschrittlichen" Betrieben akzeptierten Formen der Arbeitnehmerbeteiligung führte daher vor allem dazu, daß für viele Betriebe die institutionelle Sicherung der Interessendurchsetzung auf Betriebsratsebene keine Einschränkung hinsichtlich ihres machtmäßigen Übergewichts gegenüber den Betriebsangehörigen mit sich brachte.

Ein weiteres Beispiel für diesen strategischen Aspekt liefert die Entstehung und Herausbildung der Tarifautonomie.

Zu Beginn der tariflichen Auseinandersetzungen zwischen Gewerkschaften und Betrieben standen Kontakte ohne institutionelle Absicherung, die allenfalls in einzelbetrieblichen Tarifverträgen zu teilweise realisierbaren Ergebnissen führten. Unter dem Eindruck des desolaten Zustandes der Gesamtwirtschaft am Ende des I. Weltkrieges fanden dann erste Verhandlungen zwischen den Spitzenorganisationen von Arbeitnehmern und Betrieben statt, die ihren institutionellen Niederschlag darin fanden, daß die Betriebe nunmehr generell die Gewerkschaften als potentielle Partner anerkannten und unter bestimmten Einschränkungen und Bedingungen (vgl. hierzu insbesondere bei den Neutralisierungs- und Nutzungsstrategien) einer bis zu einem gewissen Grad institutionalisierten Form öffentlicher Interessendurchsetzung auf dem Arbeitsmarkt zustimmten. Diese spezifische Ausprägung gewerkschaftlicher Interessendurchsetzung war jedoch bereits gekennzeichnet durch institutionelle Einschränkungen wie Tariffähigkeit der Gewerkschaften, Friedenspflicht, Kooperationsbereitschaft usw. Diese Prinzipien und Schranken haben sich schließlich in den späteren institutionellen Ausprägungen der Tarifautonomie (zunächst in der Tarifvertragsordnung, dann im Tarifvertragsgesetz und der hierzu gültigen höchstrichterlichen Rechtsprechung niedergeschlagen und blieben als Grundprinzipien der Tarifautonomie erhalten. Die Institutionalisierung öffentlicher Durchsetzung von Arbeitskräfteinteressen auf dem Arbeitsmarkt brachte daher im Prinzip für die Betriebe keine andere institutionelle Beeinträchtigung ihrer Interessenrealisierung als sie bereits für einzelne Betriebe oder Branchen (Schwerindustrie) Anfang des 20. Jahrhunderts bestanden. Vielmehr war mit dieser Institutionalisierung für die Betriebe die Möglichkeit verbunden, längerfristig mit gesicherten Bedingungen und Daten kalkulieren zu können.

Auch für die Institutionalisierung von Arbeiterparteien als einzig legitime Form öffentlicher Durchsetzung von Arbeitskräfteinteressen auf staatlich-politischer Ebene könnten ähnliche strategische Aspekte bestimmt werden. Insbesondere wären in diesem Zusammenhang Probleme bei der Institutionalisierung anderer Formen politischer Interessendurchsetzung (Naturschutzverbände, Bürgerinitiativen, Bürgerversammlungen usw.), die keine typischen Parteieneigenschaften aufweisen, einzubeziehen.

Zu öffentlichen Maßnahmen: Ein ähnliches Beispiel zur Orientierung öffentlicher Maßnahmen an spezifischen Inhalten bereits praktizierter betrieblicher Aktivitäten ist in den in den Ausbildungsordnungen festgelegten Ausbildungsinhalten sowie der allgemein gesetzlich festgelegten Verpflichtung der Betriebe zu einer "planmäßigen" Durchführung des Ausbildungsprozesses zu sehen. Diese sind überwiegend identisch mit den im industriellen Bereich vorherrschenden Prinzipien der Ausbildung in Lehrwerkstätten oder zumindest Lehrecken. Da sich die Interessenauseinandersetzung um die berufliche Grundbildung vorwiegend an den negativen Erscheinungsformen der Ausbildung im handwerklichen Bereich orientierte, gerieten Probleme und Mängel der beruflichen Grundbildung im industriellen Bereich kaum ins Blickfeld (insbesondere der auch hier bestehende Mangel an theoretischer Durchdringung der Praxis sowie eine mangelnde Vermittlung von Grundlagenqualifikationen). Für Betriebe mit eigener Lehrwerkstatt ergab sich somit aus dem Berufsbildungsgesetz und entsprechender Festlegung von Ausbildungsordnungen - wenn überhaupt - nur ein sehr beschränkter Zwang zu Veränderungen (vgl. hierzu Binkelmann u.a. 1975).

2. Wirksamkeit öffentlicher Interessendurchsetzung und betriebliche Aktivitäten (Reaktionen)

Betriebliche Reaktionen umfassen in diesem Zusammenhang unterschiedliche Aktivitäten und Entscheidungen des Betriebes, um die Wirkungen öffentlicher Interessendurchsetzung abzuwehren bzw. zu verhindern. Sämtliche strategischen Möglichkeiten beziehen sich hier auf die gleichen Ansatzpunkte, die sich aus den oben genannten Institutionalisierungsprinzipien ergeben. Im einzelnen kann der Betrieb solche Strategien ergänzend, alternativ oder separat zu den strategischen Bestrebungen, die auf die Abwehr der Institutionalisierung selbst gerichtet sind, einsetzen. Während der Betrieb also zur Realisierung bestimmter Institutionalisierungsprinzipien auf die Entstehung und Entwicklung der Institutionalisierung öffentlicher Formen der Interessendurchsetzung einwirken muß bzw. damit prinzipiell deren Unwirksamkeit von vornherein zu sichern sucht, besteht - davon unabhängig - für den Betrieb hier die Möglichkeit, durch entsprechende Aktivitäten institutionelle Entwicklungen, die öffentliche Interessendurchsetzung selbst und ihre Wirkungen so zu beeinflussen, daß öffentliche Gegenmacht für ihn unwirksam bleibt.[1)]

Entscheidend dabei ist, daß solche im folgenden dargestellte "Reaktionsstrategien", die an den faktischen Voraussetzungen und Wirkungen öffentlicher Gegenmacht ansetzen, nur aufgrund realisierter Institutionalisierungsprinzipien, die oben genannt wurden, möglich sind und sich auf diese "stützen".

---

1) Wir sprechen daher im folgenden häufig von betrieblichen "Reaktionen" bzw. von "Reaktionsstrategien", um diese von den betrieblich-strategischen Aktivitäten, die auf die Ausprägung der Institutionalisierung selbst gerichtet sind, begrifflich zu unterscheiden.

Um derartige Reaktionsstrategien zu verfolgen, ist der Betrieb nicht nur auf eine den oben genannten Institutionalisierungsprinzipien entsprechende Ausprägung öffentlicher Gegenmacht angewiesen; vielmehr bedarf es auch zusätzlich bestimmter außer- und innerbetrieblicher Bedingungen, welche ein Reagieren des Betriebes erst ermöglichen ("Reaktionspotentiale"). Auf diese Bedingungen soll jedoch im Rahmen dieser Arbeit nur am Rande eingegangen werden (vgl. zur Strategie in Teil 1).

Im folgenden sollen unterschiedliche Reaktionsstrategien jeweils kurz nach ihren Kennzeichen und Ansatzpunkten geschildert, die dazu erforderlichen betrieblichen Reaktionspotentiale erläutert und anhand einzelner historischer Beispiele und Erscheinungsformen betrieblicher Reaktionen dargestellt werden.

a) Repressionsstrategien

Kennzeichen von Repressionsstrategien ist es, durch die Androhung oder Sanktionierung negativer Konsequenzen für die Arbeitskräfte darauf hinzuwirken, daß diese sich nicht durch Solidarisierung und Legitimierung an der Konstitution und Geltendmachung öffentlicher Gegenmacht beteiligen. Strategisch setzen solche Repressionsstrategien an der individuellen Abhängigkeit der Arbeitnehmer von den Betrieben an. Sie können auf sämtlichen Ebenen der Interessendurchsetzung eingesetzt werden, also auch gegenüber Formen öffentlicher Interessendurchsetzung auf staatlich-politischer Ebene oder im Rahmen von Kooperationsbeziehungen. Es ist darauf hinzuweisen, daß sich eine derartige Repression auch gegen die Beteiligung von Instanzen (Staatsapparat, Arbeitsamt) an der Konstituierung öffentlicher Gegenmacht der Arbeitskräfte richten kann, da diese Instanzen über ihr Verhältnis zu den Arbeitskräften mittelbar vom Betrieb abhängig sein können.

Repressionsstrategien des Betriebes werden ermöglicht durch die Prinzipien der "Institutionalisierung ausschließlich individueller Interessendurchsetzung" bzw. "unzureichender institutioneller Qualität". Sie erfordern die institutionelle Ausprägung öffentlicher Gegenmacht nach den genannten Prinzipien. Das bedeutet, daß repressive Reaktionen immer dann erfolgversprechend sind, wenn Formen öffentlicher Interessendurchsetzung (noch) nicht oder nur mangelhaft institutionalisiert sind. Ferner ist erforderlich, daß der Betrieb über geeignete Machtpotentiale verfügt, die er unter Ausnutzung der genannten Institutionalisierungsprinzipien einsetzen kann. Er kann umso eher repressiv gegenüber Arbeitskräften vorgehen, je mehr diese hinsichtlich ihrer Existenzsicherung vom Betrieb individuell abhängig sind. Die zu solchen repressiven Strategien erforderlichen betrieblichen Bedingungen sind insbesondere dann gegeben, wenn die Abhängigkeit der Reproduktionssicherung der Arbeitnehmer von den Ressourcen des Betriebes besonders hoch ist, d.h. die Machtasymmetrie auf der Ebene individueller Interessendurchsetzung besonders kraß zugunsten des Betriebes ausgeprägt ist (z.B. bei struktureller Arbeitslosigkeit, bei Arbeitskräftegruppen mit geringen Qualifikationen oder typischen individuellen Karriereformen, bei niedriger Lohnstufe, hohen Lebenshaltungskosten usw.).

Wesentliche Bezugspunkte und Erscheinungsformen solch defensiver Reaktionen sind zum einen Drohungen und Aktionen mit individuellen Folgen gegenüber den einzelnen Arbeitskräften, zum anderen mit kollektiv-gesellschaftlichen Folgen gegenüber bereits konstituierter Gegenmacht bzw. den an deren Entstehung und institutioneller Entwicklung beteiligten öffentlichen Instanzen.

(1) Eine Erscheinungsform dieser Reaktionen ist die Entlassung oder Formen unfreiwilliger Kündigung durch die Arbeits-

kräfte selbst bei Arbeitskräften, die sich solidarisieren wollen oder bereits kollektive Aktivitäten entfaltet haben.

Hier wären vor allem als Beispiele anzuführen die repressiven Aktivitäten der Betriebe gegenüber jenen Arbeitskräften, die Mitglieder von Gewerkschaften waren bzw. werden wollten. Diese in der zweiten Hälfte des 19. und Anfang des 20. Jahrhunderts häufig angewandte Strategie stellt freilich keine historisch vergangene Erscheingungsform betrieblicher Strategien dar. Arbeitskräften, die sich in für den Betrieb unerwünschter Weise solidarisieren bzw. engagieren, mit der Entlassung zu drohen bzw. diese tatsächlich zu entlassen, ist auch heute noch verbreitet (vgl. Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst, Parteimitgliedschaft als Kündigungsursache, Kündigung von innerbetrieblich aktiven Vertretern von Arbeitnehmerinteressen usw.).

Derartige Repressionen sind aber nicht nur ein wirksames Instrument zur Verhinderung der Entstehung öffentlicher Gegenmacht, sie können auch darauf abzielen, mangelhaft institutionalisierte Formen öffentlicher Gegenmacht (z.B. schwache Gewerkschaften oder Betriebsräte usw.) hinsichtlich ihres Machtpotentials (geringe Mitgliederzahl) zu schwächen oder unbedeutend zu halten. Repressionsstrategien werden daher auch heute vor allem dann vorzugsweise angewandt, wenn eine schlechte Konjunkturlage oder hohe Arbeitslosigkeit den Betrieben eher die Möglichkeit einräumen, sich von mißliebigen Arbeitskräften zu trennen, da diese in solchen Situationen nur unter Schwierigkeiten öffentliche Gegenmacht geltend machen (können). Als Beispiel sei hier auf die institutionell schwachen Formen der Jugendvertretung im Betrieb hingewiesen, deren Interessendurchsetzung häufig unter der Kündigungsdrohung des Betriebes leidet. (So etwa, wenn Jugendvertreter wegen schlechter "Ausbildungsleistungen" oder Verletzung von Pflichten aus dem Ausbildungsvertrag unter derartigen wirtschaftlichen Bedingungen häufiger als üblich gekündigt werden.)

(2) Repressive Reaktionen des Betriebs können auch differenzierter erfolgen, indem etwa einzelne Arbeitskräfte auf andere, weniger attraktive Arbeitsplätze umgesetzt ("strafversetzt"), in ihrem Aufstieg behindert oder aber durch Mitteilungen bzw. gezielte Informationen an andere Betriebe (spontane oder geregelte Solidarisierung der Betriebe untereinander) in ihren Erwerbsmöglichkeiten bzw. Chancen eines Betriebswechsels eingeengt werden. Letzteres gehört bereits zu den repressiven Reaktionen in Form der Nichteinstellung bestimmter Arbeitskräfte. Ebenso wie früher Arbeitskräfte, die gewerkschaftlich organisiert oder bestimmten Parteien angehörten, bei der Einstellung diskriminiert wurden, so wird auch heute diese Möglichkeit, die institutionell zumindest hinsichtlich Gewerkschafts- oder Parteizugehörigkeit eingeschränkt wurde, zu solchen Reaktionen von den Betrieben beispielsweise zur Selektion nach persönlichen Kriterien (Empfehlungen, politische Einstellung, Privatleben usw.) statt nach fachlicher Qualifikation, durch Anlegung "schwarzer Listen" und durch Stigmatisierung (z.B. wegen Arbeitsgerichtsprozessen, wegen Kündigung durch die Arbeitskräfte selbst oder gar wegen Vermittlung durch das Arbeitsamt!) genutzt. Hierdurch sollen u.a. solche Arbeitskräfte von den Betrieben bzw. von den für ihren Lebensunterhalt notwendigen Arbeitsplätzen ferngehalten, die Inanspruchnahme öffentlicher Reproduktionssicherung verhindert bzw. sanktioniert und auf diese Weise bewirkt werden, daß deren Engagement und Solidaritätsbereitschaft reduziert wird.

Betriebliche Repressionen, die gegenüber öffentlicher Gegenmacht in differenzierter Weise ansetzen, können sich insbesondere punktuell auf einzelne Momente des individuellen Abhängigkeitesverhältnisses der Arbeitskräfte vom Betrieb beziehen.

So etwa ist es möglich, durch räumlich und zeitlich mögliche Restriktionen des Betriebes die Entfaltung und Geltendmachung öffentlicher Interessendurchsetzung im Betrieb einzuschränken und zu erschweren (Nichtbereitstellung von Versammlungsräumen, Kontrolle und Einschränkung zeitlicher Freistellung von Arbeitskräften für öffentliche Interessendurchsetzung). Ein typisches Beispiel hierfür stellt das betriebliche Verbot dar, Urabstimmungen nicht auf dem Betriebsgelände abhalten zu dürfen.

Zu öffentlichen Maßnahmen: Eine differenzierte Erscheinungsform repressiver Nutzung der Abhängigkeit der Arbeitskräfte vom Betrieb kann in einem gezielten Abbau betrieblicher "freiwillig erbrachter" Leistungen bestehen, wenn dieser zur Reduzierung der Wirsamkeit öffentlicher Maßnahmen eingesetzt wird.

(3) Zu Repressionsstrategien, die sich auf die individuelle Abhängigkeit der Arbeitskräfte vom Betrieb beziehen, gehört seit der Entstehung gewerkschaftlicher Interessendurchsetzung auch das betriebliche Instrument der Aussperrung als zumindest zeitweiliger Entzug des Arbeitsplatzes und betrieblicher Entlohnung.

Ein besonderer Ansatzpunkt für die Aussperrung ist die unzureichende Form der Institutionalisierung einer Interessendurchsetzung auf gewerkschaftlicher Ebene. Da die öffentliche Gegenmacht der Arbeitskräfte auf der Ebene des Arbeitsmarktes von der freiwilligen Solidarität der Arbeitnehmer (keine Zwangsmitgliedschaft in der Gewerkschaft) abhängt, der Betrieb aber die institutionelle Möglichkeit besitzt, repressiv auch gegenüber den nichtorganisierten Arbeitskräften durch Aussperrung vorzugehen, kann er das Macht- und Verhandlungspotential der Gewerkschaften schwächen (Folgen des gewerkschaftlichen Streiks für nichtorganisierte Arbeitskräfte), ohne daß diese für die nichtorganisierten Arbeitskräfte als Interessenvertretung auftreten kann. Ziel solcher defensiver Aussperrungsstrategien der Betriebe ist es insbesondere, trotz der bestehenden Institutionalisierung der

Tarifautonomie,die strukturell weiterhin vorhandene individuelle Abhängigkeit der nichtorganisierten Arbeitskräfte (auf deren Kosten) gegen die öffentliche Gegenmacht innerhalb der Tarifautonomie auszuspielen und Nichtsolidarisierung zu erreichen.

Im übrigen dienen aber Aussperrungsstrategien - abgesehen von diesem besonderen Aspekt - im allgemeinen immer dazu, die gewerkschaftliche Interessendurchsetzung insgesamt zu schwächen und die Solidarisierungsbereitschaft auch der organisierten Arbeitskräfte durch den zeitweiligen oder auch auf Dauer drohenden Entzug ihres Arbeitsplatzes und ihrer Existenzgrundlage zu reduzieren (vgl. hierzu etwa Hoffmann 1974, S. 64 ff.).

(4) Eine besondere Erscheinungsform von Repressionen stellen betriebliche Aktivitäten dar, die sich unter Drohung mit betrieblichen Maßnahmen gegenüber einzelnen Arbeitskräften (Personalabbau, Einstellungsstop etc.) gegen die Mitwirkung ("Solidarisierung") öffentlicher Instanzen an der Konstituierung öffentlicher Gegenmacht der Arbeitskräfte (und der Herausbildung entsprechender öffentlicher Maßnahmen) richten. Ansatzpunkt ist hier insbesondere die spezifisch über die Interessenvertretung der Arbeitskräfte vermittelte Abhängigkeit öffentlicher Instanzen vom Betrieb bzw. deren institutionell nur unzureichend abgesicherte Unabhängigkeit.

Drohungen mit der schlechten Rentabilität des Betriebes, mit der Gefährdung von Arbeitsplätzen oder der Notwendigkeit weiterer Rationalisierung können sowohl gegenüber der Interessendurchsetzung auf Betriebsebene wie auf Gewerkschaftsebene eingesetzt werden. Repressive Strategien der Arbeitgeberverbände auf dem Berufsbildungssektor, z.B. mit der Reduzierung des Ausbildungsplatzangebots, sind sowohl ein Beispiel für betriebliche Aktivitäten zur Abwehr öffentlicher Interessendurchsetzung wie auch entsprechender öffentlicher Maßnahmen.

(5) Ein weiterer Aspekt für repressive Strategien ist in Drohungen und Aktivitäten der Betriebe zu erblicken, die sich auf den Verlust allgemeiner Konkurrenzfähigkeit beziehen bzw. sich in Form von Kapitalflucht, Auslagerung der Produktion oder organisatorischer Umstellung u.ä. manifestieren.

Ein Beispiel stellt die seit Jahrzehnten benutzte Drohung dar, eine Institutionalisierung der (paritätischen) Mitbestimmung der Arbeitnehmer würde die wirtschaftliche Funktionsfähigkeit der Betriebe wie auch deren internationale Konkurrenzfähigkeit gefährden. Die darin dokumentierte defensive Haltung der Betriebe gegenüber öffentlicher Gegenmacht der Arbeitskräfte bei der Gestaltung des Betriebes basiert darauf, daß die Betriebe bisher ihre Interessen gegenüber den Arbeitskräften im wesentlichen auf der Ebene der individuellen Arbeitsverträge bzw. der darin enthaltenen Direktionsrechtsverhältnisse und der dadurch ermöglichten betrieblich bestimmten Nutzung von Arbeitskraft realisiert haben. Mitbestimmung bedeutet daher für den Betrieb eine Restriktion seiner herkömmlichen Formen der Interessenrealisierung. Um deren Institutionalisierung zu verhindern, reichte es nicht mehr aus, auf die Vorteile und Funktionsfähigkeit der bisherigen Formen der Interessendurchsetzung und der autonomen Verantwortlichkeit der Betriebe hinzuweisen. Vielmehr war es erforderlich, unter Rückbezug auf die faktisch bestehenden betrieblichen Machtpositionen eine defensive Haltung (Drohung, gerichtliche Schritte usw.) gegenüber allen öffentlichen Kräften einzunehmen, die auf eine Institutionalisierung der paritätischen Mitbestimmung der Arbeitskräfte drängten.

Repressive Reaktionen der Arbeitskräfte sind nicht nur geeignet, die Institutionalisierung öffentlicher Interessendurchsetzung und deren Wirksamkeit zu verhindern bzw. einzuschränken (siehe oben); sie können auch eingesetzt werden, um eine Institutionalisierung, die sich an bestimmten Institutionalisierungsprinzipien orientiert, zu realisieren, damit sie Ansatzpunkte für Neutralisierungs- und Nutzungsstrategien aufweist (vgl. hierzu weiter unten).

b) Individualisierungsstrategien

Betriebliche Strategien der Individualisierung zielen darauf ab, die Arbeitskräfte individuell verschieden zu behandeln und einzusetzen und dadurch deren Solidarisierungsfähigkeit und -bereitschaft zu erschweren oder zu beseitigen. Ziel solcher Strategien ist insbesondere, hierdurch die Arbeitskräfte für die Formen individueller Interessendurchsetzung (individuelle Leistung und entsprechende Entlohnung) zu motivieren, zu gewinnen oder wenigstens von einer Solidarisierung abzuhalten.

Individualisierungsstrategien setzen prinzipiell an der fehlenden Konstituierung öffentlicher Gegenmacht bzw. an der strukturell bestehenden Abhängigkeit der Arbeitskraft innerhalb individueller Interessendurchsetzung, speziell innerhalb des Direktionsverhältnisses an. Aufgrund dieses Direktionsverhältnisses hat der Betrieb die Möglichkeit, auf die einzelne Arbeitskraft so einzuwirken, daß diese kaum fähig und von sich aus bereit ist, ihre Interessen mit Hilfe öffentlicher Gegenmacht durchzusetzen. Sie richten sich daher auf die Gestaltung faktischer Bedingungen, durch die eine Konzentration der Arbeitskräfte auf eine nur individuelle Interessendurchsetzung verstärkt und gefördert werden. Damit kann der Betrieb erreichen, daß für diese Arbeitskräfte eine öffentliche Interessendurchsetzung überflüssig erscheint bzw. die Notwendigkeit und die Effekte einer Solidarisierung von diesen ungenügend erfaßt und die Bedeutung einer Institutionalisierung derartiger öffentlicher Gegenmacht falsch eingeschätzt werden.

Solche Strategien setzen voraus, daß eine öffentliche Interessendurchsetzung dieser Arbeitskräfte nicht oder mangelhaft institutionalisiert ist oder unter bestimmten wirtschaft-

lichen oder politischen Umständen die Wirkungen öffentlicher Gegenmacht institutionell in Frage gestellt sind. Individualisierungsstrategien können auf dieser Grundlage also auch gezielt eingesetzt werden, um eine Institutionalisierung zu verhindern oder eine unzureichende institutionelle Verankerung zu erreichen.

Auch hier ist jedoch zusätzlich zu den sogenannten Institutionalisierungsprinzipien für die Durchsetzung und den Erfolg solcher Strategien erforderlich, daß der Betrieb jeweils spezifische Gegebenheiten aufweist. Diese bestehen insbesondere darin, jeweils spezifische Anforderungen an die Arbeitskräfte richten zu können, die Gratifizierung und den Einsatz im Produktionsprozeß sowie eine Art des Arbeitsplatzes spezifisch und differenziert gestalten zu können usw.

Wesentliche Aspekte der Individualisierungsstrategien sind die individuelle "Behandlung" der Arbeitskräfte im Betrieb (Einsatz, Gratifizierung, Motivierung usw.) sowie die Förderung individueller Chancen und Potentiale innerhalb und außerhalb des Betriebes.

(1) Ein wichtiger Aspekt ist der jeweils individuelle Einsatz betrieblicher Gratifizierungsstrategien.

Neben der allgemeinen Entlohnung können spezielle Prämien und finanzielle Vergünstigungen (betriebliche Darlehen usw.) wie aber auch nicht-finanzielle Gratifizierungsmittel (Freizeit, selbständige Zeiteinteilung, prestigefördernde Vergünstigungen, bestimmte bevorzugte Arbeitsplätze usw.) eingesetzt werden.

Eine ähnliche Individualisierung kann auch erreicht werden, indem die Anforderungen an die einzelnen Arbeitskräfte differenziert gestaltet werden, so daß für die einzelnen Beleg-

schaftsmitglieder eine gemeinsame Herausbildung und Artikulation von Interessen erschwert bzw. verhindert werden.

Bestimmte Formen des Arbeitseinsatzes, z.B. Fließbandarbeit, Einzelarbeitsplätze und eine hohe gruppenspezifische Aufsplitterung der Belegschaft führen beispielsweise dazu, daß die einzelnen Arbeitskräfte nicht bereit und in der Lage sind, die eigenen Anforderungen und Probleme am Arbeitsplatz (Belastungen usw.) auf die anderer Belegschaftsmitglieder zu beziehen oder zu vergleichen. Hierdurch wird insbesondere die kollektive Interessenartikulation auf Betriebsebene (Betriebsrat, Vertrauensleute) behindert.

Zu öffentlichen Maßnahmen: In ähnlicher Weise können betriebliche Aktivitäten interpretiert werden, die auf differenzierte Anforderungen hinsichtlich des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung gegenüber den Arbeitskräften ausgerichtet sind und darauf abzielen, die Erfüllung entsprechender "Forderungen" von Unfallverhütungsvorschriften von den einzelnen Arbeitskräften abzufordern. Hierdurch wird es möglich, die Wirksamkeit derartiger Maßnahmen hinsichtlich öffentlicher Anforderungen gegenüber dem Betrieb zu reduzieren und weitgehend auf die individuelle Erfüllung entsprechender Sicherheitsvorkehrungen durch die Arbeitskräfte selbst zu beschränken.

(2) Während solche betriebliche Individualisierungsstrategien sich im wesentlichen direkt an die einzelnen Arbeitskräfte richten, gibt es aber auch betriebliche Aktivitäten, die Mechanismen der Isolierung und Entsolidarisierung in Gang setzen, ihre individualisierende Wirkung also bei und zwischen den einzelnen Arbeitskräften selbst durch eine entsprechende Motivierung entwickeln.

Hierzu gehört die Installierung einer stark am Leistungsprinzip orientierten Entlohnung, die Steigerung des Leistungsdruckes innerhalb des Betriebes, die betriebliche Bereitstellung beruflicher Aufstiegsmöglichkeiten oder die Entwicklung von individueller Konkurrenz erzeugenden Organisationsstrukturen. Derartige Strategien sind wegen der be-

trieblichen Direktionsmacht relativ unabhängig von betriebsexternen Bedingungen (s.o. Transformation, Teil 1). Im Außenverhältnis können freilich durchaus Folgeeffekte innerbetrieblicher Individualisierungsstrategien entstehen, vor allem dann, wenn die Solidarisierung auf dem Arbeitsmarkt an Interessen und Merkmale gebunden ist, die durch innerbetriebliche Individualisierung und Differenzierung vorstrukturiert sind (z.B. die fehlende Vertretung von Interessen derartig isolierter Arbeitnehmergruppen in den Gewerkschaften usw.).

(3) Individualisierungsstrategien können sich jedoch auch direkt auf einzelne Instanzen öffentlicher Interessendurchsetzung richten, sofern diese eine mangelhafte Institutionalisierung aufweisen. So kann etwa auf Betriebsebene durch eine Individualisierung der Betriebsratvertreter auch die kollektive Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte behindert und unwirksam gemacht werden.

Beispiele hierfür sind sogenannte "Betriebsratsgehälter", die private Bevorzugung von Mitgliedern des Betriebsrates, die informelle Unterstützung bestimmter Betriebsratskandidaten oder die spezifische Gestaltung des arbeitsvertraglichen Abhängigkeitsverhältnisses. Auf diese Weise können die Betriebsratsmitglieder untereinander und in ihrem Verhältnis zu den übrigen Belegschaftsangehörigen individuell unterschiedliche Interessen und Bewußtseinsinhalte hinsichtlich von Arbeitskräfteinteressen entwickeln, was sowohl die Artikulation von Belegschaftsinteressen durch einzelne Betriebsräte wie auch die gemeinsame Durchsetzung innerhalb des gesamten Betriebsrats erschweren kann.

(4) Eine Individualisierung der Arbeitskräfte kann auch durch die explizite Stärkung individueller Interessenrealisierung, d.h. also durch die Verbesserung der individuellen

Machtposition der Arbeitskräfte (durch Delegieren von Entscheidungsbefugnissen, durch die eigenverantwortliche Gestaltung des Arbeitsablaufs, günstige Kündigungsfristen u.ä.) als Strategie zur Verhinderung der Konstituierung und Institutionalisierung öffentlicher Interessendurchsetzung eingesetzt werden. Die betriebliche Unterstützung individueller selbstverantwortlicher Reproduktionssicherung der einzelnen Arbeitskräfte kann so in begrenztem Umfang einen Beitrag zur Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte leisten. Damit aber besteht die Möglichkeit, die Entstehung oder Ausweitung öffentlicher Gegenmacht, die für den Betrieb eine größere Einschränkung beinhalten würde, abzufangen. Solche Strategien können sowohl auf eine bloße private Bereitstellung von Ressourcen wie auch auf eine institutionelle Absicherung solcher Beiträge zur individuellen Interessendurchsetzung zielen. Dabei haben solche Aktivitäten für den Betrieb den strategischen Vorteil, das betriebliche "Machtzugeständnis" bzw. den betrieblichen Beitrag innerhalb der individuellen Interessendurchsetzung selbst zu bestimmen und das Ausmaß zusätzlicher Handlungspotentiale der Arbeitskräfte festzulegen, und gleichzeitig die Nutzung und die Realisierung solcher Potentiale durch die Arbeitskräfte mit Hilfe anderer betrieblicher Aktivitäten - auf der Grundlage der bestehenden individuellen Interessendurchsetzung - steuern zu können.

Beispielhaft für derartige Strategien ist die Bereitstellung von Weiterbildungsmöglichkeiten innerhalb des Betriebs für betriebszugehörige Arbeitskräfte. Der Legitimierung solcher betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen mit öffentlichen Bildungsinteressen und mit der Absicht, den Arbeitskräften durch die Weiterbildung zu helfen, individuell ihre Interessen besser realisieren zu können, stehen so auf jeden Fall öffentliche Interessen entgegen, die eine weitere Institutionalisierung öffentlicher Weiterbildung und eine verstärkte Schaffung öffentlicher Weiterbildungsinstitutionen

zur Realisierung gesellschaftlicher Bildungsinteressen für erforderlich halten. Bei einer Weiterbildung der Arbeitskräfte im Betrieb kann jedoch prinzipiell nicht davon ausgegangen werden, daß hierdurch deren Handlungspotentiale und individuelle Chancen zur Reproduktionssicherung wesentlich verbessert würden. Vielmehr ist es so, daß die betriebliche Weiterbildung nur wenigen Angehörigen der Betriebe, insbesondere aber nicht jenen, die sie am nötigsten hätten, offen steht, und daß die Chance einer betrieblichen Weiterbildung die Arbeitskräfte zu höherem Leistungsdruck motivieren und stärkere Konkurrenz innerhalb des Betriebes erzeugen kann. Schließlich dient die inhaltliche Ausrichtung betrieblicher Weiterbildung häufig einer betriebsspezifischen Qualifizierung, welche die Vermarktungsmöglichkeiten der einzelnen Arbeitskräfte außerhalb des Betriebes eher verschlechtern sowie im Betrieb selbst deren Abhängigkeit erhöhen kann (Erzeugung von Dankbarkeit, Vermittlung spezifischer, außerhalb des Betriebes nicht verwendbarer Qualifikationen usw.; vgl. Altmann, Böhle 1976).

In gleicher Weise sind institutionelle Regelungen zu beurteilen, in denen für einzelne Arbeitskräfte bestimmte Handlungspotentiale abgesichert werden.

So stellt **das Mitwirkungs- und Beschwerderecht des Arbeitnehmers** nach dem Betriebsverfassungsgesetz zwar eine formale Stärkung der individuellen Arbeitskraft innerhalb des Direktionsmachtverhältnisses dar. Infolge der Weisungsgebundenheit der Arbeitskraft und der strukturell angelegten weitgehenden Unmöglichkeit (Eingebundenheit in den Produktionsprozeß), eine faktische Mitwirkung betreiben zu können, können solche Potentiale von den meisten Arbeitskräften kaum genutzt werden. Für den Betrieb bringen solche institutionell gesicherten Positionsverbesserungen der einzelnen Arbeitskräfte jedoch den strategischen Effekt, daß damit umfangreichere und folgenschwerere Formen öffentlicher Inter-

essendurchsetzung (z.B. die Wahrung solcher Arbeitnehmerrechte ausschließlich und auf Initiative des Betriebsrats) abgefangen werden oder unnötig erscheinen, zumal die faktische Nichtnutzung solcher Rechte Strategien legitimiert, die weitergehende Mitwirkung einzelner Arbeitskräfte im Produktionsprozeß als überflüssig oder ohnehin nicht einlösbar zu erklären.

Es muß betont werden, daß derartige Individualisierungsstrategien ex post nur schwierig ausgewiesen werden können, da sie vom Betrieb immer wieder revidiert werden, ihr Effekt zur Verhinderung öffentlicher Interessendurchsetzung also längst überholt sein kann und in einer Institutionalisierung seinen Niederschlag gefunden hat, ohne daß der "Abfangcharakter" solcher Strategien noch unmittelbar in Erscheinung tritt.[1)]

(5) Strategien der Individualisierung können sich nicht nur auf die Ebene des Betriebes oder des Arbeitsmarkts beziehen, sondern auch auf andere Formen der Interessendurchsetzung. Im Kooperationsverhältnis und auf staatlich-politischer Ebene sind sie jedoch problematischer durchzusetzen, da sie sich dort im wesentlichen nur gegen Interessenvertreter der Arbeitskräfte richten können. Von Bedeutung ist daher vor allem, daß mit den bisher genannten Individualisierungsstrategien auch Rückwirkungen auf solche anderen Ebenen der Interessendurchsetzung und auch der privaten Reproduktionsebene erzeugt werden können.

---

1) Es ist erforderlich, nochmals auf den objektiven, nicht subjektiv-intentionalen Charakter betrieblicher Strategien hinzuweisen. Eine systematische Operationalisierung, wie solche Strategien sich in (konkreten) betrieblichen Aktivitäten niederschlagen, ist weder sinnvoll noch möglich. (Vgl. hierzu nochmals Teil 1, Kapitel II.)

Hier sind auch Bestrebungen zu nennen, die die Individualität der Arbeitskräfte auch im außerbetrieblichen Bereich fördern und begünstigen. Dazu gehört die Unterstützung der Selbstverantwortlichkeit in der beruflichen Bildung und in der Weiterbildung, die Propagierung von Eigentumsförderung und Installierung von Gewinnbeteiligungsmodellen u.ä. Durch die Förderung und Bereitstellung derartiger individueller Möglichkeiten der Reproduktionssicherung wird ebenfalls die Überflüssigkeit öffentlicher Interessendurchsetzung(z.B. institutionalisierte, einzelbetrieblich unabhängige Gewinnbeteiligung, institutionell betrieblich unabhängige Ausbildung und Weiterbildung usw.) betont, ohne daß die Durchsetzung der Interessen der Arbietskräfte in voller Breite gesichert wird. Infolge des Fehlens direkter Interessenauseinandersetzung zwischen Arbeitskräften und Betrieb auf der Kooperations- und der staatlich-politischen Ebene wirken sich derartige Strategien wesentlich nur auf die Thematisierungsprozesse aus und ergänzen so betriebliche Strategien, die auf die Institutionalisierung öffentlicher Interessendurchsetzung nach bestimmten Prinzipien, aber auch generell gegen entsprechende öffentliche Maßnahmen gerichtet sind.

So etwa sind auch betriebliche Aktivitäten einzuschätzen, die das Informationsbedürfnis an staatlichen Schulen nutzen, um dort öffentliche Gegenmacht der Arbeitskräfte als überflüssig oder störend für die individuell-private Durchsetzung von Interessen darzustellen (durch entsprechende Gestaltung von Informationsmaterial, Lehrfilme etc.).

c) Abfangstrategien

Kennzeichen von Abfangstrategien des Betriebes ist es, durch "freiwillige" und begrenzte Zugeständnisse an öffentlicher Gegenmacht einer stärkeren bzw. weitergehenden Insti-

tutionalisierung zuvorzukommen oder/und diese vorzustrukturieren. Betriebliche Abfangstrategien setzen vor allem an den prinzipiellen Hindernissen der Institutionalisierung öffentlicher Interessendurchsetzung an und versuchen, indem sie den Arbeitskräften eine öffentliche Gegenmacht institutionell in beschränkter Qualität zugestehen, zu erreichen, daß eine weitergehende Institutionalisierung als unnötig erscheint bzw. nicht weiter von den Arbeitskräften erstrebt wird. Gleichzeitig ist damit die Möglichkeit verbunden, auf Prinzipien und Formen öffentlicher Interessendurchsetzung Einfluß zu nehmen und diese so zu differenzieren, daß auch eine künftig denkbare weitergehende Institutionalisierung sich daran orientieren muß und bei einer Verbesserung der institutionellen Qualität die Strukturen öffentlicher Gegenmacht beibehalten bleiben.

Derartige Abfangstrategien können primär dann verfolgt werden, wenn keine oder nur mangelhaft institutionalisierte Formen öffentlicher Interessendurchsetzung bestehen. Ferner können sie sich auch unter dem Aspekt der Vorstrukturierung auf das Prinzip der Institutionalisierung bereits faktisch konstituierter Formen öffentlicher Gegenmacht beziehen.

Zu solchen Strategien sind Betriebe nur dann in der Lage, wenn trotz solcher Zugeständnisse dem Betrieb ausreichende Möglichkeiten verbleiben, seine bestehende Interessensrealisierung aufrechtzuerhalten. Betriebe, deren Produktionsverfahren z.B. unterschiedliche und vor allem vielfältig kombinierbare Anforderungen an die Arbeitskräfte ermöglichen, besitzen vergleichsweise eher die Möglichkeit, Arbeitskräften einzelne Potentiale öffentlicher Gegenmacht zuzugestehen, ohne daß hierdurch die betriebliche Interessenrealisierung im wesentlichen beeinträchtigt würde. Die Betriebe müssen vor allem über ausreichende Variationsmöglichkeiten bei der Gratifikation, im Personaleinsatz und

in der Organisation verfügen, um Bestrebungen der Arbeitskräfte nach stärkerer öffentlicher Gegenmacht abfangen zu können und gleichzeitig eine gravierende Veränderung der Machtasymmetrie zugunsten der Arbeitskräfte verhindern zu können.

Aspekte solcher Strategien sind insbesondere minimale Zugeständnisse an öffentlicher Gegenmacht bzw. der Versuch, durch Zugeständnisse an deren institutionelle Qualität Formen öffentlicher Interessendurchsetzung vorzustrukturieren und in ihrer Bedeutung zu beschränken.

(1) Eine wesentliche Erscheinungsform stellen gezielte und geringfügige Zugeständnisse an öffentlicher Gegenmacht bzw. deren entsprechende Absicherung dar. Damit wird gleichzeitig erreicht, daß die Belastung für den Betrieb minimal bleibt, Bestrebungen der Arbeitskräfte nach einer Vergrößerung öffentlicher Gegenmacht die Notwendigkeit und Legitimation entzogen wird und mögliche Formen weitergehender öffentlicher Interessendurchsetzung bereits institutionell im Ansatz vorstrukturiert werden.

Ein klassisches Beispiel solcher Abfangstrategien ist die Entstehung betrieblicher Solidaritätskassen im 19. Jahrhundert. Der für die Betriebe drohenden Gefahr einer Solidarisierung der Arbeitskräfte zur Sicherung ihrer Existenz bei Krankheit, Unfall und Arbeitslosigkeit konnte entgegengewirkt werden durch die Installierung betrieblicher Krankenkassen. Diese Form öffentlicher Interessendurchsetzung für Betriebsangehörige, die vereinzelt den Arbeitskräften zur Beeinflussung ihrer Existenzsicherung einzelne Machtpotentiale (relativ autonome Verfügung über Kassenbeiträge bei der Hilfe für kranke Arbeitskräfte usw.) einräumte, stellte zwar ein gewisses Zugeständnis des Betriebes dar, verhinderte aber auch aus dessen Sicht eine stärkere Solidarisierung

"seiner" Arbeitskräfte - auch über den Betrieb hinaus auf einer politischen Ebene - und schuf für diesen neue Potentiale für deren Disziplinierung (vgl.hierzu Teil 2, Kap.III). Die Durchsetzung derartiger Abfangstrategien setzte jedoch voraus, daß die Betriebe über einen gewissen Spielraum an Ressourcen verfügten, um derartige Zugeständnisse machen zu können.

(2) Eine ähnliche Abfangwirkung erzielen betriebliche Maßnahmen, die ein beschränktes Maß an institutioneller Qualität für öffentliche Gegenmacht zulassen, ohne daß hierdurch die bestehende Form betrieblicher Interessenrealisierung wesentlich berührt wird.

Beispiele hierfür sind Aktivitäten der Betriebe, eine "Kooperation" zwischen betrieblicher und öffentlicher Weiterbildung zu erreichen. Derartige Aktivitäten zielen darauf ab, die Ausbildung an weiterbildenden Schulen u.ä. mit Formen der beruflichen Bildung abzustimmen, nicht jedoch eine effektive Kooperation oder gar eine Ausrichtung betrieblicher Bildungssysteme auf Erfordernisse öffentlicher und betriebsbezogener Bildungspolitik zu ermöglichen. Damit wird auch einer tendenziell möglichen stärkeren institutionellen Kopplung der einzelnen betrieblichen und außerbetrieblichen Weiterbildungseinrichtungen entgegengewirkt.

Ebenso kann durch die Bereitschaft der Betriebe, öffentliche Aufgaben durch überbetriebliche Interessenorgane (Industrie- und Handelskammer, Ausschüsse usw.) wahrnehmen zu lassen, erreicht werden, daß die Entstehung anderer und weitergehender Formen der Interessendurchsetzung wie etwa staatliche Berufsbildungsausschüsse, staatlich kontrollierte Lehrwerkstätten, gewerkschaftliche Kontrolle der Ausbildungsaktivitäten etc. der Betriebe verhindert wird. Hier wird deutlich, daß es bei Abfangstrategien der Betriebe dennoch zu Mindeststandards öffentlicher Interessendurchsetzung kommen kann.

(3) Ein wesentlicher Effekt solcher Strategien ist, daß selbst dann, wenn sie öffentliche Gegenmacht prinzipiell abfangen können, sie auch dazu eingesetzt werden, die faktische Entstehung öffentlicher Gegenmacht so vorzustrukturieren, daß sie nur in einem von den Betrieben akzeptierten oder akzeptierbaren Ausmaß institutionalisiert wird. Abfangstrategien können daher unter einer längerfristigen Perspektive von Betrieben auch verfolgt werden, um für den Fall einer weitergehenden Entwicklung öffentlicher Gegenmacht bereits praktizierte Formen als Orientierungs- und Bezugspunkte einer Institutionalisierung vorzugeben.

Zu nennen sind hier etwa "vorinstitutionelle" Formen von Betriebsräten (Arbeiter- und Angestelltenausschüsse), die Festlegung von Interessendurchsetzungsmöglichkeiten des Betriebsrates im Rahmen von Betriebsvereinbarungen u.ä. Alle diese "Zugeständnisse" öffentlicher Interessendurchsetzung wurden betrieblich beeinflußt und strukturiert und dienten später einer entsprechenden Institutionalisierung öffentlicher Gegenmacht.

(4) Ein aktuelles Beispiel von Abfangstrategien findet sich im Rahmen betrieblicher Humanisierungsaktivitäten. Einzelne betriebliche Maßnahmen sind hier darauf gerichtet, eine stärkere Mitwirkung der Arbeitskräfte bei der Gestaltung des Arbeitsablaufs, der zeitlichen Arbeitseinteilung u.ä. zu ermöglichen, z.B. auf der Grundlage sogenannter "autonomer Arbeitsgruppen". Für die Arbeitskräfte sind solche Formen gemeinsamer Interessenrealisierung jedoch nur begrenzt nutzbar. Zusätzliche Einfluß- und Entscheidungsmöglichkeiten für ein Team von Arbeitskräften stellt nur oberflächlich gesehen eine Form öffentlicher Macht innerhalb des betrieblichen Direktionsverhältnisses dar. Unter dem Druck der gesamten betrieblichen Organisation, des Produktions-

ablaufs und durch leistungsbezogene Gratifizierungsregelungen können solche "Zugeständnisse" auch zu einem betrieblichen Instrument werden, öffentlich-kollektive Interessendurchsetzung auf dieser Grundlage wie auch innerhalb anderer bestehender Formen öffentlicher Interessendurchsetzung (Betriebsrat) zu erschweren. Solche und ähnliche Mitbestimmungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten der Arbeitskräfte erlauben kaum eine Einflußnahme auf den gesamtbetrieblichen Produktionsablauf (Produktfindung, Produktgestaltung, Gestaltung des Produktionsprozesses, Investitionen, Arbeitseinsatz und Arbeitsorganisation usw.). Sie sind daher immer begrenzte Zugeständnisse öffentlicher Macht an die Arbeitskräfte. Sie können ferner dazu dienen, einer späteren Institutionalisierung von Mitwirkungsmöglichkeiten im Rahmen der Humanisierung bereits betrieblich akzeptierte "Orientierungsmuster" vorzugeben. Im allgemeinen werden auch hier höchstens individuelle Verbesserungen der Reproduktionsmöglichkeiten erreicht (freierer Arbeitsrhythmus, geringere Belastungen etc.).

Zu öffentlichen Maßnahmen: Betriebliche Bestrebungen, Verbesserungen von Arbeitsbedingungen, die sich durch die Mechanisierung und Automatisierung von Produktionsprozessen ergeben haben, explizit als betriebliche Beiträge zu einer Humanisierung der Arbeit auszuweisen, können in ähnlicher Weise als Abfangstrategien gegenüber der Herausbildung und Institutionalisierung entsprechender öffentlicher Maßnahmen interpretiert werden. Damit soll demonstriert werden, daß die Betriebe schon immer an einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen interessiert waren und insofern aktuell kein Anlaß besteht, zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen die bestehenden öffentlichen Vorschriften zur Gestaltung von Arbeitsbedingungen zu erweitern oder institutionell zu verschärfen; vielmehr sei es ausreichend, wenn öffentliche Maßnahmen sich jeweils auf Verbesserungen aus solchen Veränderungen, wenn sie technisch möglich und betrieblich realisierbar sind, beschränken.

(5) Abfangstrategien können sich grundsätzlich nicht nur auf die Konstituierung öffentlicher Gegenmacht auf der Grundlage des Direktionsmachtverhältnisses beziehen, auch wenn sie auf dieser Ebene der Interessendurchsetzung vergleichsweise erfolgreich durchsetzbar sind, zumal hier die "Machtpotentiale" der Arbeitskräfte relativ gering sind und entsprechend die Betriebe mehr Möglichkeiten besitzen, den Arbeitskräften unmittelbar unbedeutende Mitwirkungspotentiale einzuräumen. Abfangstrategien können jedoch auch auf außerbetriebliche Gegenmacht gerichtet sein und auf der Ebene des Arbeitsmarktes, von Kooperationsbeziehungen und auf staatlich-politischer Ebene verfolgt werden.

So war die Förderung christlicher Gewerkschaften um die Jahrhundertwende vor allem auch eine Strategie, die Nichtanerkennung sozialistisch ausgerichteter Gewerkschaften zu sichern und Formen öffentlicher Gegenmacht für die Lohnauseinandersetzung zu installieren, die infolge ihrer weltanschaulichen Grundprinzipien nur eine beschränkte Entfaltung öffentlicher Gegenmacht zur Durchsetzung von Arbeitskräfteinteressen (Subsidiaritätsprinzip z.B.) darstellten.

Als Ergebnisse von Abfangstrategien könnte auf der Kooperationsebene die Interessendurchsetzung in Form der demokratischen Mitwirkung der pflichtversicherten Arbeitskräfte in der Sozialversicherung gewertet werden, zumal hieraus keine wesentlichen Auswirkungen auf die Kooperationsinstanz entstehen, da diese selbst durch die nach paritätischen Gesichtspunkten festgesetzten Beteiligungsverhältnisse von Interessenvertretern weitgehend vorstrukturiert ist.

Die immer wieder betonte Bereitschaft der Betriebe zu einer Mitbestimmung der Arbeitnehmer ermöglichte seit vielen Jahren die Verhinderung entsprechender effektiver Formen öffentlicher Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte. Die Bereitschaft der Betriebe, Interessenvertreter der Arbeits-

kräfte an der betrieblichen Interessenrealisierung gezielt und punktuell zu beteiligen (Aufsichtsratposten, Arbeitsgemeinschaften usw.), könnte auch unter diesem Aspekt einen Beitrag geleistet haben, eine entsprechende öffentliche Gegenmacht der Arbeitskräfte auf staatlich-politischer Ebene (z.B. Konstrollinstanzen des Staates, Investitionskontrolle usw.) abzufangen.

d) Interpretations- und Ignorierungsstrategien

Eine Abwehr öffentlicher Interessendurchsetzung kann auch noch durch defensive Strategien erreicht werden, wenn öffentliche Gegenmacht bereits institutionalisiert ist. Kennzeichen solcher Reaktionen ist es, daß die Betriebe versuchen, die institutionelle Qualität öffentlicher Gegenmacht durch Interpretation in Frage zu stellen oder auch die Inhalte auszulegen. Strategisches Ziel ist hier nicht, die Entstehung der Institutionalisierung öffentlicher Interessendurchsetzung an sich zu verhindern, sondern ihre Wirksamkeit durch eine Auslegung ihrer institutionell festgelegten Formen und Inhalte zu modifizieren oder auch zu ignorieren.

Eine wesentliche Grundlage betrieblicher Reaktionen ist hier die Notwendigkeit, daß auch institutionalisierte Formen öffentlicher Interessendurchsetzung prinzipiell immer neu geltend gemacht und in faktische Formen der Auseinandersetzung umgesetzt werden müssen.

Solche defensiven Reaktionen beziehen sich insbesondere auf die Institutionalisierungsprinzipien "unzureichende institutionelle Qualität", "institutionelle Ausgrenzung" sowie die "Institutionalisierung bereits faktisch konstituierter Formen öffentlicher Gegenmacht". Wesentliche betriebliche Voraussetzungen sind ausreichende finanzielle

und personelle Ressourcen (qualifizierte Personen für die Interessenauseinandersetzung), spezifische Strukturen bestimmter außerbetrieblicher Instanzen (Sachverständige, Gericht usw.) und ökonomische Möglichkeiten, um sich über längere Fristen hinweg (z.B. durch mehrere Instanzen hindurch) auch durchsetzen zu können.

Interpretationsstrategien werden dabei insbesondere durch Ausprägungen mangelhafter Institutionalisierung wie etwa Unklarheiten bei der Verbindlichkeit, der Zuständigkeit oder etwa in Form von Generalklauseln bei der Festlegung von Aufgaben oder Verhandlungspotentialen begünstigt. Hierdurch werden für den Betrieb in spezieller Weise Spielräume für die Auslegung, Einengung oder Ablehnung öffentlicher Gegenmacht im Interesse der Arbeitskräfte eröffnet. Strategischer Ansatzpunkt ist dabei vor allem, die Qualität der Institutionalisierung selbst sowie die durch sie abgesicherten Inhalte und Möglichkeiten öffentlicher Interessendurchsetzung zu interpretieren, in Frage zu stellen oder deren Wirkungen zu ignorieren.

(1) Beispiele für den Interpretationsaspekt betrieblicher Reaktionen können in vielfältiger Weise angeführt werden. So haben zwar viele Betriebe institutionalisierte Formen öffentlicher Interessendurchsetzung akzeptiert, wollen aber diese nicht auf sich selbst angewendet wissen und interpretieren deren institutionelle Regelungen in dieser Absicht.

So können Betriebe die Adressatenbestimmung z.B. im Tarifvertragsgesetz oder im Arbeitssicherheitsgesetz so interpretieren, daß die dort fixierten Ausgrenzungsbestimmungen auf den eigenen Betrieb anwendbar werden und damit eine öffentliche Interessendurchsetzung für die Arbeitskräfte unzulässig wird. Die unklare rechtliche Situation, ob einem

Betrieb eine tariffähige Arbeitnehmerkoalition gegenübersteht oder nicht, ermöglicht dem Betrieb ebenso Interpretationsspielräume wie die unklaren Kriterien, bei denen das Arbeitssicherheitsgesetz die Installierung von Arbeitsschutzausschüssen, die Anstellung oder Verpflichtung von Betriebsärzten, Sicherheitsingenieuren usw.vorsieht und deren nähere Konkretisierung auf berufsgenossenschaftlicher Ebene interpretativen Einflüssen der Betriebe hinsichtlich der Ausgrenzung bestimmter Betriebe offenstand. In ähnlicher Weise konnten sich einzelne Betriebe durch Interpretation bis zu einem bestimmten Grad aus dem Wirkungsbereich des Berufsbildungsgesetzes ausgrenzen, indem sie die Richtlinien des Berufsbildungsausschusses als für sie nicht verbindlich erklärten. Ähnliche Möglichkeiten eröffnete das Montanmitbestimmungsgesetz durch die Festlegung der Unternehmen nach deren "überwiegendem Betriebszweck".

Selbst die Regelung in § 1 BetrVG zu den Kriterien für die Errichtung eines Betriebsrates enthält für einzelne Kleinbetriebe unterschiedliche Interpretationsmöglichkeiten. So ist relativ unbestimmt, was unter "... Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern ..." zu verstehen ist. Ähnlich können Betriebe, die sich in irgendeiner Weise auf politische, konfessionelle, caritative, wissenschaftliche oder journalistische Betätigung beziehen, versuchen, unter Berufung auf die Ausgrenzung von Tendenzbetrieben im Betriebsverfassungs- und im Mitbestimmungsgesetz die Errichtung eines Betriebsrats bzw. die Mitbestimmung auf der Aufsichtsratsebene verhindern, indem sie sich aus dem Geltungsbereich dieser Gesetze herausdefinieren.

(2) Wirkungen institutionalisierter öffentlicher Interessendurchsetzung können dadurch verhindert werden, daß der Be-

trieb zwar bestimmte Formen institutioneller öffentlicher Gegenmacht akzeptiert, diese aber mit spezifischen, vom Betrieb praktizierten Formen interpretativ gleichstellt.

So stellen die Bestellung von Betriebsräten durch den Arbeitgeber, die Deklarierung von Weihnachtsfesten und Betriebsausflügen als Betriebsversammlungen, Verhandlungen mit betrieblich abhängigen Arbeitskräftevertretungen (spezifische Tarifgemeinschaften) als quasi unabhängige, tariffähige, arbeitsrechtliche Koalitionen, Ergebnisse betrieblicher Strategien dar, in denen die Institutionalisierung öffentlicher Gegenmacht zwar akzeptiert wird, der Sinn und Zweck öffentlicher Interessendurchsetzung jedoch umgangen wird.

Häufig werden solche Strategien auf staatlich-politischer Ebene verfolgt, um Interpretationen im Betrieb und auf dem Arbeitsmarkt vorzustrukturieren und zu unterstützen. Hierzu sind vergleichsweise starke Machtpotentiale (hohe Arbeitsmarktabhängigkeit der Arbeitskräfte, finanzielle Grundlagen zur Durchsetzung von Interpretationsstrategien gegenüber faktisch vorhandener öffentlicher Gegenmacht, insbesondere in Gerichtsverfahren usw.) erforderlich.

Hier wäre insbesondere als Beispiel in der jüngsten Zeit die Reaktion einzelner Betriebe und Arbeitgeberverbände anzuführen, die ihre Interpretation der institutionellen Qualität des Mitbestimmungsgesetzes auf gerichtliche Weise durchsetzen und damit eine drohende Ausweitung öffentlicher Gegenmacht der Arbeitskräfte innerhalb des Aufsichtsrates in Form der Institutionalisierung paritätischer Mitbestimmung abwehren wollen.

Zu öffentlichen Maßnahmen: Strategien der Interpretation gegenüber öffentlichen Maßnahmen können beispielsweise in Form gezielter Informationspolitik oder durch die Unterbrei-

tung "fachlicher Gutachten" (Betriebsjurist etc.) eine spezifische Auslegung öffentlich-normativer Regelungen durchsetzen und auch entsprechend auf die Arbeitskräfte einwirken. So kann durch betriebliche Informationsmedien (Betriebszeitung und Betriebsversammlungen usw.) auch erreicht werden, daß nur über bestimmte Aspekte öffentlicher Maßnahmen die Arbeitskräfte informiert und auf diese Weise deren Kenntnisse und Interessen an der Wahrnehmung und faktischen Durchsetzung öffentlicher Maßnahmen beschränkt werden.

(3) Strategien des Ignorierens öffentlicher Gegenmacht sind vor allem dadurch gekennzeichnet, daß sie Möglichkeiten öffentlicher Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte übergehen, verneinen oder bewußt als nicht vorhanden erklären. Solche Strategien sind vor allem dann erfolgreich, wenn öffentliche Formen der Interessendurchsetzung nur alternativ und nicht zwingend im Verhältnis zur individuellen Interessendurchsetzung institutionalisiert sind, insbesondere, wenn die Installierung und Geltendmachung öffentlicher Gegenmacht institutionell auf der betrieblichen Ebene angesiedelt ist.

So etwa können Betriebe öffentliche Gegenmacht der Arbeitskräfte dadurch verhindern, daß sie trotz der generellen Regelung des § 1 BetrVG Betriebsräte nicht errichten, auch wenn der Betrieb die Kriterien des § 1 erfüllt.

Strategien des Ignorierens öffentlicher Gegenmacht finden insbesondere dann Anwendung, wenn zwar die formale Struktur öffentlicher Interessendurchsetzung institutionalisiert ist, deren konkrete Tätigkeit jedoch von Betrieben nur unzureichend berücksichtigt zu werden braucht, weil Kontrollinstanzen und zusätzliche, die Interessendurchsetzung absichernde Anforderungen fehlen.

Der einzelne Betrieb kann durch Berufsgenossenschaft, Fachverbände u.ä. im Rahmen von Sicherheitsausschüssen, Arbeitsgemeinschaften zur Arbeitssicherheit usw. vertreten sein

und gleichzeitig die Effekte der in solchen öffentlichen Institutionen zur Geltung kommenden Gegenmacht der Arbeitskräfte durch Anweisungen, die gegen diese Effekte gerichtet sind, auf der Grundlage des individuellen Direktionsverhältnisses gegenüber den eigenen Arbeitskräften ignorieren oder mißachten. Die strategische Vernachlässigung sicherheitstechnischer Erfordernisse durch den Betrieb (auch durch arbeitsorganisatorische Formen, die die Berücksichtigung entsprechender öffentlicher Maßnahmen tendenziell erschweren wie etwa Akkordarbeit etc.) kann daher durchaus einhergehen mit seiner Bereitschaft, sich an kooperativen Formen öffentlicher Durchsetzung von Arbeitssicherheitsinteressen zu beteiligen.

Ähnlich sind betriebliche Reaktionen einzuschätzen, die ungeachtet des Bestehens tariflicher Regelungen davon abweichende Inhalte in individuellen Arbeitsverhältnissen festlegen, sei es aufgrund fehlender Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband, sei es mit bewußtem Vorstoß gegen tarifvertragliche Bestimmungen.

(4) Das Ignorieren öffentlicher Gegenmacht kann also auch zu einer besonderen Strategie des "normativen Verstoßes" werden, wenn diese relativ zwingend abgesichert ist. Solche betrieblichen Verhaltensweisen stützen sich jedoch im Gegensatz zu "einfachen Ignorierungsstrategien"auf ganz spezifische Aspekte mangelhafter institutioneller Qualität wie etwa Schwachstellen in der Verbindlichkeit oder der Durchsetzbarkeit (fehlende Instrumente, Ressourcen der Instanzen usw.).

Das Ignorieren der Verpflichtung, einen Betriebsrat zu errichten, stellt zwar einen Verstoß gegen das Betriebsverfassungsgesetz dar; da es jedoch an einer Instanz mit ent-

sprechenden Sanktionsmöglichkeiten fehlt und vereinzelt die dazu notwendigen Durchsetzungspotentiale (Unabhängigkeit von der Betriebsleitung, Informationen usw.) der beschäftigten Arbeitskräfte fehlen, bleibt die Chance zu einer Nutzung des BetrVG gering. Eine derartige Institutionalisierung begünstigt geradezu normative Verstöße.

Auch bei institutionell abgesicherter Verbindlichkeit öffentlicher Interessendurchsetzung bleibt diese prinzipiell von den faktischen Durchsetzungsbedingungen abhängig (von der konkreten Abhängigkeit der Arbeitskräfte innerhalb des betrieblichen Produktionsablaufs, von konjunkturellen und strukturellen Schwächen des Arbeitsmarktes, von Schwachstellen in den Ressourcen und den institutionellen Instrumenten der Instanzen öffentlicher Gegenmacht u.ä.). Strategien des Verstoßes werden unter solchen faktisch ungünstigen Durchsetzungsvoraussetzungen eher verfolgt, da die Betriebe dann über besondere Machtpositionen und Spielräume verfügen, die Sanktionen wegen eines Verstoßes gegenüber institutionalisierter öffentlicher Gegenmacht relativ unwahrscheinlich erscheinen lassen, und diese so günstiger für den Betrieb zu sein scheinen, als die Wirkungen akzeptierter öffentlicher Gegenmacht. Dies vor allem, da - unter solch ungünstigen Bedingungen - das Risiko des Verlustes von Existenzmöglichkeiten für die betrieblichen Arbeitskräfte bei Nutzung ihrer öffentlichen Machtpotentiale besonders groß bzw. die Chance konkreter Durchsetzung öffentlicher Gegenmacht, insbesondere auf gerichtlichem Wege, sehr gering ist.

So fällt auf, daß bei schlechter Konjunkturlage und wachsender Arbeitslosigkeit von den Betrieben häufiger rechtswidrige Kündigungen einzelner Betriebsräte oder Jugendvertreter ausgesprochen werden. Ebenso wird dann eher versucht, die Rekrutierung neuer Arbeitskräfte unter Mißachtung sogar institutionell explizit geregelter Diskriminierungsverbote

(institutionelle Absicherung freier Betätigung in Gewerkschaften, Parteien und im privaten Bereich) vorzunehmen und damit die institutionell mögliche Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte einzuengen. Insofern stellen Strategien des normativen Verstoßes verbotene repressive Reaktionen gegenüber institutionalisierter öffentlicher Gegenmacht dar, die deren Wirksamkeit jedoch verhindern können.

Weitere Beispiele solcher Verstöße sind in der bewußten Mißachtung oder Übergehung von institutionell abgesicherten Anhörungs-, Mitwirkungs- und Beratungsrechten des Betriebsrates zu sehen, wenn dies in der Erwartung geschieht, daß betriebliche Entscheidungen ohnehin nicht revidierbar und Sanktionen nicht möglich oder nicht opportun sind. Dies ist vor allem deshalb häufig der Fall, weil die Geltendmachung von Sanktionen häufig risikoreiche und langwierige gerichtliche Verfahren bedingen, ohne daß damit der Mitbestimmung genützt würde, da die betrieblichen Entscheidungen dann längst in die Realität umgesetzt sind.

Strategien des normativen Verstoßes können unter den genannten spezifischen Voraussetzungen also sowohl direkt die Wirkungen institutionalisierter öffentlicher Gegenmacht abwehren, als auch indirekt mit der rechtswidrigen Zerschlagung der Solidarisierungsgrundlage der Arbeitskräfte die Möglichkeiten öffentlicher Interessendurchsetzung reduzieren oder zerstören.

Zu öffentlichen Maßnahmen: Derartige Strategien gegen öffentliche Maßnahmen können insbesondere auch durch Aktivitäten der Ablenkung und Falschinformation ergänzt werden. Empirische Belege für Strategien des Verstoßes sind hinlänglich bekannt. Von Bedeutung sind hier insbesondere Verstöße gegen Arbeitsschutzbestimmungen, insbesondere im Rahmen des Jugendarbeitsschutzes oder auch hinsichtlich Regelungen der Arbeitszeit, Sicherheitsvorkehrungen und Unfallverhütung. Ferner zählen hierzu etwa auch die Verstöße gegen die Freistellung von Jugendlichen zum Berufsschulbesuch während der beruflichen Grundbildung oder die Verletzung von Informationspflichten bei Arbeitsunfällen, bei drohender "Massenentlassung" etc.

Betriebliche Verstöße gegen institutionalisierte Formen öffentlicher Gegenmacht können auf allen Ebenen der Interessendurchsetzung identifiziert werden. So etwa als Verstöße gegen die Interessendurchsetzung im Rahmen der Berufsgenossenschaften, als auch bei betrieblichen Maßnahmen gegenüber Kooperationsgremien (paritätische Ausschüsse) oder durch Behinderung von Instanzen öffentlicher Gegenmacht, Interessen der Arbeitskräfte wirkungsvoll durchsetzen zu können (z.B. durch Nichterfüllung betrieblicher Melde- oder Informationspflichten, in der rechtswidrigen Behinderung von Betriebsbegehungen, durch illegale Lobbytätigkeit etc.).

II. Betriebliche Strategien zur Neutralisierung öffentlicher Interessendurchsetzung (Neutralisierungsstrategien)

(1) Strategien zur Neutralisierung öffentlicher Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte haben - im Gegensatz zu Defensivstrategien - zum Ziel, die Entfaltung von Gegenmacht und deren Auswirkungen auf den Betrieb innerhalb bestehender und in spezifischer Weise institutionalisierter Formen öffentlicher Interessendurchsetzung so gering wie möglich zu halten. Sie versuchen darauf hinzuwirken, daß einzelne Bereiche betrieblicher Interessenrealisierung von öffentlicher Gegenmacht nicht erfaßt werden. Öffentliche Interessendurchsetzung erlangt hier zwar auch als Einschränkung und Gefährdung betrieblicher Interessenrealisierung strategische Bedeutung, jedoch nur insofern, wie derartige Einschränkungen vom Betrieb akzeptiert werden können, weil sie nur begrenzte Wirkung haben und andere Spielräume betrieblicher Interessenrealisierung nicht erfassen.

Unter dieser Perspektive werden die unterschiedlichen Formen öffentlicher Interessendurchsetzung in ihrer institutionellen Ausprägung zum Bezugspunkt betrieblicher Strategien. Der Erfolg solcher Neutralisierungsstrategien hängt dabei wesentlich davon ab, ob der Betrieb unter den jeweiligen Bedingungen öffentlicher Interessendurchsetzung in der Lage ist, die von der öffentlichen Gegenmacht nicht erfaßten Spielräume zu nutzen bzw. seine Machtpotentiale dort schwergewichtig gegenüber den Arbeitskräften geltend zu machen. (Auf diese Bedingungen wird im folgenden nur am Rande eingegangen.)

(2) Betriebliche Neutralisierungsstrategien haben ihre objektive Grundlage in dem faktisch und durch die Institutionalisierung auch formal abgesicherten partikularen Bezug öffentlicher Interessendurchsetzung auf die Probleme, Interessen und Machtpotentiale der einzelnen Arbeitskräfte

und deren Interessensbeziehungen zum Betrieb. Daraus folgt, daß eine öffentliche Gegenmacht immer nur Teilbereiche und Teilaspekte individueller, privater Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte berücksichtigen kann, prinzipiell also andere Teilmomente der Durchsetzung von Reproduktionsinteressen der Arbeitskräfte davon nicht erfaßt werden. Die Institutionalisierung und Wirksamkeit öffentlicher Interessendurchsetzung wird daher durch die partikularen Momente individueller Interessendurchsetzung geprägt und bleibt davon abhängig. Das objektiv angelegte partikulare Verhältnis zwischen Arbeitskräften und Betrieb wird so spezifisch bei der Konstituierung und der Wirksamkeit öffentlicher Interessendurchsetzung reproduziert und erhält im Bezug der Institutionalisierung öffentlicher Gegenmacht auf Teilbereiche und Teilaspekte betrieblicher Macht ihren spezifischen Ausdruck.

(3) Betriebliche Neutralisierungsstrategien können auf dieser Grundlage darauf hinwirken, einerseits eine spezifische Partikularisierung öffentlicher Interessendurchsetzung institutionell zu verankern und dadurch deren Wirksamkeit partikular zu begrenzen, andererseits auf die Voraussetzungen und Wirkungen öffentlicher Gegenmacht durch Veränderungen und Verlagerungen betrieblicher Interessenrealisierung Einfluß zu nehmen und öffentliche Interessendurchsetzung auf diese Weise zu entschärfen bzw. zu kompensieren.

Der generelle Bezugspunkt betrieblicher Neutralisierungsstrategien hinsichtlich der Institutionalisierung ist die Verankerung partikularer Momente individueller Interessendurchsetzung als Voraussetzung und Begrenzung öffentlicher Gegenmacht und ihrer Wirkungen. Neutralisierungsstrategien können sich im einzelnen auf unterschiedliche Institutionalisierungsprinzipien richten:

- Das institutionelle Subsidiaritätsverhältnis zwischen öffentlicher und individueller Interessendurchsetzung (1.a));

- Die Partikularisierung und Isolierung nach unterschiedlichen Interessenpositionen der Arbeitskräfte (1.b));

- Die Partikularisierung und Isolierung öffentlicher Interessendurchsetzung in Teilinstanzen und Teilprozesse (1.c));

- Die Partikularisierung und Isolierung einzelner Aspekte und Merkmale von Interessenpositionen und einzelner Arbeitskräftegruppen (1.d));

- Die räumliche Partikularisierung öffentlicher Interessendurchsetzung (1.e));

- Pluralisierung und wechselseitige Isolierung der Formen öffentlicher Interessendurchsetzung (1.f)).

Eine Ausprägung der Institutionalisierung öffentlicher Gegenmacht nach diesen Prinzipien hat nicht nur zur Folge, daß der Wirkungsbereich und die Effizienz öffentlicher Durchsetzung von Arbeitskräfteinteressen partikular beschränkt bzw. verringert werden. Dadurch werden auch solche betrieblichen Neutralisierungsstrategien ermöglicht, die die Voraussetzung für eine Wirksamkeit öffentlicher Interessendurchsetzung verändern und/oder deren Effekte ausgleichen oder zumindest minimieren (betriebliche "Reaktionen"). Derartige betriebliche Aktivitäten können sowohl losgelöst wie auch im Rahmen von Strategien, die eine bestimmte Institutionalisierung durchsetzen wollen, verfolgt werden. Die hierbei wesentlichen Strategien sind:

- o Blockierungsstrategien (2.a));
- o Entzugs- und Substitutionsstrategien (2.b));
- o Kompensationsstrategien (2.c));
- o Ablenkungsstrategien (2.d)).

(4) Neutralisierungsstrategien können prinzipiell von allen Betrieben eingesetzt werden. Tendenziell jedoch sind sie für solche Betriebe naheliegend, bei denen die Voraussetzungen für erfolgreiche Defensivstrategien nur begrenzt vorliegen (s.oben). Eine erfolgreiche Durchsetzung von Neutralisierungsstrategien ist vor allem davon abhängig, ob betriebliche Bedingungen Modifikationen der bestehenden betrieblichen Interessenrealisierung zulassen (wie etwa eine breite Streuung betrieblicher Machtpotentiale, Elastizitäten in der Personalstruktur, flexible Anpassungsmöglichkeiten im Produktionsprozeß und auf dem Produktmarkt etc.). Wesentlich ist ferner, ob der Betrieb die Möglichkeiten zur Neutralisierung öffentlicher Gegenmacht auch nutzen und ihre Wirkungen "anderweitig" auszugleichen vermag, insbesondere ob er über eine Vielfalt partikularer Interessenbeziehungen zu den Arbeitskräften verfügt. Je nach betrieblichen Bedingungen können sich für die Betriebe unterschiedliche Möglichkeiten zur Neutralisierung ergeben, die sowohl durch isolierte wie auch kombinierte Aktivitäten genutzt werden und so auch mit Auswirkungen auf die Konkurrenz der Betriebe untereinander verbunden sein können.

(5) Aus der Sicht der Arbeitskräfte erweisen sich Neutralisierungsstrategien in spezifischer Weise als ambivalent. Zum einen ermöglicht die einer Neutralisierungsstrategie zugrundeliegende institutionelle Ausprägung öffentlicher Gegenmacht eine (gegenüber vorher) zumindest partiell erfolgreiche Durchsetzung spezifischer Reproduktionsinteressen.

Zum anderen aber besteht die Gefahr, daß hierdurch die Möglichkeiten zur Durchsetzung anderer Interessen eingeschränkt werden können, daß einzelne Arbeitskräftegruppen besonders benachteiligt werden und der Betrieb im Rahmen bisher "unproblematischer" Interessenbeziehungen die zu seinen Gunsten bestehende Machtasymmetrie verstärkt nutzt oder vergrößert. Der für die Arbeitskräfte entscheidende Gesamteffekt aus auf die partikulare Institutionalisierung öffentlicher Gegenmacht bezogenen betrieblichen Neutralisierungsstrategien kann möglicherweise sogar in einer Überkompensation des durch die öffentliche Gegenmacht bewirkten spezifischen betrieblichen Machtverlustes bestehen.

Der Betrieb kann seinerseits mit erfolgreichen Neutralisierungsstrategien erreichen, daß eine partikulare Beeinträchtigung betrieblicher Interessenrealisierung in ihren Effekten minimiert oder ausgeglichen wird, gleichzeitig aber längerfristig eine stärkere und/oder die Partikularisierung teilweise überwindende Institutionalisierung unterbleibt. Ferner können so bestimmte Probleme defizitärer Durchsetzung von Arbeitskräfteinteressen latent gehalten werden, zumal ja "ausreichende" Formen öffentlicher Gegenmacht konstituiert und institutionell abgesichert werden.

Da damit aber letztlich in Form partikularer öffentlicher Gegenmacht nur "Lösungen" für spezifische Gruppen von Arbeitskräften und für spezifische Erscheinungsformen von Gefährdungen individueller Interessendurchsetzung institutionalisiert werden, besteht für die Betriebe auch bei Neutralisierungsstrategien zumindest langfristig die Gefahr, daß die faktischen Voraussetzungen für eine partikulare Institutionalisierung öffentlicher Interessendurchsetzung ungünstiger werden, insbesondere, wenn die einzelbetrieblichen Voraussetzungen zu entsprechenden Neutralisierungsaktivitäten hierzu ausgeschöpft werden bzw. eine Verlagerung betrieblicher Interessenrealisierung auf Bereiche

ohne institutionalisierte öffentliche Gegenmacht der Arbeitskräfte an "Grenzen" stößt (etwa weil sich einzelne Formen öffentlicher Interessensdurchsetzung der Arbeitskräfte "überlappen"). Dies ist langfristig für den Betrieb auch mit der Gefahr verbunden, daß die gesellschaftlich notwendigen Voraussetzungen bzw. Ausweichmöglichkeiten betrieblicher Interessenrealisierung "ausgeschöpft" werden (z.B. die Verfügung über Arbeitskraft auf - zugänglicher - internationaler Ebene). Aufgrund einer solchen Entwicklung kann es aber auch möglich sein, daß es zu Bestrebungen und Aktivitäten der Arbeitskräfte wie auch einzelner Instanzen und ihrer unterschiedlichen Interessenvertretungen kommt, die eine zumindest teilweise Überwindung der Partikularisierung öffentlicher Gegenmacht, ein Zusammenwirken verschiedener öffentlicher Instanzen oder das institutionelle "Verbot" betrieblicher Ausweichmöglichkeiten zum Ziel haben.

Erfolgreiche Neutralisierungsstrategien können insbesondere unter einzelbetrieblicher Perspektive eine <u>längerfristige</u> Absicherung betrieblicher Interessenrealisierung - abgesehen von den damit verbundenen Modifikationen betrieblicher Interessendurchsetzung - erreichen. Sie können vor allem auch dazu eingesetzt werden, um Betrieben auf lange Sicht Aktivitäten zur Nutzung öffentlicher Gegenmacht zu ermöglichen und/oder eine strukturelle Verlagerung betrieblicher Interessenrealisierung vorzubereiten. Ferner ermöglichen erfolgreiche Neutralisierungsstrategien im Einzelfall zumindest kurzfristig den Einsatz bestimmter Defensivstrategien gegenüber spezifischer institutionalisierter öffentlicher Gegenmacht (s.oben).

(6) Im folgenden werden wiederum zunächst unterschiedliche Prinzipien der Institutionalisierung dargestellt, auf deren Realisierung sich betrieblich-strategische Aktivitäten richten können. Anschließend werden verschiedene betriebliche "Reaktionen" gegenüber öffentlicher Interessendurch-

setzung erläutert, die eine diesen Institutionalisierungsprinzipien entsprechende Ausprägung öffentlicher Interessendurchsetzung zur Voraussetzung und hierauf bezogen jeweils spezifische betrieblich-strategische Ansatzpunkte haben.

1. Prinzipien der Institutionalisierung öffentlicher Interessendurchsetzung und betriebliche Aktivitäten

Im folgenden sollen Institutionalisierungsprinzipien dargestellt werden, die dadurch gekennzeichnet sind, daß sie sowohl als Bezugspunkte wie auch als Ergebnisse betrieblicher Neutralisierungsstrategien von Bedeutung sind. Nach einer kurzen Charakterisierung des Institutionalisierungsprinzips werden jeweils die objektiven Grundlagen für die Möglichkeit betrieblich-strategischer Durchsetzung und ihre wesentlichen Inhalte benannt und schließlich ihre Bedeutung im Bereich der Sozial-, Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik am Beispiel historischer Ausprägungen öffentlicher Interessendurchsetzung dargestellt. Dabei wird auf die verschiedenen Ebenen öffentlicher Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte Bezug genommen.

a) Das institutionelle Subsidiaritätsverhältnis zwischen öffentlicher und individueller Interessendurchsetzung.

Kennzeichen dieses Institutionalisierungsprinzips ist - anders als bei der Sicherung der Dominanz der individuellen Interessendurchsetzung -, daß öffentliche Interessendurchsetzung zwar als notwendig begriffen wird, institutionell jedoch nur subsidiär zur individuellen Form der Interessendurchsetzung abgesichert wird. Dies bedeutet, daß öffentliche Gegenmacht der Arbeitskräfte institutionell immer nur als Unterstützung bzw. Ergänzung individueller

Interessendurchsetzung verankert wird, für letztere also nicht als Alternative oder Ersatz dient, vielmehr institutionell vom Zustandekommen individueller Interessendurchsetzung abhängig ist.

Objektive Grundlage für die Durchsetzung dieses Prinzips ist die spezifische Partikularisierung der Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte. Subsidiäre Ergänzung zur individuellen Interessendurchsetzung resultiert daraus, daß öffentliche Interessendurchsetzung die einzelne Arbeitskraft prinzipiell nur partikular erfaßt, und zwar nur insoweit wie dies für eine effiziente individuelle Interessenrealisierung als zusätzliches Durchsetzungsinstrument ohne Verletzung gesellschaftlicher Strukturprinzipien erforderlich ist. Dies hat zur Folge, daß die öffentliche Interessendurchsetzung nur soweit und in dem Umfang institutionell abgesichert wird, wie eine gesellschaftlich notwendige Interessendurchsetzung auf individueller Ebene nicht gewährleistet ist. Damit bleiben jene Teilmomente der Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte, die für die individuelle Interessenrealisierung als ausreichend und funktional begriffen werden, für öffentliche Gegenmacht verschlossen. Dies ermöglicht vor allem öffentliche Interessendurchsetzung konditional mit individueller Interessenrealisierung zu verknüpfen, und so der Subsidiarität öffentlicher Gegenmacht institutionellen Ausdruck zu verleihen. Konkret drückt sich dies in einer Aufspaltung der Interessendurchsetzung jeder einzelnen Arbeitskraft in individuelle und öffentliche Formen aus, wobei letztere nur stützende und ergänzende Funktion besitzen und prinzipiell von der faktischen individuellen Interessendurchsetzung abhängig bleiben.

Betriebliche Neutralisierungsstrategien, die auf dieses Prinzip ausgerichtet sind, müssen darauf hinwirken, daß die ergänzende Funktion öffentlicher Interessendurchsetzung

sich vor allem auf jene Aspekte individueller Interessendurchsetzung und Machtpotentiale bezieht, die für die betriebliche Interessenrealisierung keine entscheidende Bedeutung besitzen. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn die öffentliche Interessendurchsetzung auf Teilaspekte beschränkt bleibt, die nicht im zentralen Nutzungsinteresse des Betriebes liegen (z.B. einzelne Inhalte des Arbeitsvertrages statt des gesamten Vertragsabschlusses, Lohninteressen statt konkrete Arbeitsbedingungen) ,die aber von entscheidenden Aspekten individueller Interessenrealisierung abhängig bleiben und daher der öffentlichen Interessendurchsetzung nur ergänzenden Charakter verleihen können (z.B. wird die öffentliche Durchsetzung einzelner Vertragsinhalte nur dann möglich, wenn auf individueller Ebene überhaupt ein Vertrag abgeschlossen wird bzw. hierfür relevante grundsätzliche Vertragsinhalte festgelegt werden).

Strategische Ansatzpunkte für die Durchsetzung dieses Prinzips sind die institutionelle Verknüpfung öffentlicher Gegenmacht an die Voraussetzung einer bestehenden individuellen Interessendurchsetzung und der subsidiäre Charakter öffentlich durchgesetzter partikularer Interessenaspekte im Verhältnis zu den auf individueller Ebene realisierten Interessen. Beide Ansatzpunkte stehen in den folgenden Beispielen jeweils unterschiedlich im Vordergrund. Sie können auf allen Ebenen der Interessendurchsetzung Bedeutung erlangen, wobei eine institutionelle Verknüpfung sowohl auf derselben wie auch zwischen verschiedenen Interessenebenen möglich ist, die Verknüpfung mit Formen individueller Interessendurchsetzung auf dem Arbeitsmarkt (Arbeitsverträge) jedoch vorherrschend sein dürfte.

(1) Der Verknüpfungsaspekt steht vor allem dann im Vordergrund, wenn eine öffentliche Interessendurchsetzung institutionell daran gebunden bleibt, daß die Arbeitskräfte in individuelle Beziehungen zu den Betrieben treten. Die Inter-

essendurchsetzung der Arbeitskraft wird also institutionell in eine öffentliche und eine individuelle aufgespalten, wobei zentrale Aspekte der Interessenrealisierung auf individueller Ebene "verhaftet" bleiben, in denen das betriebliche "Zugeständnis" an öffentlicher Gegenmacht ausgeglichen werden kann.

Dieser Aspekt des oben genannten Institutionalisierungsprinzips ist vor allem bei einigen historisch herausgebildeten Formen öffentlicher Gegenmacht der Arbeitskräfte von Bedeutung. So bleibt die faktische Durchsetzung von Interessen an einer Verbesserung von Arbeitsbedingungen über die gewerkschaftliche Interessenvertretung prinzipiell an die Voraussetzung eines individuell abgeschlossenen Arbeitsvertrags gebunden. Die damit verbundene Partikularisierung kommt darin zum Ausdruck, daß auf gewerkschaftlicher Ebene einzelne Aspekte der Arbeitskräfteinteressen (einzelne Bestandteile des Arbeitsvertrages, insbesondere die der finanziellen Gegenleistung) nur dann durchgesetzt werden können, wenn das "übrige" (Abschluß eines Arbeitsvertrages, konkrete Festlegung der Entlohnung und der Einordnung in den Produktionsprozeß) überwiegend auf individueller Basis zwischen Arbeitskraft und Betrieb "ausgehandelt" bzw. festgelegt werden kann. Der Betrieb erhält damit die Möglichkeit, jederzeit durch eine entsprechende Konkretisierung dieser übrigen "Interessenaspekte" wie etwa durch übertarifliche, außertarifliche Vereinbarungen und/oder Zusatzbestimmungen, aber auch durch den konkreten Arbeitseinsatz (Akkordfestlegung etc.), die gewerkschaftliche Interessendurchsetzung in ihrer Bedeutung zu reduzieren bzw. deren Effekte auszugleichen.

Die institutionelle Subsidiarität gewerkschaftlicher Interessendurchsetzung kommt hier vor allem darin zum Ausdruck, wenn Betriebe in Einzelfällen dazu übergehen, die Erhöhung von Lohntarifen mit freiwillig bezahlten übertariflichen

Zuschlägen zu verrechnen oder durch Veränderungen bei den Arbeitsbedingungen oder in der Arbeitsorganisation zu kompensieren.

Betrieblich-strategische Bedeutung kann eine derartige Institutionalisierung in der hierdurch bewirkten spezifischen Partikularisierung der Interessen der Arbeitskräfte nach organisierten Beschäftigten, nicht-organisierten Beschäftigten und Arbeitslosen erlangen. Hierdurch werden die Interessen bestimmter Arbeitskräfte, insbesondere die der Arbeitslosen, von gewerkschaftlicher Interessendurchsetzung institutionell "ausgespart"; der Betrieb muß sich so möglicherweise nur auf Teilgruppen der Arbeitskräfte bezogen mit gewerkschaftlicher Macht auseinandersetzen bzw. kann diese durch die Veränderung oder Verlagerung betrieblicher Interessenrealisierung auf individueller Ebene auszugleichen versuchen (etwa durch die Verlagerung der betrieblichen Interessenrealisierung auf die nicht-organisierten Arbeitskräfte, durch die Schaffung spezieller Verträge mit bisher Arbeitslosen, wie etwa Kurzzeitverträgen etc.).

Auch Formen der Mitbestimmung der Arbeitskräfte sind nach diesem Institutionalisierungsprinzip ausgeprägt. So bleibt die innerbetriebliche Mitbestimmung der Arbeitskräfte prinzipiell davon abhängig, daß jede einzelne Arbeitskraft im Betrieb zunächst auf der Grundlage des Arbeitsvertrages der Betriebsleitung direktionsrechtlich unterworfen ist. Einer Mitbestimmung der einzelnen Arbeitskraft als Belegschaftsmitglied gehen prinzipiell Aspekte der einseitigen individuellen Interessenrealisierung des Betriebes voraus, wie etwa in der Probezeit, im Rahmen des vom Betrieb (Meister) festgelegten Arbeitseinsatzes, auf der Grundlage individuell bestimmter Vorgabezeiten und an der einzelnen Leistung orientierten Gratifizierung sowie der individuellen Einordnung in die Betriebshierarchie. Das im wesentlichen

institutionell fixierte Recht, an der Betriebsratswahl teilzunehmen, stellt in diesem Zusammenhang einen verschwindend kleinen Mitbestimmungsaspekt dar. Dieser erhält durch die institutionelle Konzeption des Betriebsrates seine subsidiäre Bedeutung in dessen Ergänzungs- und Korrekturfunktion zur betrieblichen Interessenrealisierung im Rahmen einzelner Direktionsverhältnisse (durch Rechte der Anhörung, Beratung, "nachträglichen" Mitbestimmung als Schutzmöglichkeiten gegenüber dem Mißbrauch der Direktionsmacht durch den Betrieb).

Der wesentliche Aspekt dieses Institutionalisierungsprinzips, mit Hilfe öffentlicher Gegenmacht Defizienzen innerhalb individueller Interessendurchsetzung institutionell zu verhindern oder auszugleichen, kommt vor allem auch in der Meinungsvielfalt der Arbeitsrechtsprechung zum Charakter des Arbeitsvertrags bzw. den Arbeitsverhältnissen zum Ausdruck. Obwohl der Arbeitsvertrag längst nicht mehr nur als individuelle Vertragsbeziehung zwischen Arbeitskraft und Betrieb betrachtet wird, sondern in der Einordnung der einzelnen Arbeitskraft in die Belegschaftsgemeinschaft bzw. in die Gesamtheit der Organisation "Betrieb" ein wesentliches Kennzeichen dieser Interessenbeziehung gesehen wird, wird der Arbeitsvertrag prinzipiell als individuell-privatrechtlicher Vertrag aufgefaßt, bei dem "subsidiär" personenrechtliche Elemente zu berücksichtigen sind. (Dabei drückt sich die Meinungsvielfalt vor allem in unterschiedlichen Vorstellungen darüber aus, wie stark und in welcher Bedeutung diese personenrechtlichen Elemente berücksichtigt werden sollen.)

Eine frühere Mindermeinung, die "Eingliederungstheorie", die etwa den Arbeitsvertrag als ein personenrechtliches Gemeinschaftsverhältnis thematisierte, ist überholt, während heute darunter vorwiegend ein gegenseitiger Austauschvertrag (Entgeltgedanke) verstanden wird, bei dem der Gemeinschaftsaspekt in einzelne Obhuts-, Sorgfalts- und Fürsorgepflichten aufgesplittert wird. Trotz aller Entwicklungen im kollektiven Arbeitsrecht und in den Arbeitsformen (Erweiterung der Mitbestimmung des Betriebsrats, Einführung der paritätischen Mitbestimmung für alle Branchen, Thematisierung der Mitbestimmung der einzelnen Arbeitskräfte am Arbeitsplatz im Rahmen der Humanisierung der Arbeit, Einführung von Team-Arbeit, Erweiterung der Entscheidungsmöglichkeiten über den eigenen Arbeitseinsatz usw.) orientiert sich die Arbeitsrechtsprechung weiterhin am individuellen Rechtsverhältnis

zwischen Arbeitskraft und Betrieb, während die gemeinschaftsbezogenen Aspekte nur als Treue- und Fürsorgepflichten subsidiär berücksichtigt werden.

Auch weitergehende Reformen öffentlicher Interessendurchsetzung können institutionell an die individuelle Interessenrealisierung gebunden und dadurch partikular verankert werden.

So erfordern Mitwirkungsrechte der Arbeitskräfte im Rahmen der Krankenversicherung, der Renten- und Arbeitslosenversicherung wie das Wahlrecht von und die Interessenvertretung durch die paritätische Beteiligung von überbetrieblichen Arbeitnehmervertretern, aber auch die spezifische Ausprägung "automatischer" Interessendurchsetzung in Form von Beitrag und Anspruch auf Leistungen als wesentliche Vorbedingung den Abschluß eines individuellen Arbeitsvertrages. Zum Beispiel besitzen Arbeitskräfte, die erstmals auf den Arbeitsmarkt kommen und arbeitslos bleiben, weder die Möglichkeit, an diesen Formen der Kooperation teilzunehmen, noch die Chance, durch eine bloße Mitgliedschaft automatisch den Leistungsanspruch als eigenes Sicherheitsinteresse durchzusetzen. Die betrieblich-strategische Bedeutung liegt hier vor allem darin, daß gerade solche Formen öffentlicher Gegenmacht die Notwendigkeit des individuellen Arbeitsvertrages nicht beseitigen, sondern eher noch erhöhen, weil nur dadurch eine öffentliche Durchsetzung partieller Interessen für die einzelne Arbeitskraft möglich wird. Dadurch bleiben für den Betrieb nicht nur bestimmte inhaltliche Spielräume des individuellen Arbeitsvertrages frei von öffentlicher Gegenmacht, sondern ermöglichen diesem auch, der Interessendurchsetzung im Rahmen derartiger Kooperationsverhältnisse auf individueller Ebene neutralisierend entgegenzuwirken.

(2) Auch im Bereich der beruflichen Grundausbildung und Weiterbildung sind Formen öffentlicher Interessendurchset-

zung nach diesem Institutionalisierungsprinzip geprägt, wobei vor allem deren subsidiärer Charakter gegenüber der individuellen Interessenrealisierung im Vordergrund steht.

Die Interessendurchsetzung der Auszubildenden und deren Interessenvertreter bleibt auf öffentlicher Ebene auf eine paritätische Beteiligung in Ausschüssen beschränkt, in denen nur einzelne Aspekte der Berufsausbildung geregelt werden können. Diese öffentliche Einflußnahme hat jedoch für die faktische Berufsausbildung nur ergänzenden Charakter. Da Berufsausbildung prinzipiell auf einem individuellen Arbeitsvertrag - der die betriebliche Ausbildung einem einseitigen Direktionsverhältnis unterstellt - basiert, bleibt die öffentliche Durchsetzung bildungspolitischer Interessen der Arbeitskräfte (oder der Auszubildenden) von den individuellen Ausbildungsverhältnissen abhängig. In diesen werden die wesentlichen Aspekte und Inhalte der Ausbildung wie Bereitstellung von Arbeitsplätzen, Konkretisierung des Ausbildungsverfahrens, Festlegung der tatsächlich zu vermittelnden Qualifikationen usw. auf betrieblicher Ebene fixiert, wobei eine öffentliche Interessendurchsetzung nur zusätzlich - evtl. bereits im Rahmen des individuellen Ausbildungsvertrages neutralisiert - ihre Berücksichtigung findet.

Berufsbildungsausschüsse, Prüfungsausschüsse,konzertierte Aktionen zur Bereitstellung von Ausbildungsplätzen usw. sind daher nur eine schwache Basis für die Durchsetzung gesellschaftlicher Bildungsinteressen (Chancengleichheit, gleichwertige Ausbildung, Vermittlung genereller Kenntnisse usw.), da sie prinzipiell die individuelle Form der Interessendurchsetzung auf der Basis des Ausbildungsvertrages zur Voraussetzung haben bzw. hierdurch neutralisiert werden können. Dies vor allem, weil die institutionalisierte öffentliche Gegenmacht der Arbeitskräfte im Bildungsbereich (Be-

rufsbildungsausschüsse, Berufsschulen usw.) nur partikular die Interessendurchsetzung der einzelnen Arbeitskräfte erfaßt und beispielsweise die Rekrutierung, die konkrete Gestaltung und Durchführung der Ausbildung sowie die Selektion der Auszubildenden im wesentlichen in der Eigenregie des Betriebes beläßt (vgl. Binkelmann u.a. 1975).

Das oben geschilderte Institutionalisierungsprinzip erhielt historisch seinen spezifischen Ausdruck in der institutionellen Ausprägung als "Subsidiaritätsprinzip" des Verhältnisses zwischen freiwilliger und Pflichtmitgliedschaft in öffentlichen Körperschaften bzw. im Verhältnis zwischen privater und staatlich-politischer Interessendurchsetzung. Diese Subsidiarität, die insbesondere die staatlich-politische Interessendurchsetzung institutionell auf solche Aspekte beschränkt, für die individuelle, private Formen eine gesellschaftlich notwendige Durchsetzung von Reproduktionsinteressen nicht gewährleisten, partikularisiert auf diese Weise ebenso die Durchsetzung von Arbeitskräfteinteressen auf staatlicher Ebene bzw. wird durch die individuellen Formen der Interessendurchsetzung entsprechend eingeschränkt. Betrieblich gesehen bleiben hierdurch Möglichkeiten offengehalten, die Interessenrealisierung dorthin zu verlagern, wo für den Staat institutionell keine Interessendurchsetzung möglich ist, bzw. diese Bereiche zu nutzen, um die Auswirkungen staatlich-politischer Gegenmacht in anderen Bereichen auszugleichen.

b) Partikularisierung und Isolierung nach unterschiedlichen Interessenpositionen der Arbeitskräfte

Allgemeines Kennzeichen dieses Institutionalisierungsprinzips ist, daß die öffentliche Interessendurchsetzung institutionell auf einzelne Interessenpositionen der Arbeitskräfte (Betriebsangehörige, Arbeitnehmer, Staatsbürger usw.) isoliert ausgerichtet und beschränkt bleiben, obwohl solche Formen öffentlicher Gegenmacht ohne diese institutionelle

Isolierung zur Durchsetzung verschiedenster Interessen der Arbeitskräfte geeignet wären. Ein derartig isolierter Bezug verhindert es, daß auch andere, damit zusammenhängende Arbeitskräfteinteressen in die Interessenauseinandersetzung mit einbezogen werden. Öffentliche Interessendurchsetzung ist damit in ihrer Wirkung abhängig von der Durchsetzung nicht einbeziehbarer Interessen, bleibt aber gleichzeitig beschränkt auf die nur mit der spezifischen Position der Arbeitskräfte verbundenen Interessen. Daraus ergeben sich für den Betrieb strategisch sowohl die Freihaltung ganz bestimmter Interessenbeziehungen von öffentlicher Gegenmacht der Arbeitskräfte wie auch die Chance, Wirkungen derart institutionalisierter Gegenmacht der Arbeitskräfte im Rahmen anderer Interessenbeziehungen zu reduzieren bzw. zu neutralisieren.

Die Grundlage dieses Institutionalisierungsprinzips ist objektiv angelegt in der Abhängigkeit der individuellen Interessendurchsetzung von der Gliederung des gesellschaftlichen Reproduktionszusammenhangs in unterschiedliche Teilprozesse und darauf bezogene Interessenpositionen. Die Durchsetzung von Reproduktionsinteressen der Arbeitskraft gliedert sich in einzelne Teilprozesse

- Produktionsprozeß
- Arbeitsmarkt
- Privatbereich der Reproduktion (wie Konsum, Qualifikation, Freizeit) und den
- staatlich-politischen Bereich,

in denen die einzelne Arbeitskraft jeweils die diesen Teilprozessen entsprechenden Interessenpositionen besitzt.

Dabei kann die Interessenposition der Arbeitskraft zusätzlich eine Aufspaltung erfahren, je nachdem, ob die Arbeitskraft als Person oder nur als Sache (Arbeitsvermögen) zum Inhalt der Interessenauseinandersetzung wird.

In ihrer Teilexistenz auf dem Arbeitsmarkt kann die Arbeitskraft beispielsweise sowohl die Interessenposition "Verkäufer von Arbeitskraft" (Lohninteressen, Kündigungsschutzinteressen usw.) wie auch die Interessenposition "Besitzer von Arbeitskraft" (Sicherung der Ware Arbeitskraft, Erhaltung des Marktwertes der Arbeitskraft usw.) aufweisen. Eine Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte kann daher auf dem Arbeitsmarkt objektiv nach unterschiedlichen Interessenpositionen aufgegliedert werden.

Da die verschiedenen Teilexistenzen der Arbeitskraft objektiv für die Durchsetzung von Reproduktionsinteressen insgesamt von Bedeutung sind und die darauf bezogene Interessendurchsetzung Auswirkungen auf die Gesamtheit der Interessendurchsetzung nach sich ziehen, führt eine an einzelnen Interessenpositionen orientierte Interessendurchsetzung nur zu einer partikularen Realisierung von Reproduktionsinteressen, läßt also andere Interessen unberücksichtigt und/oder bleibt von der faktischen Realisierung solcher nichtberücksichtigter Interessen abhängig. Eine hieran orientierte Institutionalisierung öffentlicher Interessendurchsetzung führt tendenziell zu einer noch stärkeren Partikularisierung und Isolierung der Interessenpositionen und läßt institutionell den Zusammenhang einzelner Reproduktionsinteressen aus dem Blickfeld (sowohl der einzelnen Arbeitskraft wie auch der öffentlichen Instanzen) verschwinden. Die öffentliche Gegenmacht nimmt bei der Interessendurchsetzung nur isoliert auf einzelne Interessenpositionen der Arbeitskräfte Bezug und läßt die damit zusammenhängenden bzw. wechselseitig abhängigen anderen Interessen (sowohl auf derselben Interessenebene wie auch im Verhältnis verschiedener Interessenebenen zueinander) außer Betracht.

Es sei hier betont, daß die weiter oben angeführte Unterscheidung nach Ebenen der Interessendurchsetzung wie betriebliches Arbeitsverhältnis, Arbeitsmarkt, Kooperationsbeziehungen und politisch-staatlicher Bereich nicht gleichzusetzen ist mit dem oben genannten Institutionalisierungsprinzip. Zwar werden diese Ebenen der Interessendurchsetzung wesentlich durch die individuellen Interessenpositionen der Arbeitskräfte geprägt. Prinzipiell ist es jedoch nicht ausgeschlossen, daß Reproduktionsinteressen aus unterschiedlichen Teilexistenzen auf allen Ebenen der Interessendurchsetzung durchgesetzt werden können. Der spezifisch isolierte Bezug öffentlicher Formen der Interessendurchsetzung jedoch auf einzelne Interessenpositionen führt zu einer objektiven Beschränkung öffentlicher Gegenmacht auf partikulare, isolierte Interessen. Das obengenannte Institunalisierungsprinzip wird daher nicht durch die strukturelle Unterschiedlichkeit der Ebenen der Interessendurchsetzung gekennzeichnet, sondern dadurch, daß einzelne Formen öffentlicher Interessendurchsetzung gerade durch die Bezugnahme auf einzelne, spezifische Interessenpositionen der Arbeitskraft institutionell beschränkt und isoliert werden.

Aus der isolierten Bezugnahme öffentlicher Interessendurchsetzung auf einzelne Interessenpositionen ergeben sich wichtige Ansatzpunkte für betriebliche Neutralisierungsstrategien. Vor allem wird hierdurch die für eine insgesamt erfolgreiche Überwindung der auf individueller Ebene ebenfalls an einzelnen Interessenpositionen ausgerichteten Interessendurchsetzung auch auf öffentlicher Ebene verhindert. Die Abhängigkeit einer erfolgreichen Interessendurchsetzung auf öffentlicher Ebene von der Interessendurchsetzung in anderen Bereichen bezüglich anderer Interessenpositionen eröffnet dem Betrieb Spielräume, dort seine Interessenrealisierung frei von öffentlicher Gegenmacht durchzuführen und die Wirkungen spezifischer öffentlicher Interessendurchsetzung auf seine eigenen Interessen zu neutralisieren. Da derart institutionalisierte öffentliche Gegenmacht nur auf die einzelnen mit der Teilexistenz der Arbeitskraft verbundenen Interessen Bezug nehmen kann, verbleibt deshalb dem Betrieb die Möglichkeit, bereits auf der Ebene der Institutionalisierung die Durchsetzung anderer Reproduktionsinteressen der Arbeitskräfte aus dieser Form der Inter-

essendurchsetzung herauszuhalten bzw. durch spezifische Reaktionen gegenüber den Arbeitskräften hinsichtlich anderer Teilexistenzen zu kompensieren.

Das Institutionalisierungsprinzip Partikularisierung und Isolierung von Interessenpositionen führt nun nicht zu einer generellen Isolierung der Formen öffentlicher Interessendurchsetzung nach unterschiedlichen Interessenebenen, sondern wegen des spezifischen Bezugs auf einzelne Interessenpositionen in diesen Teilexistenzen zu einer isolierten Bezugnahme unterschiedlicher Formen öffentlicher Gegenmacht auf jeweils partikulare Interessen sowohl auf derselben Interessenebene wie auch im Verhältnis zwischen Betriebsebene, Arbeitsmarkt, Kooperationsbeziehungen und staatlich-politischer Ebene zueinander.

Wesentliche Aspekte dieses Institutionalisierungsprinzips sind insbesondere die institutionell explizite Beschränkung öffentlicher Gegenmacht auf spezifische Interessenpositionen und die institutionell isolierte Orientierung entweder an der Person der Arbeitskraft oder nur an deren Arbeitsvermögen. Diese Aspekte kommen in den folgenden Beispielen zum Ausdruck, wobei wir nach dem jeweiligen Bezug öffentlicher Gegenmacht auf einzelne, spezifische Interessenpositionen unterscheiden.

(1) Die institutionelle Beschränkung auf einzelne Interessenpositionen der Arbeitskräfte wird insbesondere bei den Formen öffentlicher Interessendurchsetzung auf einzelbetrieblicher Ebene deutlich. Die Durchsetzung von Arbeitskräfteinteressen bleibt daher <u>im einzelnen Betrieb</u> auf die Interessenposition von <u>Betriebsangehörigen</u> beschränkt.

Der Betriebsrat als wichtigste Form öffentlicher Interessendurchsetzung im Betrieb orientiert sich (abgesehen von anderen Institutionalisierungsprinzipien) im wesentlichen nur an dieser Interessenposition. Dies zeigt sich darin, daß, obwohl auf Betriebsratsebene Interessen aus anderen Existenzsphären der Arbeitskräfte artikuliert und thematisiert werden könnten (wie etwa Existenzprobleme der Familie, Wohnungsprobleme, Dequalifizierung und deren Folgen

auf dem Arbeitsmarkt), prinzipiell der Betriebsrat als Vertretung der Betriebsangehörigen nur jene Interessen thematisieren und geltend machen kann, die unmittelbar mit dem betrieblichen Einsatz oder der betrieblichen Gratifizierung der Arbeitskräfte zusammenhängen. Dieser Bezug wird explizit durch die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes institutionell verankert. Interessen hinsichtlich einer Weiterqualifizierung der durch den spezifischen Einsatz im Betrieb entqualifizierten Betriebsangehörigen oder die arbeitsmäßige Entlastung älterer Betriebsangehöriger ohne Lohn- und Prestigeverlust sind aber nicht auf die enge Interessenposition eines Betriebsangehörigen zu beziehen, da es sich um Aspekte des Arbeitsmarktes bzw. des allgemeinen Arbeitsvermögens der Arbeitskräfte handelt. Zur Durchsetzung derartiger Arbeitskräfteinteressen ist der Betriebsrat institutionell kaum in der Lage, ebensowenig können Weiterbildungsinteressen der Arbeitskräfte durch den Betriebsrat gegenüber der Betriebsleitung thematisiert oder gar durchgesetzt werden, obwohl gerade durch den Arbeitseinsatz, der vom Betriebsrat mitzukontrollieren ist, derartige Reproduktionsinteressen der Arbeitskräfte (wie etwa wegen Dequalifizierung, betriebsspezifischer Qualifizierung usw.) berührt werden.

Der isolierte Bezug des Betriebsrats verhindert vor allem auch eine Interessendurchsetzung hinsichtlich zukünftiger Belastungen der Betriebsangehörigen. Technologische, gesundheitliche oder die "Menschenwürde" betreffende Belastungen, die nur allmählich zu Schädigungen der Arbeitskräfte (vor allem in anderen Teilexistenzen wie Arbeitsmarkt, privater Bereich usw.) führen, können nicht hinsichtlich der Interessenposition der momentan im Betrieb eingesetzten Arbeitskräfte thematisiert werden. Die Isolierung solcher Interessen erlaubt damit auch keine "rechtzeitige" und aktuelle Interessendurchsetzung durch den Betriebsrat zur

Verhinderung zukünftiger Belastungen. Die Mitwirkungsrechte des Betriebsrats sind daher institutionell wesentlich auf die aktuell beobachtbaren Anforderungen an die Arbeitskraft beschränkt, wodurch dem Betrieb die Möglichkeit erhalten bleibt, die Interessendurchsetzung auf Betriebsratsebene durch Aktivitäten hinsichtlich zukünftiger Anforderungen an die Arbeitskräfte zu neutralisieren bzw. zu kompensieren (z.B. Gratifikationen durch wachsende Ansprüche an individuelle Weiterbildungsleistungen).

Die betrieblich-strategische Bedeutung der isolierten Bezugnahme auf den Betriebsangehörigen wird vor allem dann deutlich, wenn über die Interessenposition hinaus weitergehende Interessen durch den Betriebsrat durchsetzbar erscheinen. So etwa gehen die Mitwirkungsrechte des Betriebsrats bezüglich menschengerechter Arbeitsgestaltung zunächst über die bloße Interessenposition der betriebsangehörigen Arbeitskraft hinaus. Trotz dessen Zuständigkeit für derartige Interessen der Arbeitskräfte innerhalb des Betriebes kann jedoch die Interessenauseinandersetzung auf Betriebsratsebene durch den strikten Bezug auf die Interessenposition der betriebsangehörigen Arbeitskräfte inhaltlich reduziert und unter das gesamtbetriebliche Gemeinschaftsinteresse subsumiert werden. Interessen an einer Wiederherstellung der Gesundheit z.B. kann der Betriebsrat nur dann in solche Verhandlungen mit einbeziehen, wenn solche Gesundheitsschäden <u>unmittelbar</u> mit betrieblichen Anforderungen an das zum Betrieb gehörige Arbeitsvermögen der Arbeitskräfte (bei Betriebsunfällen, bei manifest werdenden Ermüdungserscheinungen, bei Überstunden, zu knappen Vorgabezeiten, bei mangelhaftem Arbeitsschutz) zusammenhängen. Unmöglich jedoch ist es, allgemeine Gesundheitsschutzinteressen der Arbeitskräfte (z.B. allgemeine psychische oder physische Regeneration) oder Interessen zur Sicherung des allgemeinen Wohlbefindens innerhalb wie außerhalb des Betriebes, also bezogen auf andere Interessenpositionen der Arbeitskräfte nach dem Be-

triebsverfassungsgesetz zu thematisieren und durchzusetzen. Ebensowenig sind überbetriebliche Interessen der Arbeitskräfte z.B. die Freistellung zur Information über Arbeitsmarktchancen, Freistellung zur politischen Bildung, Informationen über die Arbeitsbedingungen in anderen Betrieben usw. in die Interessenauseinandersetzung auf Betriebsratsebene einbringbar.

Für den Betrieb bleiben auf diese Weise wesentliche Teilbereiche seines Verhältnisses zu den Arbeitskräften von der im Betriebsrat institutionalisierten öffentlichen Gegenmacht unberührt. Dies eröffnet vor allem auch die Chance, die betriebliche Interessenrealisierung gegenüber den Arbeitskräften gerade auf solche Bereiche zu verlagern oder aber innerhalb anderer Formen öffentlicher Interessendurchsetzung (Gewerkschaften, Berufsgenossenschaften, Staat usw.) zu betreiben und so den isolierten Bezug der Interessenauseinandersetzung auf Betriebsratsebene zu verfestigen.

(2) In ähnlicher Weise bleiben Formen öffentlicher Interessendurchsetzung auf dem Arbeitsmarkt auf die mit der spezifischen Interessenposition der Arbeitskraft als Besitzer und Verkäufer von Arbeitskraft verbundenen Interessen beschränkt. Unter dieser Interessenposition sind Arbeitskräfteinteressen nur noch unter tauschrelevanten Aspekten thematisierbar. Anforderungen an das Arbeitsvermögen oder an die Arbeitsbedingungen usw. können jedoch kaum a priori auf dem Arbeitsmarkt vereinbart oder in Tauschkategorien eingeschätzt werden und sind damit kaum in die Interessendurchsetzung einbringbar.

Dementsprechend orientieren sich Tarifgemeinschaften der Arbeitskräfte und Gewerkschaften bislang im wesentlichen nur an den außerbetrieblichen, arbeitsmarktbezogenen Lohninteressen der Arbeitskräfte. In die gewerkschaftliche Politik gehen primär

nur solche Interessen ein, die direkt mit auf dem Arbeitsmarkt quantifizierbaren Anforderungen verknüpft werden können. Selbst dort, wo tarifvertragliche Regelungen zum Schutze der durch Rationalisierung gefährdeten Arbeitskräfte, aber auch zur Einführung von Urlaubs- und Pausenregelungen verhandelt wurden, orientierte sich die Interessendurchsetzung der Arbeitskräftevertreter letztlich an zeitlichen und damit auf Lohnkategorien beziehbare Leistungsgrößen. Nur durch Transformation in tauschäquivalente Größen konnten so nicht direkt arbeitsmarktbezogene Interessen (Abfindungen für den Kündigungsfall, Zeitausgleich für extreme Arbeitsbelastungen) in die gewerkschaftliche Interessendurchsetzung einbezogen werden.

Daß die Gewerkschaften objektiv in der Lage sind, sich bei ihrer Interessendurchsetzung auch auf direkte Belastungen am Arbeitsplatz zu beziehen, beweisen sowohl einzelne bisherige Regelungen wie auch neuere rahmentarifvertragliche Vereinbarungen. So beziehen sich etwa bestimmte Erschwerniszulagen auf spezifische Belastungen an einzelnen Arbeitsplätzen; damit wird aber nur demonstriert, daß auch solchen Maßnahmen keine Forderungen nach einer unmittelbaren Reduzierung oder Beseitigung solcher Belastungen zugrundegelegt werden konnten, sondern dies nur in Kategorien eines finanziellen "Schadensausgleichs" berücksichtigt wurde.

Insbesondere neuere tarifvertragliche Vereinbarungen zeigen, daß auch spezifische Belastungen am Arbeitsplatz im Mittelpunkt von Tarifverhandlungen stehen können[1]. Doch auch hier orientieren sich entsprechende Interessen am Belastungs-

---

[1] Vgl. hierzu etwa spezifische Pausen- und Taktzeitregelungen sowie Bestimmungen über die Lohnsicherung, den Lohnausgleich sowie den Kündigungsschutz für ältere Arbeitskräfte im Lohnrahmentarifvertrag II der Metallindustrie von Nordwürttemberg/Nordbaden vom 1.11.1973.

abbau nicht unmittelbar an der Gestaltung von Arbeitsplätzen und -bedingungen, sondern im wesentlichen nur an damit zusammenhängenden finanziellen und zeitlichen Aspekten. Arbeitskräfteinteressen hinsichtlich jeweils unterschiedlicher Anforderungen der individuellen Arbeitssituation im einzelnen Betrieb - und damit verbundener spezifischer Belastungen - können daher institutionell kaum unmittelbar hierauf bezogen in die gewerkschaftliche Interessendurchsetzung eingebracht werden; auf sie kann allenfalls in generalisierbaren und quantifizierbaren Größen Bezug genommen werden.

Ebensowenig finden private oder staatsbürgerliche Interessen der Arbeitskräfte Eingang in die gewerkschaftliche Interessendurchsetzung auf dem Arbeitsmarkt. Die Sicherung neuer Arbeitsplätze (als Grundvoraussetzung für einen Verkauf von Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt) oder die Verbesserung der Transparenz auf dem Arbeitsmarkt (als Grundlage marktgerechten Verhaltens der Arbeitnehmer) kann faktisch und weitgehend auch institutionell kaum, obwohl dies unmittelbar mit Arbeitsmarktproblemen zusammenhängt, in Tarifauseinandersetzungen eingebracht werden.

Ebensowenig sind in Tarifverträgen Bindeklauseln für die Absatzpreise betrieblicher Produkte, Investitionsabsprachen mit Garantien zur Neuschaffung von Arbeitsplätzen institutionell denkbar im Rahmen gewerkschaftlicher Durchsetzung von Arbeitskräfteinteressen auf dem Arbeitsmarkt.

Dies erklärt auch die "Enthaltsamkeit" der Gewerkschaften hinsichtlich der Durchsetzung von Qualifikationsinteressen der Arbeitskräfte. Unter der Interessenposition "Verkäufer von Arbeitskraft" zur Erzielung eines Tauschäquivalenz sind Erfordernisse der Fort- und Weiterbildung nicht zu

thematisieren. Obwohl also die Gewerkschaften unter Machtgesichtspunkten die Möglichkeit hätten, Reproduktionsinteressen zumindest aus den dem Verkauf von Arbeitskraft vor- oder nachgeordneten Teilexistenzen mit Arbeitsmarktinteressen zu verknüpfen, verhindert deren isolierter Bezug die Verknüpfung von Tarifabschlüssen z.B. mit Auflagen zur Weiterqualifizierung von Arbeitskräften, mit dem Verbot unterqualifizierter Beschäftigung oder mit der Garantie eines die Gesundheit nicht gefährdenden Arbeitseinsatzes. Bildungsinteressen haben nur unter Aspekten der Lohnsicherung bzw. des Lohnausgleichs in Tarifauseinandersetzungen Eingang gefunden.

Wesentlich ist hierbei vor allem, daß die Isolierung gewerkschaftlicher Interessendurchsetzung auf Lohninteressen auch auf institutioneller Ebene besteht, ohne daß dies immer explizit normativ verankert sein muß. Eine derartig isolierte Orientierung der Gewerkschaften an der Verkäuferposition der Arbeitskräfte entspricht völlig dem betrieblichen Interesse an einem möglichst abgeschlossenen Interessenbereich dieser Form öffentlicher Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte. Hierdurch werden dem Betrieb Spielräume im Betrieb, auf dem Konsumsektor und dem staatlichen Bereich freigehalten, in denen die Wirkungen gewerkschaftlicher Gegenmacht reduziert oder kompensiert werden können.

Diese institutionelle Isolierung wird vor allem "zusätzlich" dadurch ergänzt und abgesichert, daß die Gewerkschaften im allgemeinen versuchen, "anderweitige" Interessen der Arbeitskräfte (z.B. Arbeitsloseninteressen, Bildungsinteressen usw.) auf staatlich-politischer Ebene durchzusetzen und dadurch selbst die Ebene der eigentlichen gewerkschaftlichen Interessendurchsetzung, nämlich den Arbeitsmarkt, davon freizuhalten.

Ferner erlaubt dies, daß der Betrieb darauf hinwirken kann, den partikularen Bezug gewerkschaftlicher Interessendurch-

setzung institutionell ausdrücklich abzusichern oder gerichtlich durchzusetzen. Dies zeigt sich vor allem in der immer stärker werdenden institutionellen Beschränkung gewerkschaftlicher Aktivitäten zur Sicherung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Arbeitskräfte durch die Rechtsprechung. Obwohl der Begriff der Arbeitsbedingungen grundsätzlich auch den Einbezug anderer Interessenpositionen der Arbeitskräfte enthält, wurde der partikulare Bezug gewerkschaftlicher Interessendurchsetzung auf den Verkäufer von Arbeitskraft zur institutionellen Schranke gewerkschaftlicher Betätigung. Eine Verfolgung von gesundheits- und bildungspolitischen Interessen scheint daher nicht nur durch die generelle institutionelle Isoliertheit gewerkschaftlicher Interessendurchsetzung, sondern auch durch die explizite normativ-rechtliche Beschränkung gewerkschaftlicher Tätigkeit auf den Bereich der Lohn- und Tarifpolitik verbaut, zumindest hinsichtlich des Einsatzes gewerkschaftlicher Machtpotentiale auf dem Arbeitsmarkt zur Durchsetzung solcher Interessen.[1)]

(3) Auch auf der Ebene von Kooperationsbeziehungen orientieren sich Formen öffentlicher Gegenmacht institutionell in ähnlicher Weise isoliert an einzelnen Interessenpositionen der Arbeitskräfte. Dabei ist zu betonen, daß dieser Bezug auf den kooperativen Aspekt der Arbeitskräfte bei der gemeinsamen Bewältigung von Problemen nur eine spezifische, isolierte Orientierung an deren Interessenpositionen ermöglicht; dieser Bezug erfolgt also nicht auf die Interessenebene selbst, sondern hinsichtlich einzelner Interessenpositionen, sofern diese zum Gegenstand öffentlicher Interessendurchsetzung auf der Kooperationsebene werden.

Innerhalb von "Kooperationsverhältnissen" sind daher Arbeitskräfteinteressen nur unter diesem spezifischen Aspekt

1) Vgl. hierzu die Probleme zum Umfang der Tarifautonomie bei Däubler 1974, S.444 f.

thematisierbar. Dies führt vor allem zu einer entsprechenden Isolierung gegenüber generellen Interessen der Arbeitskräfte hinsichtlich ihrer Position als freie Verkäufer von Arbeitskraft bzw. als der Direktionsmacht der Einzelbetriebe unterstellte Betriebsangehörige.

So zeigt sich etwa am Beispiel der Durchsetzung von Arbeitskräfteinteressen im Rahmen der Tätigkeit der Bundesanstalt für Arbeit, daß diese Kooperationsinstanz (zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern) Interessen arbeitsloser Arbeitskräfte nur insofern berücksichtigt, wie diese mit dem Aspekt der "Unverkäuflichkeit" ihres Arbeitsvermögens zusammenhängen. Öffentliche Interessendurchsetzung beschränkt sich hier daher auf Interessen an einer Reproduktionssicherung der arbeitslosen Arbeitskräfte bis zu deren Wiederbeschäftigung und teilweise an einer Verbesserung deren Wiederbeschäftigungschancen. Innerhalb dieses Kooperationsverhältnisses können jedoch jene Interessen der Arbeitslosen nicht thematisiert werden, die auf eine Verbesserung ihrer Ausbildung, auf eine freie Wahl des Arbeitsplatzes hinauslaufen, oder gar Interessen beschäftigter Arbeitskräfte auf die Erhaltung und Verhinderung des Verlustes von Arbeitsplätzen oder Interessen der Auszubildenden auf eine die Arbeitslosigkeit verhindernde Ausbildung. Die institutionelle Isolierung in einer Kooperationsform wie der Bundesanstalt für Arbeit zeigt sich z.B. auch in den Umschulungsmaßnahmen, die auf Umschulungsinteressen beschränkt bleiben, welche auf eine Qualifikation mit Wiederbeschäftigungschancen ausgerichtet sind. Der Betrieb erhält durch diese isolierte Interessendurchsetzung den Vorteil, daß er in seiner Bereitstellung von Arbeitsplätzen und der Verfügung über Arbeitskraft frei bleibt.

Ähnlich ist die Institutionalisierung der Berufsgenossenschaften ausgeprägt. Obwohl diese institutionell zum Ziel haben, die Unfallverhütung zu verbessern und Unfallschäden

kompensatorisch zu "bewältigen" (im wesentlichen also Interessen der Arbeitskräfte in ihrer Eigenschaft als vom Betrieb eingesetztes und genutztes Arbeitsvermögen zum Ziel haben), werden Arbeitskräfteinteressen hinsichtlich des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung im Rahmen der Berufsgenossenschaften nur unter dem Kooperationsinteresse eingebracht. Kennzeichnend hierfür ist, daß die Durchsetzung von Arbeitsschutzinteressen kooperativ, d.h. sowohl gegenüber dem Betrieb wie auch gegenüber der Arbeitskraft angestrebt wird. Damit bleibt die Interessendurchsetzung auf Berufsgenossenschaftsebene im wesentlichen auf solche, im Prinzip nur kooperativ faßbare Schutz- und Sicherheitsinteressen isoliert. Weitergehende Interessen, wie etwa hinsichtlich der Beseitigung gesundheitsgefährdender Produktionsverfahren, der Verhinderung des Einsatzes von Maschinen und Arbeitsstoffen, deren Auswirkungen auf die Arbeitskräfte noch nicht absehbar sind, oder der Priorisierung des Gesundheitsschutzes der Arbeitskräfte gegenüber der Produktionssteigerung und der Wirtschaftlichkeit innerhalb des Betriebes können nur mit anderen Interessenpositionen in Verbindung gebracht werden und bleiben weitgehend außerhalb einer Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte auf Berufsgenossenschaftsebene und gehen allenfalls in Forschungsaktivitäten oder in konkrete öffentliche Maßnahmen in einzelnen Extremfällen ein. Damit aber bleiben wichtige Bereiche der Interessendurchsetzung im Rahmen von Arbeitsschutz- und Unfallverhütung frei von der Gegenmacht der Berufsgenossenschaften, in denen der Betrieb seine Interessenrealisierung zumindest partikular "ungestört" durchführen bzw. Auswirkungen berufsgenossenschaftlicher Interessendurchsetzung ausgleichen kann, indem er seine Aktivitäten auf solche Bereiche verlegt.

(4) Auch die öffentliche Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte auf staatlich-politischer Ebene bleibt isoliert auf

ihre Interessenposition als Staatsbürger, wodurch die Berücksichtigung von Interessen aus anderen Existenzsphären durch den Staat weitgehend verhindert wird, auch wenn derartige Reproduktionsinteressen in die staatlich-politische Interessendurchsetzung eingehen. Erlangen diese Interessen wesentliche Bedeutung für die Sicherung staatlicher Erfordernisse, etwa weil sie die gesellschaftliche Stabilität berühren, so werden sie durch den Bezug auf die Interessenposition als Staatsbürger in spezifischer Weise eingeschränkt und isoliert, indem sie generalisiert und als Interessen aller Staatsbürger thematisiert werden. Wesentlich ist dabei vor allem auch, daß trotz der Generalisierung solcher Arbeitskräfteinteressen auch innerhalb der staatlich-politischen Interessendurchsetzung der auf anderen Ebenen wirksame isolierte Bezug auf einzelne Interessenpositionen erhalten bleibt bzw. übernommen wird. Der isolierte Bezug auf die Interessenpositionen "reproduziert" sich also institutionell auf der staatlichen Ebene in der allgemeinen Isolierung auf die staatsbürgerliche Interessenposition der Arbeitskräfte. Hierin kommt nichts anderes zum Ausdruck, als daß auch die staatlich-politische Interessendurchsetzung objektiv an die nach einzelnen, isolierten Interessenpositionen partikular strukturierten Formen individuell-privater Interessendurchsetzung gebunden ist. Öffentliche Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte auf staatlich-politischer Ebene orientiert sich deshalb tendenziell an den spezifischen Interessenpositionen, die die Arbeitskräfte in den einzelnen Teilexistenzen besitzen, vermittelt über die auf den Staatsbürger ausgerichtete Interessendurchsetzung innerhalb einzelner Instanzen des Staatsapparates.

Ein Beispiel hierfür ist die Struktur der öffentlichen Interessendurchsetzung im Gesundheitsbereich: Obwohl der Gesundheitsschutz für die Sicherung von Arbeitskräfteinteressen beim Verkauf der Arbeitskraft wie auch bei ihrem Einsatz im Betrieb erforderlich ist, werden Gesundheitsinteressen

auf staatlich-politischer Durchsetzungsebene je nach Anforderungen der Arbeitskraft hinsichtlich ihrer einzelnen Teilexistenzen thematisiert. So orientiert sich die staatlich-politische Interessendurchsetzung auf der einen Seite an Gesundheitsinteressen des Staatsbürgers hinsichtlich des gesamten psychischen und physischen Wohlbefindens des Menschen, während sie auf der anderen Seite, bezogen auf die Arbeitskraft im Betrieb, Gesundheitsinteressen nur als Interesse an der Arbeitsfähigkeit thematisiert. Die Folge davon ist, daß Gesundheitsinteressen auf staatlich-politischer Ebene zwar generell für alle durchgesetzt werden, dies aber jeweils unterschiedliche Konsequenzen hat, je nach Bezug auf die Position der Arbeitskraft im Arbeitsprozeß, auf dem Arbeitsmarkt, im Privatbereich, obwohl die Arbeitskräfte in ihrer Gesamtexistenz jeweils in gleicher Weise von Gesundheitsproblemen betroffen sind.

Ein ähnlich isolierter Bezug staatlich-politischer Interessendurchsetzung läßt sich in der partikularen Bezugnahme staatlicher Instanzen auf spezifische Interessenpositionen der Arbeitskräfte feststellen.

Beispielsweise wird in einem sozialgerichtlichen Urteil festgestellt, daß Rentner, die eine betriebliche Altersrente erhalten, hinsichtlich ihrer Interessenposition prinzipiell anders einzuschätzen sind als aktive Belegschaftsmitglieder. Die solidarische Verbundenheit, die in der betrieblichen Altersversorgung im Prinzip angesprochen ist, wird durch den Austritt der Arbeitskräfte aus dem Betrieb aufgelöst in die differenzierten Interessenpositionen des Betriebsrentners als Privatbürger einerseits und die der aktiven Belegschaft als Betriebsangehörige andererseits. Die objektive Verknüpfung von Arbeitskräfteinteressen sowohl als aktive wie auch als pensionierte Mitglieder der betrieblichen Altersversicherung wird hier durch den staatlich-politischen Bezug auf spezifische Interessenpositionen der Arbeitskräfte in unterschiedlichen Teilexistenzen aufgelöst.

Auch im Bereich der Weiterbildung orientiert sich die staatlich-politische Interessendurchsetzung jeweils isoliert an einzelnen Interessenpositionen der Arbeitskräfte. Die Bereiche der Allgemeinbildung, der beruflichen Ausbildung, der Weiterbildung, Fortbildung und Umschulung und deren unterschiedliche Institutionalisierung in individuellen und öffentlichen Interessendurchsetzungsformen beziehen sich auf die Arbeitskraft in jeweils unterschiedlicher Weise, je nachdem, ob sie als Privatbürger, als Konsument, als Betriebsangehöriger, als Verkäufer von Arbeitskraft oder als Staatsbürger im Vordergrund steht. Obwohl Qualifikationsinteressen für die Sicherung der Reproduktion der Arbeitskräfte in allen Teilexistenzen wesentlich sind, beziehen sich die unterschiedlichen Bildungsinstitutionen jeweils isoliert auf einzelne Interessenpositionen der Arbeitskräfte und liefern den Betrieben auf diese Weise wichtige Ansatzpunkte zur Neutralisierung und Kompensierung öffentlich durchgesetzter spezifischer Bildungsinteressen. Die Durchsetzung von Interessen an einer außerbetrieblichen, allgemeinen Qualifikation im Rahmen der Berufsschule kann so vom Betrieb durch betriebsspezifische Qualifizierung ausgeglichen, ersetzt oder zumindest ergänzt werden. Der in der beruflichen Grundbildung vorherrschende Bezug auf die Interessenposition "Verwertung von Arbeitsvermögen"(und der entsprechende Praxisbezug der Ausbildung) ermöglicht dem Betrieb,die Durchsetzung allgemeiner Bildungsinteressen (staatsbürgerliche Bildung usw.) zu blockieren und zu kompensieren.[1)]

[1)] Die Effekte einer partikularen und isolierten Bezugnahme öffentlicher Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte auf spezifische Interessenpositionen schlagen sich vor allem in öffentlichen Maßnahmen nieder,in denen die Bereitstellung von Reproduktionsmitteln und die Sicherung von Reproduktionsvoraussetzungen institutionell unter anderem auch an derartigen Interessenpositionen orientiert sind.

Die betrieblich-strategische Bedeutung einer isolierten Bezugnahme staatlich-politischer Interessendurchsetzung auf einzelne Interessenpositionen wird schließlich noch verstärkt durch ihre explizit institutionell abgesicherte Fixierung. Dies findet vor allem in der Organisation der Instanzen des Staats- und Rechtsapparates seinen Ausdruck.

In der Trennung von Arbeits- und Sozialgerichten, von Zivil-, Familien- und Verwaltungsgerichten usw. schlägt sich ebenso die institutionelle Isolierung staatlich-politischer Interessendurchsetzung nach spezifischen Interessenpositionen nieder wie auch in der Strukturierung des Verwaltungsapparates (Arbeits-, Bildungs-, Wirtschafts-, Familienministerium usw. sowie die untergeordneten Ämter). Hierdurch wird die isolierte Orientierung öffentlicher Gegenmacht auf anderen Ebenen der Interessendurchsetzung geradezu zementiert.

Die Thematisierung von Interessen jeweils bezogen auf spezifische Interessenpositionen bzw. einzelne Teilexistenzen der Arbeitskräfte bedeutet schließlich, daß auch auf staatlich-politischer Ebene Interessen der Arbeitskräfte an einer Absicherung ihrer Reproduktion immer nur unter dem spezifischen Aspekt ihrer Teilexistenz durchgesetzt und entsprechend realisiert werden können. Hierdurch werden dem Betrieb Möglichkeiten eingeräumt, durch Ausweichen auf andere Formen der Interessendurchsetzung, auch die auf staatlich-politischer Ebene institutionell abgesicherte öffentliche Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte zu blockieren oder zu kompensieren (bzw. ihre öffentlichen Maßnahmen zu neutralisieren).[1)]

[1)] Die isolierte Bezugnahme auf spezifische Interessenpositionen ist auch objektive Grundlage wie auch Problem für Formen öffentlicher Interessendurchsetzung seitens der Betriebe. Unter dem Aspekt betrieblicher Reaktionsstrategien gegenüber öffentlicher Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte erlangen diese besondere betrieblich-strategische Bedeutung und sollen dort vor allem in ihrer Bedeutung für die Neutralisierung öffentlicher Gegenmacht näher betrachtet werden.

c) Partikularisierung und Isolierung öffentlicher Interessendurchsetzung in Teilinstanzen und Teilprozesse

Kennzeichnend für dieses Institutionalisierungsprinzip ist, daß Formen öffentlicher Interessendurchsetzung institutionell in einzelne Teilprozesse (der Herausbildung und Umsetzung von Interessen) aufgespalten werden und jeweils unterschiedliche Instanzen für diese Teilprozesse zuständig sind und über Durchsetzungspotentiale (Kompetenzen, Mitwirkungsmöglichkeiten, Machtinstrumente) nur teilweise verfügen können. Dies bedeutet insbesondere, daß einzelne Teilinstanzen öffentlicher Gegenmacht einzelne Machtpotentiale nur partikular in die Interessendurchsetzung einbringen können, während für die anderen Machtpotentiale andere Teilinstanzen zuständig sind (wie etwa die Aufspaltung der Zuständigkeit auf Beratungsmöglichkeiten, Empfehlung, Mitbestimmung, konkrete Kontrolle und Sanktion öffentlicher Interessendurchsetzung usw). Ansatzpunkte für den Betrieb sind hier vor allem die beschränkte Möglichkeit einzelner Teilinstanzen, Arbeitskräfteinteressen innerhalb einzelner Teilprozesse im Verhältnis zur Gesamtheit der Interessendurchsetzung zu realisieren. Der Betrieb kann hierbei seine Aktivitäten gegenüber verschiedenen Teilinstanzen derselben öffentlichen Gegenmacht gleichzeitig, einzeln oder in unterschiedlicher Stärke zur Geltung bringen und damit den Gesamteffekt öffentlicher Interessendurchsetzung reduzieren oder im Verhältnis der einzelnen Instanzen zueinander ausgleichen. Wesentliche strategische Ansatzpunkte sind daher vor allem die Schwachstellen innerhalb der Instanzenkette bzw. im Gesamtprozeß öffentlicher Interessendurchsetzung, wodurch der Gesamteffekt öffentlicher Gegenmacht reduziert werden kann, bzw. der Betrieb durch entsprechende Aktivitäten diese Effekte ausgleichen kann.

Objektiv ist diese Aufspaltung von Teilinstanzen und Teilprozessen in der partikularen Bereitstellung von Machtpotentialen für öffentliche Instanzen sowie in der konstitutiven

Aufgliederung öffentlicher Interessendurchsetzung in einzelne, für die gesamte Interessendurchsetzung wesentliche Teilprozesse angelegt (Arbeitskräfte geben nur einen Teil ihrer Rechte, Möglichkeiten und Ressourcen an öffentliche Instanzen ab, die Interessendurchsetzung gliedert sich in Teilprozesse der Artikulation, der Thematisierung, der Priorisierung von Interessen sowie einzelne Verfahren zur Diskussion, Interpretation, Abstimmung sowie der Kontrolle und der Sanktionierung durchgesetzter Interessen). Die darin angelegte Aufspaltung und Beschränkung öffentlicher Instanzen auf einzelne Instrumente und Kompetenzen, sowie der Zuständigkeit für einzelne Teilprozesse der Interessendurchsetzung führt objektiv zu einer Aufspaltung öffentlicher Gegenmacht in Teilinstanzen und zu einer Zuordnung nur einzelner Machtmöglichkeiten im gesamten Rahmen öffentlicher Durchsetzung von Arbeitskräfteinteressen. Obwohl das Zusammenwirken aller Teilinstanzen und Teilprozesse einheitlich für die Durchsetzung von Arbeitskräfteinteressen erforderlich ist, führt ihre Aufspaltung zu einer wechselseitigen Isolierung und damit zu einer spezifisch partikularen Ausprägung ihrer Institutionalisierung.

Gerade hierin sind für den Betrieb Ansatzpunkte enthalten, jeweils in unterschiedlicher Weise öffentlicher Gegenmacht der Arbeitskräfte in ihren einzelnen Teilinstanzen und Teilprozessen zu begegnen und die Wirkungen öffentlicher Interessendurchsetzung zu beeinflussen bzw. zu reduzieren. Dies kann sowohl zu zeitweiliger Blockierung der gesamten öffentlichen Interessendurchsetzung, zur Erzeugung von Konkurrenzen zwischen einzelnen Teilinstanzen wie auch zur Kompensierung der Wirkungen einer Teilinstanz durch Reaktionen gegenüber anderen Teilinstanzen führen. In spezifischer Weise kann sich dieses Institutionalisierungsprinzip in der Aufspaltung von Zuständigkeiten, in der Aufsplitterung der Machtpotentiale öffentlicher Gegenmacht auf unterschiedliche Formen öffentlicher Interessendurchsetzung (z.B. in der Beteiligung

der Gewerkschaften an den verschiedensten Interessendurchsetzungsformen) oder auch in einer Aufspaltung auf die Prozesse der Interessendurchsetzung und der Durchführung öffentlicher Maßnahmen niederschlagen. Das hier genannte Institutionalisierungsprinzip weist zwar ähnliche Merkmale wie das Prinzip "unzureichende Institutionalisierung" auf, der spezifische Aspekt ist hier jedoch, daß durch die institutionelle Aufspaltung die öffentliche Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte nicht prinzipiell verhindert wird, sondern partiell beschränkt wird und durch einzelne Teilinstanzen gegenüber den Betrieben in unterschiedlicher Stärke zur Wirkung kommen kann.

(1) Ein wesentlicher Aspekt dieses Prinzips ist die Aufsplitterung der Machtinstrumente öffentlicher Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte auf verschiedene Teilinstanzen.

Ein wichtiges Beispiel hierfür ist die öffentliche Interessendurchsetzung im Bereich der beruflichen Grundbildung. Die Durchsetzung z.B. öffentlicher Bildungsinteressen hinsichtlich einer an gesellschaftlichen Erfordernissen orientierten Prüfung ist in etwa in folgender Weise gegliedert:[1] Aufgaben der Beratung, fachliche Empfehlung und die Richtlinienerstellung sind einem überregionalen Kooperationsorgan (bis 1.9.1976 beim Bundesausschuß für berufliche Bildung) zugeordnet, in dem die Macht der Arbeitskräfte auf eine paritätische Mitwirkung und auf geringe Verbindlichkeit dieser öffentlichen Instanz beschränkt ist. Die normative Durchsetzung derartiger Bildungsinteressen in Form der Beschlußfassung von Prüfungsordnungen ist einem Selbstverwaltungsorgan der Betriebe (Industrie- und Handelskammer) zugeordnet, während die konkrete Interessendurchsetzung (wie auch die Durchführung der darauf basierenden öffentlichen Maßnahmen) wiederum bei einzelnen Kooperationsorganen (bei den Prüfungsausschüssen) liegt, deren Machtmöglichkeiten unabhängig von

[1] In letzter Zeit ergaben sich einige für diesen betrieblich-strategischen Aspekt unwesentliche Modifikationen.

den Möglichkeiten des Bundesausschusses bzw. der Industrie- und Handelskammer institutionalisiert sind. Teilprozesse der Rückkoppelung (wie etwa die Kontrolle, der Vergleich der Interessendurchsetzung mit der Realität usw.) sind weder den Ausschüssen noch den Kammern zugeordnet, sondern institutionell "in der Zuständigkeit" des einzelnen Prüflings.

Für eine Durchsetzung betrieblicher Interessen und der Geltendmachung betrieblicher Macht zur Neutralisierung öffentlicher Gegenmacht werden durch eine derartige Institutionalisierung unterschiedliche Spielräume eröffnet. Obwohl die öffentliche Durchsetzung von Prüfungsinteressen der Arbeitskräfte wirkungsvoll und vollständig institutionalisiert zu sein scheint, bestehen für den Betrieb Möglichkeiten, öffentliche Gegenmacht innerhalb der einzelnen Instanzen zu blockieren oder abzuschwächen. So etwa kann es durchaus zu einer Interessendurchsetzung innerhalb des Bundesausschusses für Berufsbildung kommen (in Form von Prüfungsrichtlinien), während eine entsprechende Interpretation und Anwendung solcher Prüfungsrichtlinien innerhalb des Prüfungsausschusses nur teilweise erfolgt (vgl. Binkelmann,Deiß 1978).

Ähnliche Neutralisierungsaspekte enthält die Aufspaltung der Durchsetzung von Bildungsinteressen, z.B. hinsichtlich der Vermittlung allgemeiner Kenntnisse und Fertigkeiten. Die Durchsetzung solcher Bildungsinteressen ist institutionell auf einzelbetriebliche, überbetriebliche, halbstaatliche und staatliche Instanzen aufgegliedert. So ist für entsprechende Beratungen und Empfehlungen der Bundesausschuß für Berufsbildung zuständig, für Beschlußfassung einer derartigen Interessendurchsetzung staatliche Instanzen (z.B. der Bundeswirtschaftsminister), für die Umsetzung und Operationalisierung regionale Kooperationsorgane (Bildungsausschüsse bei den Industrie- und Handelskammern), während die konkrete Durchsetzung/Akzeptierung allgemeiner Bildungsinteressen im Belieben des Betriebes selbst liegt, wobei

hier eine Gegenmacht der Arbeitskräfte, die letztlich die Durchsetzung solcher Bildungsinteressen sichern könnte, nur noch im Rahmen einer Kontrolle durch die einzelnen Auszubildenden, durch den Betriebsrat oder durch die überbetriebliche Selbstverwaltung der Kammern möglich ist.

Die staatliche Durchsetzung beruflicher Bildungsinteressen der Arbeitskräfte stellt eine ergänzende Form zur betrieblichen Ausbildung dar, bleibt also auf einzelne Machtmöglichkeiten (z.B. Verpflichtung zum Besuch der Berufsschule für einige Stunden der Woche, die Möglichkeit zum Erlaß von Berufsschulzeugnissen, die für das Prüfungszeugnis insgesamt unverbindlich sind, usw.) beschränkt. Dies ermöglicht institutionell dem Betrieb, die Vermittlung allgemeiner Kenntnisse im Rahmen staatlicher oder kommunaler Berufsschulen zuzulassen oder hinzunehmen, bzw. die Durchsetzung entsprechender Bildungsinteressen den staatlichen Instanzen zu überlassen und innerhalb des betrieblichen Ausbildungsprozesses die Durchsetzung solcher Interessen, die die Vermittlung allgemeiner Qualifikationsinhalte zum Ziel haben, zu unterbinden und durch entsprechende betriebsspezifische Ausbildung die im Berufsschulwesen erfolgende Durchsetzung allgemeiner Bildungsinteressen innerbetrieblich zu kompensieren.

In beiden Beispielen wird deutlich, daß die institutionelle Zuordnung einzelner Teilprozesse öffentlicher Interessendurchsetzung zu verschiedenen, von einander losgelösten öffentlichen Instanzen, die jeweils nur über partielle Machtpotentiale verfügen, von den Betrieben genutzt werden kann, um ein Zusammenwirken der einzelnen Teilinstanzen zu blockieren und/oder den Gesamteffekt öffentlicher Interessendurchsetzung zu kompensieren bzw. auf die Wirkungen der Instanzen mit dem geringsten Machpotential zu beschränken.

(2) Ein spezifischer Aspekt institutioneller Partikularisierung von Machtpotentialen der Arbeitskräfte ist die Aufsplitterung bestimmter öffentlicher Gegenmacht auf verschiedene, institutionell isolierte Instanzen.

So etwa ist die gewerkschaftliche Interessendurchsetzung auf verschiedene Teilzuständigkeiten "aufgespalten". Die in der Gewerkschaft in bestimmtem Umfang konstitutierte öffentliche Gegenmacht wird durch deren spezifisch institutionalisierte Zuständigkeit zu verschiedenen Formen öffentlicher Interessendurchsetzung wie Betriebsrat, Berufsgenossenschaft, Kranken- und Sozialversicherung usw. aufgespalten, mit dem Effekt, daß hierdurch nicht nur die Gewerkschaften die spezifische Orientierung solcher Formen öffentlicher Gegenmacht an anderen Interessenpositionen übernehmen muß (vgl. das Institutionalisierungsprinzip der Isolierung nach Interessenpositionen), sondern den Gewerkschaften für die spezifische Interessendurchsetzung auf dem Arbeitsmarkt Verhandlungspositionen verloren gehen, die nicht mehr in die tarifliche Auseinandersetzung eingebracht werden können (z.B. Forderungen nach einer Verbesserung von Arbeitsbedingungen, nach mehr Gesundheitsschutz und Qualifizierung im Betrieb usw). Diese Aufsplitterung kann sogar zu einer Schwächung jeweils vorhandener Verhandlungsmacht der Gewerkschaften führen, insbesondere etwa durch eine "widersprüchliche" und entgegengesetzte Interessendurchsetzung in unterschiedlichen Instanzen (z.B. Legitimationsverlust gegenüber den Arbeitskräften, Verlust von Überzeugungskraft gegenüber den Betrieben usw.). Hierdurch werden umgekehrt dem einzelnen Betrieb Spielräume eröffnet, gewerkschaftliche Interessendurchsetzung auf dem Arbeitsmarkt durch Verlagerungs- und Kompensationsstrategien gegenüber gewerkschaftlichen Interessenvertretern in anderen Formen der Interessendurchsetzung zu neutralisieren. Ebenso kann der Betrieb diese zusätzlichen Verhandlungsspielräume auch

in die Tarifverhandlungen auf dem Arbeitsmarkt einbringen, um sich dem gewerkschaftlichen Druck in anderen Formen öffentlicher Gegenmacht der Arbeitskräfte (z.B. in der Berufsgenossenschaft) zu entziehen.

In ähnlicher Weise ist die öffentliche Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte im staatlich-politischen Bereich in Teilinstanzen und Teilprozesse aufgespalten und isoliert. Die Aufsplitterung der Interessendurchsetzung in Teilprozesse der Herausbildung von Interessen (politische Willensbildung, Artikulation und Thematisierung von Interessen innerhalb von Parteien und Fraktionen, Parlament und in der Regierung und in der Verwaltung), der Zuständigkeiten und Kompetenzen (z.B. Gesetzgebung beim Parlament, Verordnungsbefugnis bei Teilinstanzen der Regierung) sowie der konkreten Interessendurchsetzung innerhalb von Behörden des exekutiven Verwaltungsapparats sowie deren gegenseitige Isolierung enthält Neutralisierungsspielräume, durch die die Interessendurchsetzung innerhalb einer Teilinstanz (z.B. im Parlament) bei anderen Teilinstanzen (bei der Regierung oder bei den einzelnen Ministerien) blockiert oder kompensiert werden kann.[1)]

So etwa können Arbeitskräfteinteressen wie etwa die Berücksichtigung gesellschaftlicher Erfordernisse in der beruflichen Grundbildung im Berufsbildungsgesetz dadurch kompensiert werden, daß in den für den Erlaß von Ausbildungsordnungen zuständigen Ministerien nicht oder nur verzögert entsprechende Interessen durchgesetzt werden und so die

---

[1)] Es ist darauf hinzuweisen, daß Probleme der Partikularisierung öffentlicher Macht hier ausschließlich hinsichtlich ihrer Bedeutung für betriebliche Neutralisierungsmöglichkeiten gegenüber öffentlicher Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte untersucht werden. Aspekte einer Schutzfunktion der Partikularisierung gegenüber kollektiv/totalitärer Machtentfaltung sind in diesem Zusammenhang keinesfalls angesprochen und werden auch nicht berücksichtigt.

Herausbildung und Verabschiedung solcher öffentlicher Maßnahmen hinausgeschoben wird bzw. nur partiell erfolgt. Ferner ergeben sich Kompensationsspielräume daraus, daß eine Durchsetzung derartiger Arbeitskräfteinteressen möglicherweise durch Aktivitäten gegenüber anderen öffentlichen Instanzen ausgeglichen werden kann (z.B. Aktivitäten gegenüber der Industrie- und Handelskammer, gegenüber Finanzbehörden zur Erlangung finanzieller Unterstützung etc.).

(3) Ähnliche Neutralisierungsaspekte ergeben sich aus der Aufspaltung von Machtmöglichkeiten öffentlicher Interessendurchsetzung aufgrund ihrer objektiven Trennung in die Durchsetzung von Interessen und den Erlaß bzw. die Durchführung entsprechender Maßnahmen auf die jeweils zuständigen Instanzen. Obwohl beide Prozesse eine wesentliche Rolle für die Realisierung von Arbeitskräfteinteressen spielen, eröffnet die institutionelle Trennung in Interessendurchsetzung auf der einen Seite und öffentliche Maßnahme auf der anderen Seite Handlungsspielräume, die in beiden Prozessen tätig werdenden öffentlichen Instanzen gegeneinander auszuspielen bzw. deren jeweils isolierte Machtinstrumente zu neutralisieren.

So ist es durchaus möglich, die Durchsetzung von Arbeitskräfteinteressen institutionell zuzulassen, einzelne Aspekte der Interessendurchsetzung jedoch den Maßnahmeinstanzen zuzuordnen, um gegenüber diesen Neutralisierungsstrategien entfalten zu können. Die Isolierung der Interessendurchsetzungsinstanzen und Maßnahmeinstanzen im Rahmen der Gewerbeaufsicht (Bundesarbeitsministerium auf der einen Seite, die Durchführung der Gewerbeaufsicht bei den Ländern auf der anderen Seite) wie auch im Bereich des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung (Berufsgenossenschaft und deren Organe einerseits, die angestellten Aufsichtsbeamten auf der anderen Seite) bietet solche Neutralisierungsmöglichkeiten. So bleibt etwa trotz einer den gesamten Bereich des Arbeits-

schutzes umfassenden politisch-staatlichen Durchsetzung von Gesundheitsinteressen deren Institutionalisierung partikular, da im Rahmen der Gewerbeaufsicht der Länder der soziale Arbeitsschutz im Vordergrund steht und der Betrieb durch entsprechende Strategien hinsichtlich des technischen Arbeitsschutzes die Durchsetzung von Gesundheitsinteressen kompensieren kann.

(4) Eine spezifische Erscheinungsform der Aufspaltung öffentlicher Gegenmacht der Arbeitskräfte ist es, wenn einzelne Teilprozesse und Machtinstrumente öffentlicher Interessendurchsetzung institutionell den einzelnen Arbeitskräften zugeordnet werden. Die darin enthaltene Aufspaltung und Isolierung öffentlicher Gegenmacht der Arbeitskräfte (z.B. liegen die Initiativ- und Kontrollrechte im Rahmen des staatlichen Kündigungsschutzes bei der einzelnen Arbeitskraft) in einzelne und institutionell abgesicherte Rechte der Arbeitskraft und in Rechte und Machtpotentiale öffentlicher Instanzen (Gewerkschaften, gewerkschaftliche Interessenvertretung im Arbeitsprozeß, Betriebsrat) stellt eine derartige Ausprägung der Institutionalisierung dar. Infolge der grundsätzlichen Bindung der einzelnen Arbeitskraft an den Betrieb werden diesem damit aber Möglichkeiten des Ausgleichs und Entzugs gegenüber öffentlicher Interessendurchsetzung auf der Grundlage betrieblicher Beziehungen zur einzelnen Arbeitskraft eröffnet. So etwa kann der Betrieb den Arbeitskräften auf Betriebsebene Zugeständnisse machen (wie etwa Abfindungsverträge), um diese von einer öffentlichen Durchsetzung ihrer Kündigungsschutzinteressen abzuhalten und so die hier mögliche öffentliche Gegenmacht der Arbeitskräfte zu neutralisieren.

Zur Klarstellung dieses Institutionalisierungsprinzips sei nochmals betont, daß die Aufspaltung und Isolierung öffentlicher Interessendurchsetzung in einzelne Teilinstanzen und Teilprozesse - im Gegensatz zum Prinzip "unzureichender und unvollständiger Institutionalisierung" - nicht zur völligen

Verhinderung öffentlicher Gegenmacht führt, sondern eine institutionelle Partikularisierung erzeugt, wodurch dem Betrieb Ansatzpunkte zur Neutralisierung gegenüber einzelnen Teilinstanzen oder in einzelnen Teilprozessen eröffnet werden.

d) Partikularisierung und Isolierung einzelner Aspekte und Merkmale von Interessenpositionen einzelner Arbeitskräftegruppen

Öffentliche Interessendurchsetzung wird ferner partikularisiert, indem sie nur auf einzelne Aspekte der Interessenpositionen der Arbeitskräfte institutionell Bezug nimmt und/oder sich nur auf einzelne Gruppen von Arbeitskräften beschränkt. Es handelt sich hier um eine institutionelle Partikularisierung und Spezifizierung, die zusätzlich zu den bisher genannten Prinzipien der Partikularisierung erfolgt. Durch eine Spezifizierung auf Teilaspekte von Interessenpositionen bzw. auf einzelne Arbeitskräftegruppen werden die Interessen der Arbeitskräfte von der öffentlichen Interessendurchsetzung nur in bestimmten Ausschnitten erfaßt und auf diese beschränkt, während die übrigen Aspekte (bzw. die Interessen anderer Arbeitskräftegruppen) nicht durchgesetzt werden. Damit werden Spielräume für betriebliche Aktivitäten eröffnet, auf die die Betriebe ausweichen können bzw. in denen sie die öffentliche Durchsetzung beeinflussen können.

Wesentlich ist hier also, daß die öffentliche Interessendurchsetzung für den Betrieb nur in spezifischer Weise Wirkungen erzeugt, die dieser durch Aktivitäten und Reaktionen unter Bezug auf isolierte Interessenaspekte bzw. Arbeitskräftegruppen neutralisieren kann.[1)]

[1)] Auch hinsichtlich dieses Institutionalisierungsprinzips muß nochmals betont werden, daß die Partikularisierung öffentlicher Interessendurchsetzung und ihre entsprechende institutionelle Ausprägung hier nur unter dem Gesichtspunkt möglicher Ansatzpunkte für betriebliche Neutralisierungsstrategien betrachtet wird. Mit dieser Betrachtung wird weder eine derartige Institutionalisierung per se kritisiert, noch sind darin andere Gesichtspunkte (etwa die Orientierung an den wirtschaftlichen Möglichkeiten, an der organisatorischen Machbarkeit etc.) berücksichtigt.

Objektive Grundlage hierfür ist, daß die Interessenpositionen - auf der Grundlage der einzelnen Ebenen der Herausbildung von Interessen (Reproduktionsebenen) - sich aus einzelnen "Teilelementen" und -voraussetzungen zusammensetzen und von daher auch bei den einzelnen Arbeitskräften in unterschiedlicher Weise auftreten. In dieser Aufsplitterung ist einerseits angelegt, daß nur Ausschnitte der Interessenpositionen als Interesse bestimmter Arbeitskräfte isoliert zu den anderen "Elementen" solcher Interessenpositionen herausgebildet und in die Interessendurchsetzung eingebracht werden. Andererseits ist damit objektiv die Möglichkeit verbunden, daß als Interessen der Arbeitskräfte einzelne Teilaspekte erfaßt werden, die nur in den Interessenpositionen bestimmter Arbeitskräfte auftreten, so daß andere Arbeitskräfte (von der Möglichkeit öffentlicher Interessendurchsetzung) isoliert werden (so setzt sich die Interessenposition "Verkäufer von Arbeitskraft" etwa zusammen aus Teilaspekten bezüglich des Arbeitsvermögens unterschiedlicher Qualifikationsarten, Kenntnisse, Fertigkeiten, auch bezüglich bestimmter Zeit- und Fristigkeitsmomente, der Zugehörigkeit zu verschiedenen Teilarbeitsmärkten usw.).

Interessenpositionen der jeweiligen Arbeitskräfte sind jeweils unterschiedliche Kombinationen aus solchen einzelnen "Elementen"; deren wechselseitige Isolierung stellt grundsätzlich eine wesentliche Voraussetzung und das Ergebnis betrieblicher Strategien auf individueller Interessenebene dar (so etwa bei der betrieblichen Beeinflussung einzelner Berufsmuster) und eröffnet wichtige Anpassungspotentiale hinsichtlich der unterschiedlichen Bedingungen der Einzelbetriebe. Teilaspekte von Interessenpositionen können dabei tendenziell durch betriebliche Aktivitäten differenziert werden, wie etwa durch die organisatorische Gliederung nach Hierarchien, nach Einzelqualifikationen, nach Funktionsabhängigkeiten, nach objektiven Tätigkeitsmerkmalen usw.

Selbst bei einem einzelne Interessenpositionen übergreifenden Bezug (also einer Überwindung des o.g. Prinzips der Partikularisierung nach Interessenpositionen) können durch eine institutionelle Ausprägung nach diesem Prinzip Spielräume zur Verlagerung betrieblicher Interessenrealisierung auf die nicht erfaßten Interessenaspekte bzw. auf die ausgegrenzten Arbeitskräftegruppen entstehen und zusätzliche Ansatzpunkte für betriebliche Neutralisierungsstrategien geliefert werden. Damit bleiben auch vergleichsweise effiziente Formen öffentlicher Interessendurchsetzung partikular sanktioniert und ermöglichen nur eine beschränkte Berücksichtigung einzelner Arbeitskräfteinteressen. Dem Betrieb gegenüber werden so jeweils nur Ausschnitte von Arbeitskräfteinteressen durchgesetzt, welche vor allem bei einer Vielzahl von Formen öffentlicher Gegenmacht zu einer wechselseitigen Blockierung und Isolierung führen können.

Die für eine Institutionalisierung erforderliche Bestimmung und Festlegung der einzelnen Elemente, Möglichkeiten und Voraussetzungen öffentlicher Gegenmacht ermöglicht nun dem Betrieb darauf hinzuwirken, daß nur bestimmte Aspekte und Merkmale von Interessenpositionen der Arbeitskräfte institutionell verankert werden. Insofern ist für die Institutionalisierung öffentlicher Interessendurchsetzung prinzipiell immer eine Spezifizierung erforderlich (da diese sonst grundsätzliche Mängel aufweisen würde, vgl. hierzu bei den Institutionalisierungsprinzipien zu Defensivstrategien in Kapitel I), was aber grundsätzlich auch die Möglichkeit enthält, daß nicht alle Teilaspekte erfaßt werden bzw. einzelne davon ausgegrenzt werden. Damit ist auch die Möglichkeit gegeben, daß nur die für aktuelle Defizite der Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte als wesentlich erscheinenden "Momente" institutionalisiert werden, die jedoch für die "generelle" und zukünftige Wirksamkeit öffentlicher Gegenmacht begrenzte Bedeutung besitzen. Auch wird durch eine derartige

Institutionalisierung der objektive Zusammenhang zwischen einzelnen Teilaspekten von Interessenpositionen aufgespalten und tendenziell eine "übergreifende" Interessendurchsetzung auf der Grundlage öffentlicher Gegenmacht der Arbeitskräfte verhindert.

Eine Isolierung der Teilaspekte von Interessenpositionen kann sowohl hinsichtlich inhaltlicher Elemente von Arbeitskräfteinteressen wie auch hinsichtlich formaler, machtrelevanter Merkmale der Interessendurchsetzung erfolgen. Dabei ist zu betonen, daß einzelnen Aspekten jeweils unterschiedliches Gewicht zukommt. Dabei kann die Isolierung hinsichtlich zeitlicher, finanzieller, qualifikatorischer und personeller Merkmale von Arbeitskräften wie auch von öffentlichen Instanzen erfolgen bzw. hinsichtlich deren Bedeutung für einzelne Teilprozesse der Interessendurchsetzung (wie etwa Information, Anhörung, Beteiligung, Mitwirkung, Mitbestimmung usw.). Eine Spezifizierung kann auch darin bestehen, daß einzelne Aspekte öffentlicher Interessendurchsetzung institutionell jeweils durch spezifische "wesensfremde" Elemente, also insbesondere anderer Interessenpositionen, ersetzt bzw. eingeschränkt werden. Wesentlich ist auch, inwieweit spezifische Aspekte eher bzw. gewichtiger durch die Institutionalisierung erfaßt werden, während solche Aspekte, die nur schwer erfaßbar und institutionell fixierbar sind, prinzipiell davon isoliert bleiben und grundsätzlich vom Betrieb durch substitutive oder kompensatorische Aktivitäten gegenüber öffentlicher Interessendurchsetzung genutzt werden können.

Ein weiterer wichtiger strategischer Gesichtspunkt dieses Institutionalisierungsprinzips ist ferner, daß die durch andere Institutionalisierungsprinzipien erzeugte partikulare Interessendurchsetzung hinsichtlich bestimmter Einzelaspekte zusätzlich beschränkt und isoliert werden kann und so weitere "spezifische" Ansatzpunkte für betriebliche Neutralisierungsstrategien entstehen.

Verschiedene betrieblich-strategische Ansatzpunkte dieses Institutionalisierungsprinzips sollen nun durch einige Beispiele demonstriert werden:

(1) Wesentlich ist insbesondere, daß durch eine derartige Spezifizierung auf einzelne Merkmale von Interessenpositionen oder Arbeitskräften bestimmte Formen öffentlicher Interessendurchsetzung isoliert auf einzelne Arbeitskräftegruppen bzw. Arbeitskräfteeigenschaften ausgerichtet sind und damit entweder bestimmten Arbeitskräftegruppen nicht offenstehen oder die Durchsetzung gleich gelagerter Interessen der Arbeitskräfte in jeweils unterschiedlichen, nach diesem Prinzip ausgeprägten Formen öffentlicher Gegenmacht institutionalisiert werden. Ein wesentlicher Aspekt für eine derartige Partikularisierung ist die Isolierung öffentlicher Gegenmacht nach persönlichen und zeitlichen Merkmalen der Interessenpositionen der Arbeitskräfte.

Eine derartige Isolierung stellt z.B. die Aufgliederung der Rentenversicherung in eine Angestellten- und eine Arbeiterversicherung dar. In ähnlicher Weise schlug sich diese Aufgliederung in unterschiedlichen öffentlichen Maßnahmen bezüglich der Kündigung, der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für Arbeiter und Angestellte nieder. Die diesen Maßnahmen zugrundeliegende jeweils unterschiedliche Interessendurchsetzung auf parlamentarischer Ebene, aber auch im Rahmen der Rentenversicherung, bewirkte so längere Zeit, daß für die angestellten Arbeitskräfte eine spezifische, isolierte Form der Interessendurchsetzung existierte, welche für den Betrieb Neutralisierungsmöglichkeiten gegenüber den Arbeitern zuließ. Die strategische Bedeutung dieser Aufgliederung kommt auch heute noch im Widerstand (z.T. der öffentlichen Instanzen selbst) gegen eine Zusammenlegung zum Ausdruck. Wesentlich bei dieser Isolierung ist, daß bereits auf der Ebene der Interessendurchsetzung Spezifizierungen nach einzelnen Arbeitskräftegruppen stattfinden, die sich schließ-

lich in der allgemeinen Gesetzgebung für diese Problembereiche auch in öffentlichen Maßnahmen niederschlagen.

Auch im Rahmen innerbetrieblicher Mitbestimmung auf Betriebsratsebene führt eine Spezifizierung der Beteiligung an der Wahl zum Betriebsrat nach zeitlichen und persönlichen Merkmalen (Betriebszugehörigkeit, Alter, Voll- und Teilzeitbeschäftigung) zur Isolierung bestimmter Arbeitskräfte (Jugendliche, Auszubildende, Saisonarbeiter). Ähnliche Spezifizierungen existieren im Bereich staatlich-politischer Interessendurchsetzung. So ist z.B. aufgrund der Orientierung des Wahlrechts an der Nationalität ausländischen Arbeitskräften die Möglichkeit politischer Interessendurchsetzung auf Parlamentsebene weitgehend verschlossen. Gerichtliche Formen der Interessendurchsetzung werden insbesondere durch finanzielle Merkmale (Gerichtsgebühren etc.) spezifiziert, wodurch institutionell der Zugangsaspekt rechtsuchender Arbeitskräfte gegenüber dem Aspekt einer "berechtigten" Interessendurchsetzung priorisiert wird. Hierdurch bleibt finanziell für schlechter gestellte Arbeitskräfte eine Interessenrealisierung mit Hilfe gerichtlicher Instanzen weitgehend (trotz des Armenrechts) verschlossen, zumal die am finanziellen Aspekt orientierte institutionelle Ausprägung gerichtlicher Interessenauseinandersetzung dazu führt, daß die Betriebe, die über verhältnismäßig ausreichende finanzielle Ressourcen verfügen, relativ unproblematisch und ohne vergleichsweise großes Risiko den gerichtlichen Instanzenweg einschlagen können.

Eine Partikularisierung öffentlicher Interessendurchsetzung nach spezifischen Merkmalen der Interessenposition von Arbeitskräften, wie etwa Nationalität, Qualifikation, Alter, kann beispielsweise auch innerhalb der gewerkschaftlichen Interessendurchsetzung zur Isolierung von Arbeitskräftegruppen führen, deren Interessenposition derartige Aspekte nicht aufweist. Dies wird institutionell dadurch möglich,

daß die Interessendurchsetzung auf Gewerkschaftsebene auf der Solidarität und Beteiligung derjenigen Arbeitskräfte beruht, welche den gewerkschaftlichen Instanzen Verhandlungspotentiale und Ressourcen liefern (z.B. Gewerkschaftsbeiträge, die sich an der Höhe des Arbeitslohnes orientieren, die aktive Beteiligung von Arbeitskräften, die über wichtige, für den Betrieb notwendige Qualifikationen verfügen usw.). Ist dies etwa insbesondere hinsichtlich Arbeitskräften der Fall, die deutsche Nationalität aufweisen und zu den gesuchten Facharbeitern zählen, so kann eine entsprechende Spezifizierung der Interessenvertretung dazu führen, daß die Interessen von Angelernten und Ungelernten, insbesondere wenn sie Gastarbeiter sind, nicht oder nur spezifisch begrenzt in die gewerkschaftliche Interessendurchsetzung einbezogen werden, diese Arbeitskräftegruppen also vielfach isoliert bleiben. Hierdurch werden dem Betrieb institutionell auch innerhalb tariflicher Auseinandersetzungen Kompensationsspielräume (und Verhandlungspotentiale) ermöglicht, zumal sich derartige Teilaspekte von Interessenpositionen in Tauschkategorien (entsprechende Lohngruppendifferenzierung usw.) niederschlagen können.

Ein spezifischer Partikularisierungsaspekt nach zeitlichen Merkmalen ist etwa in dem institutionell auf tarifvertragslose Zeiten beschränkten Streikrecht der Arbeitskräfte zu sehen (Friedenspflicht!). Dies kann dazu führen, daß einzelne Betriebe zumindest für die Dauer des Tarifvertrags neutralisierende Maßnahmen treffen, ohne daß den Arbeitskräften während dieser Zeit und gegenüber solchen Aktivitäten Streikmöglichkeiten zur Sicherung und Durchsetzung ihrer eigenen Interessen zur Verfügung stehen.

Ebenso ist in der tarifrechtlichen Institutionalisierung des Streikrechts hinsichtlich anderer Merkmale von Interessenpositionen der Arbeitskräfte ein besonderer Partikularisierungsaspekt zu sehen. So etwa führt die Beschränkung des

Streikrechts auf streikfähige Gewerkschaften, auf die Voraussetzungen einer Urabstimmung der organisierten Arbeitskräfte und auf die Bedingungen der "ultima ratio" dazu, daß Interessen von Arbeitskräften, die nicht organisiert sind, die nur in Tarifgemeinschaften zusammengefaßt sind oder aber in der Urabstimmung unterlegen sind, nicht mit Hilfe eines Streiks durchgesetzt werden können. Hierdurch werden den Betrieben sowohl hinsichtlich einzelner Arbeitskräftegruppen wie auch innerhalb der tariflichen Auseinandersetzung Substitutions- und Kompensationsspielräume eröffnet, die von der Verzögerung der Tarifauseinandersetzung bis zu einzelnen Reaktionen gegenüber den nichtstreikberechtigten Arbeitskräftegruppen reichen können.

(2) Ein anderer Neutralisierungsaspekt ist die Partikularisierung öffentlicher Interessendurchsetzung nach "betriebsabhängigen Merkmalen".

Selbst die nunmehr generell institutionalisierte Form paritätischer Mitbestimmung, die rein zahlenmäßig eine 50:50-Parität zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen gewährleistet, enthält Spezifizierungen hinsichtlich einzelner Merkmale der auf der Arbeitnehmerbank beteiligten Betriebsangehörigen. So führt die Aufspaltung der Arbeitskräfte in leitende Angestellte und Arbeitnehmer dazu, daß den leitenden Angestellten ein bestimmter Anteil an der Interessendurchsetzung institutionell garantiert wird (eigenes Wahlverfahren), dennoch aber deren Interessenposition mit der der übrigen Arbeitskräfte im Verhältnis zum Betrieb fiktiv gleichgestellt wird. Hierdurch findet eine Isolierung der Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte gegenüber den leitenden Angestellten statt; diese erlaubt den Betrieben, durch Aktivitäten gegenüber den Vertretern der leitenden Angestellten insbesondere die paritätische Mitbestimmung der Arbeitskräfte zu neutralisieren. Weitere Spezifizierungen bestehen darin, daß auch bezüglich des Wahlverfahrens der übrigen Arbeitskräfte, die oben

bereits genannte Isolierung zwischen Arbeitern und Angestellten zunächst (vorbehaltlich einer gemeinsamen Ablehnung durch Arbeiter und Angestellte des Betriebes) vorgesehen ist. Ebenso wurde explizit für Pattsituationen eine Neutralisierungsmöglichkeit des Aufsichtsratsvorsitzenden institutionell verankert.

Ein weiteres Beispiel hierzu ist das institutionelle Verhältnis von Leiharbeitnehmern zum Betriebsrat des Beschäftigungsbetriebs. Die relativ unspezifische Institutionalisierung des Betriebsrats (wahlberechtigt sind prinzipiell alle Arbeitnehmer über 18 Jahre) erweist sich hinsichtlich des spezifischen Moments des Rechtsverhältnisses zwischen Arbeitskräften und Betrieb als partikulär. Obwohl auch Leiharbeitskräfte unter Arbeitsbedingungen und an Arbeitsplätzen arbeiten, die vom Beschäftigungsbetrieb bereitgestellt und beeinflußt werden, obwohl sie faktisch für diesen Betrieb arbeiten und dessen Anweisungen durchführen, stehen sie rechtlich in einem Arbeitsverhältnis zu einem externen Betrieb, der sie an den Beschäftigungsbetrieb ausleiht. Sie gelten damit nicht als Betriebsangehörige und bleiben damit weitgehend isoliert von einer Interessendurchsetzung auf Betriebsratsebene (vgl. hierzu die fehlenden Regelungen im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und die einschlägige Rechtsliteratur). Hierdurch bleiben für den Betrieb auch auf der Ebene der Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte Möglichkeiten zur Neutralisierung (Verlagerung betrieblicher Interessenrealisierung auf die Leiharbeitskräfte, mit Ausstrahlungseffekten auf die eigenen Arbeitskräfte, etwa bezüglich der äußeren Arbeitsbedingungen). Ähnlich ist auch deren Isolierung hinsichtlich einer Durchsetzung von Interessen auf der Ebene der Berufsgenossenschaften zu beurteilen.

(3) Ein besonderer Aspekt des oben genannten Institutionalisierungsprinzips ist darin zu sehen, daß öffentliche Gegenmacht der Arbeitskräfte durch spezifische, partiell "wesensfremde" Aspekte der Interessendurchsetzung partikularisiert wird.

Dieser Aspekt ist etwa in der Verpflichtung des Betriebsrats, die Interessenvertretung in kooperativem Sinne durchzuführen, institutionell abgesichert. Das explizite Verbot innerbetrieblicher Arbeitskampfmaßnahmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sowie die ausdrückliche Kooperationsverpflichtung spezifiziert die Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte auf Betriebsratsebene wie folgt: Der Betriebsrat ist zwar institutionell als Interessenvertretungsorgan der Arbeitskräfte verankert, seine Machpotentiale (Mitwirkungsmöglichkeiten, Durchsetzungsrechte, Sachkompetenzen usw.) orientieren sich jedoch an den Prinzipien einer Interessendurchsetzung im Rahmen von Kooperationsverhältnissen. Damit jedoch ist eine spezifische Ersetzung von Machtpotentialen innerbetrieblicher Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte (z.B. Arbeitsverweigerung, Boykott, Zurückbehaltungsrecht der Arbeitskräfte usw.), die einer öffentlichen Gegenmacht innerhalb des Betriebes zur Verfügung stehen könnten, durch "wesensfremde" Durchsetzungsinstrumente verbunden. Dies eröffnet zusätzliche Ansatzpunkte zur Neutralisierung der Interessendurchsetzung des Betriebsrats.

Ferner bestehen zusätzliche Differenzierungen in den Kompetenzen bezüglich bestimmter Mitwirkungs-, Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte, wodurch weitere wesentliche "Elemente" innerbetrieblicher Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte gegenüber dem Betrieb isoliert sein und vom Betrieb zur Neutralisierung genutzt werden können (z.B. das Recht auf Information ohne Beratungsmöglichkeit, die Beteiligung des Betriebsrats nur in Form eines Einspruchsrechtes).

Eine derartige Institutionalisierung des Betriebsrates als kooperatives Mitbestimmungsorgan mit einzelnen unterschiedlich stark ausgeprägten Kompetenzen - wesentlich nur in sozialen und personellen Angelegenheiten der Arbeitskräfte - läßt für den Betrieb auch eine Vielzahl von Spielräumen der Interessenrealisierung auf individueller Ebene offen; insbesondere ermöglicht dies, blockierende (Spätinformation des Betriebsrates, Nichtbeachtung des Widerspruchs durch den Betriebsrat, Forcierung und Ausweitung der Kooperationsverpflichtung usw.) und substituierende (Veränderungen des Produktionsprozesses, der Gratifikationssysteme, Auslagerung der Konstruktion, neue Produktionsverfahren usw.) Strategien einzusetzen, um effektiven Wirkungen einer Interessendurchsetzung auf Betriebsratsebene (im Sozialbereich, beim Kündigungsschutz usw.) zu entgehen bzw. diese in anderen Bereichen auszugleichen.

Ähnliche Ausprägungen eines spezifischen Bezugs öffentlicher Interessendurchsetzung auf einzelne sachliche Teilaspekte von Interessenpositionen sind in der Zusammensetzung der Berufsbildungs- und Prüfungsausschüsse bei den Industrie- und Handelskammern festzustellen. Obwohl dort zur Durchsetzung gesellschaftlicher Interessen an einer allgemeinen Qualifizierung und an objektiven Qualifikationsdefinitionen die Mitwirkung von Berufsschullehrern vorgesehen ist, bleiben diesen Befugnisse zur Mitentscheidung vorenthalten. Da die Berufsschullehrer nur beratende Stimme besitzen, bleiben so selbst innerhalb derartiger Ausschüsse Neutralisierungsspielräume erhalten. Dies heißt, daß institutionell innerhalb solcher Ausschüsse bereits die Interessendurchsetzung partikular stattfindet, was durch die darin beteiligten Vertreter primär betrieblicher Interessen eine verstärkte Isolierung erhalten kann.

Spezifizierungen innerhalb dieser Ausschüsse nach einzelnen finanziellen, qualifikatorischen und branchenbezogenen "Momenten" (ehrenamtliche Tätigkeit, Branchenzugehörigkeit, praktische Erfahrung usw.) können zu einer zusätzlichen Partiku-

larisierung führen und damit eine weitere differenzierte Isolierung wesentlicher Interessenaspekte der Arbeitskräfte bzw. der Auszubildenden bewirken (vgl. Binkelmann u.a. 1975).

(4) Neutralisierungsaspekte enthalten schließlich auch institutionelle Ausprägungen öffentlicher Interessendurchsetzung, sofern eine Isolierung von Arbeitskräftegruppen nach spezifischen betrieblichen Merkmalen erfolgt.

Dies ist insbesondere bei institutionellen Ausgrenzungen bestimmter Betriebe aus der öffentlichen Interessendurchsetzung der Fall.[1] So werden z.B. Arbeitskräfte nach dem Betriebsverfassungsgesetz von der Interessendurchsetzung auf der Ebene des Betriebsrates dann ausgeschlossen, wenn sie in Betrieben mit weniger als fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern arbeiten, und können so hinsichtlich der innerbetrieblichen Mitbestimmung der Arbeitskräfte von jenen Arbeitskräftegruppen isoliert werden, denen ein Betriebsrat zur Verfügung steht. Eine ähnliche Partikularisierung ergibt sich bei der Mitbestimmung, zumal diese nur für solche Arbeitskräfte, die in Betrieben mit einer bestimmten Beschäftigtenzahl, Rechtsform oder spezifischem Betriebszweck arbeiten, besteht.

e) Räumliche Partikularisierung öffentlicher Interessendurchsetzung

Ergänzend sei erwähnt, daß Formen öffentlicher Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte auch dadurch partikular geprägt sein können, daß sie nur auf einzelne Regionen bezogen institutionalisiert werden oder nach räumlichen Kriterien aufgesplittert werden. Ein wesentliches Kennzeichen hierfür ist insbesondere, wenn öffentliche Gegenmacht sowohl hinsichtlich ihrer Machtpotentiale (Solidarität der Mitglieder nur gegenüber räumlich spezifizierbaren Gegnern der Interessendurchsetzung usw.) wie auch hinsichtlich ihrer Durchsetzungswirkung (Geltungsbereich) nur für bestimmte Räume und Regionen zuständig und einsetzbar ist. Dies führt insbesondere zu einer Aussparung bestimmter Regionen von

[1] Eine Ausgrenzung von Betrieben, die weiter oben unter dem Defensivaspekt der ausgegrenzten Betriebe geschildert wurde, ermöglicht hier - aus der Sicht bisher nicht ausgegrenzter Betriebe - durch Aktivitäten zur Veränderung der eigenen betrieblichen Merkmale ,sich der institutionalisierten öffentlichen Gegenmacht zu entziehen.

spezifischen Formen der Interessendurchsetzung bzw. von bestehender institutionalisierter Gegenmacht der Arbeitskräfte, aber auch zu je nach Regionen unterschiedlichen institutionellen Ausprägungen grundsätzlich gleichartiger Formen öffentlicher Gegenmacht der Arbeitskräfte.

Objektiv ist dies in der räumlichen Differenziertheit von Arbeitskräfteproblemen und -interessen sowie der regional unterschiedlichen Zugehörigkeit und Aktivitäten von Arbeitskräften und Betrieben begründet.

Zu diesem Institutionalisierungsprinzip sollen nur einige wenige Beispiele genannt werden, um aufzuzeigen, daß auch infolge räumlicher Isolierung und Partikularisierung öffentlicher Gegenmacht für die einzelnen Betriebe Neutralisierungsspielräume angelegt sind.

So etwa existieren nur in einzelnen Bundesländern Arbeitnehmerkammern, die im Gegensatz zu den Gewerkschaften und bestimmten Kooperationsformen (Bundesanstalt für Arbeit, Berufsgenossenschaften usw.) als Selbstverwaltungsorgane zwar auf einer zwischen Arbeitsmarkt und staatlich-politischem Bereich liegenden Ebene institutionalisiert, jedoch durch besondere Kooperationsprinzipien (Kooperation mit den Betrieben) gekennzeichnet sind. Hierdurch werden für die Betriebe sowohl im regionalen Verhältnis wie auch im Verhältnis von Gewerkschaften zu Arbeitnehmerkammern Ausweichs- und Verlagerungsmöglichkeiten angelegt, die zu einer regional unterschiedlichen Wirksamkeit öffentlicher Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte führen können wie aber auch durch entsprechende Aktivitäten (Standortverlagerung, differenzierte Politik gegenüber den Gewerkschaften etwa bei überregionalen Betrieben, etc.) in spezifischer Weise genutzt werden können.

Ähnliche Beispiele ergeben sich aus der regional unterschiedlichen und nach Regionen strukturierten Institutionalisierung von Gewerkschaften oder Berufsgenossenschaften, die sich für die Betriebe jeweils in räumlich unterschiedlichen Ausprägungen und Auswirkungen der Gegenmacht der Arbeitskräfte darstellen kann.

Typische Beispiele räumlicher Partikularisierung im staatlich-politischen Bereich sind einerseits die föderalistische Struktur des Staatsapparates, andererseits die Orientierung staatlich-politischer Interessendurchsetzung an räumlich differenzierten Ausprägungen von Bevölkerungseinheiten (Gebietskörperschaften) wie Gemeinden, Kreise, Bezirke usw. In beiden Beispielen erfolgt die Institutionalisierung öffentlicher Interessendurchsetzung nach Gesichtspunkten räumlicher Zuständigkeit, wodurch die Möglichkeit besteht, daß eine staatlich-politische Durchsetzung von Arbeitskräfteinteressen ja nach Ländern und/oder Gebietskörperschaften unterschiedlich erfolgt. Dies bedeutet, daß Betriebe in verschiedenen Regionen unterschiedlicher staatlich-politischer Gegenmacht der Arbeitskräfte gegenüberstehen und von daher unterschiedliche Interessenrealisierungsmöglichkeiten besitzen, daß sie aber auch, insbesondere überregionale Betriebe, mit unterschiedlich institutionalisierten Formen öffentlicher Gegenmacht der Arbeitskräfte konfrontiert werden. Diese Unterschiedlichkeit und die damit verbundenen Ausweichs- und Ausgleichsmöglichkeiten können die Betriebe durch entsprechende Verschiebungen und Differenzierungen ihrer Interessenrealisierung, insbesondere ihrer Arbeitskräftepolitik, nutzen.

f) Pluralisierung und wechselseitige Isolierung der Formen öffentlicher Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte

Als wesentlich für Neutralisierungsstrategien der Betriebe erweist sich auch das Prinzip der Pluralisierung und wechselseitigen Isolierung einzelner institutionalisierter Formen

öffentlicher Gegenmacht der Arbeitskräfte. Kennzeichnend hierfür ist, daß die Formen öffentlicher Interessendurchsetzung sowohl hinsichtlich ihrer institutionellen Eigenständigkeit wie auch hinsichtlich der ihnen zur Verfügung stehenden Machtpotentiale in einem spezifischen Nebeneinander institutionalisiert sind. Auf diese Weise wird die öffentliche Gegenmacht der Arbeitskräfte pluralisiert und weist in ihren einzelnen Formen qualitativ unterschiedliche Durchsetzungsmöglichkeiten auf. Dies ist insbesondere dann von Bedeutung, wenn für die Arbeitskräfte öffentliche Interessendurchsetzung in einer Vielzahl öffentlicher Formen auf allen Interessenebenen stattfindet und vergleichsweise wirksam institutionalisiert ist. Neutralisierungsaspekte ergeben sich dann nicht mehr aus der partikularen Ausprägung und der Zuständigkeitsaufsplitterung von Teilinstanzen, sondern vielmehr aus dem Verhältnis einzelner Formen öffentlicher Gegenmacht der Arbeitskräfte zueinander, sowohl was deren qualitative Unterschiedlichkeit wie auch deren Konkurrenzverhältnis untereinander betrifft. Als partikulare Aspekte erlangen hier insbesondere die Isolierung der Formen aufgrund unterschiedlicher Interessenebenen wie auch deren Beschränkung auf jeweils unterschiedliche Machtmöglichkeiten und -instrumente Bedeutung.

Ansatzpunkte für eine partikulare Entlastung oder eine entsprechende Verlagerung der betrieblichen Interessenrealisierung von öffentlicher Gegenmacht der Arbeitskräfte sind zum einen die jeweilige Unterschiedlichkeit der Machtpotentiale (unterschiedliche Durchsetzungsprinzipien, Ressourcen, Erzwingungschancen usw.), die den Instanzen öffentlicher Gegenmacht zur Verfügung stehen, zum anderen das Konkurrenzverhältnis dieser Instanzen zueinander, das insbesondere durch die Legitimationsnotwendigkeit und Eigenständigkeitsproblematik einzelner Instanzen in ihrem Verhältnis zu den von ihnen vertretenen Arbeitskräften (Auswirkungen des Prinzips der Mittelbarkeit, vgl. Teil 1, Kapitel III, Abschnitt 1.) geprägt wird.

Objektive Grundlage für dieses Prinzip ist einerseits die Abhängigkeit öffentlicher Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte von den spezifischen Prinzipien und Machtpotentialen, welche den Arbeitskräften auf individueller Ebene zur Verfügung stehen. Hieraus resultiert, daß die einzelnen Formen öffentlicher Gegenmacht auf jeweils qualitativ unterschiedlichen Prinzipien und Machtpotentialen basieren und jeweils auf diese beschränkt bleiben, während der Betrieb im Prinzip auf alle seine Machtpotentiale zurückgreifen und seine Interessenrealisierung auf allen Interessenebenen verfolgen kann, und deshalb, je nachdem welcher Form öffentlicher Gegenmacht er gegenübersteht, die entsprechenden Machtpotentiale geltend machen kann. (Einschränkungen für den Betrieb können sich hierbei - abgesehen von betriebsspezifischen Voraussetzungen - möglicherweise aus der Konstituierung und Institutionalisierung öffentlicher Interessendurchsetzung der Betriebe selbst ergeben.)

Zum anderen führt die prinzipielle Möglichkeit, daß Formen öffentlicher Interessendurchsetzung auf der Basis unterschiedlichster Interessen und Interessenpositionen konstituiert werden können, zur Installierung und Institutionalisierung einer Vielzahl von Formen und Instanzen öffentlicher Gegenmacht der Arbeitskräfte (regional, sachlich usw. differenziert). Derartig in einzelnen Formen institutionalisierte öffentliche Gegenmacht muß sich im Verhältnis zu den von ihnen vertretenen Arbeitskräften permanent hinsichtlich ihrer partikular beschränkten Interessenvertretung legitimieren und damit objektiv zueinander in Konkurrenz treten.

Diese Pluralitäts- und Konkurrenzaspekte können zusätzlich durch andere Prinzipien der Partikularisierung bei der institutionellen Ausprägung unterschiedlicher Formen öffentlicher Gegenmacht verstärkt werden, nicht nur im Verhältnis einzelner Teilinstanzen, sondern auch im Verhältnis verschiedener Formen öffentlicher Gegenmacht zueinander.

Aus der Sicht des Betriebes ergeben sich hieraus insbesondere zwei wesentliche Aspekte der Neutralisierung. Zum einen kann er verschiedenen Formen bzw. Instanzen öffentlicher Gegenmacht der Arbeitskräfte gegenüberstehen, die über jeweils qualitativ unterschiedliche, spezifisch beschränkte Machtpotentiale verfügen, so daß der einzelne Betrieb hierdurch unterschiedlich in seiner Interessenrealisierung betroffen sein kann. Ferner bleiben ihm damit auch verschiedene Spielräume erhalten, in denen er seine eigene Macht differenziert (einzeln, kombinatorisch, flexibel gegenüber den Formen öffentlicher Gegenmacht) zur Neutralisierung bestimmter Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte einsetzen bzw. erweitern kann (z.B. kann er seine Interessenrealisierung dorthin verlagern, wo sein Machtpotential besonders groß bzw. das der Arbeitskräfteinstanzen entsprechend gering ist).

Zum anderen kann der Betrieb darauf hinwirken, daß einzelne Formen öffentlicher Gegenmacht gegenüber anderen favorisiert und entsprechend institutionalisiert werden bzw. daß zusätzliche Formen installiert werden, die mit bestehenden Gegenmachtsformen der Arbeitskräfte konkurrieren sollen. Der Betrieb kann damit aber auch seine Interessenrealisierung so gestalten und ausrichten, daß er die Interessenauseinandersetzung mit bestimmten Instanzen öffentlicher Gegenmacht vorzieht bzw. daß er versucht, verschiedene Formen der Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte gegeneinander auszuspielen.

Die betrieblich strategische Nutzung dieses Institutionalisierungsprinzips wird vor allem dann begünstigt, wenn öffentliche Gegenmacht auch nach anderen Prinzipien der Partikularisierung institutionalisiert ist und damit zusätzliche Ansatzpunkte für derartige Neutralisierungsstrategien verbunden sind. So kann etwa der Bezug auf spezifische Interessenpositionen die Konkurrenzbeziehung zwischen einzelnen Formen öffentlicher Interessendurchsetzung zusätzlich erhöhen. Derartige Konkurrenzbeziehungen können sowohl auf derselben Interessenebene (z.B. zwischen einzelnen etwa bran-

chenspezifisch unterschiedlichen Gewerkschaften) bestehen und genutzt werden, wie auch dann, wenn öffentliche Gegenmacht der Arbeitskräfte auf unterschiedlichen Interessenebenen installiert ist (z.B. die Konkurrenz zwischen Gewerkschaften, Gewerbeaufsicht, Berufsgenossenschaft usw.).

Die Institutionalisierung öffentlicher Gegenmacht nach diesem Prinzip ist daher auch ein wesentlicher Grund dafür, daß a priori keine allgemein gültigen Aussagen darüber gemacht werden können, auf welcher Interessenebene öffentliche Gegenmacht der Arbeitskräfte stärker bzw. effizienter ist. Auch wenn auf der Basis objektiver Voraussetzungen der Interessendurchsetzung tendenziell vermutet werden kann, daß die Interessendurchsetzung auf staatlich-politischer Ebene (wegen des vorhandenen Gewaltmonopols und der zwingenderen Durchsetzungsinstrumente) am stärksten sein könnte, so bleiben solche Vermutungen aufgrund der jeweiligen Institutionalisierung öffentlicher Gegenmacht (auch auf staatlich-politischer Ebene) nach einzelnen isolierten Interessenaspekten und angesichts der Vielfalt an Möglichkeiten institutioneller Ausprägung aufgrund unterschiedlicher Institutionalisierungsprinzipien der Partikularisierung und Isolierung (unabhängig von den betrieblichen Reaktionsmöglichkeiten) weitgehend spekulativ, zumal eine weniger partikularisierte öffentliche Gegenmacht auf anderen Ebenen der Interessendurchsetzung (infolge geringerer Neutralisierungsmöglichkeiten der Betriebe) weitaus effizienter und mit erheblich stärkeren Auswirkungen auf die betriebliche Interessenrealisierung verbunden sein kann.

Im folgenden sollen drei wesentliche strategische Aspekte dieses Institutionalisierungsprinzip an einigen Beispielen dargestellt werden.

(1) Ein wichtiger Aspekt ist die <u>Beschränkung jeder öffentlichen Gegenmacht auf ihre spezifischen und unterschiedlichen Machtmöglichkeiten</u>, ohne auf das Verhalten anderer Gegenmachtsformen Einfluß nehmen oder deren Machtpotentiale einsetzen zu können (z.B. durch institutionellen Vorrang, kooperatives Zusammenwirken usw.). Damit bleiben den Betrieben prinzipiell Möglichkeiten zur "anderweitigen" Durchsetzung ihrer Interessen insbesondere auch gegenüber "schwächeren" Formen der Interessenvertretung der Arbeitskräfte auf anderen Reproduktionsebenen erhalten.

So etwa ist die Interessendurchsetzung in Form der Gewerkschaften darauf beschränkt, Tarifverhandlungen auf dem Arbeitsmarkt über Lohn und andere Arbeitsbedingungen auf der Grundlage marktwirtschaftlicher Prinzipien durchzusetzen; sie ist also abhängig von der eigenen Marktmachtposition, letztlich bestimmt durch die Solidarität der gewerkschaftlich organisierten Mitglieder. Gewerkschaften können die Durchsetzung von Arbeitskräfteinteressen also prinzipiell nicht aufgrund anderer Machtpotentiale (beispielsweise durch öffentlich-rechtlichen Anspruch) erzwingen, können aber gleichzeitig nicht verhindern, daß der einzelne Betrieb seine Interessenrealisierung wesentlich auf den Absatzmarkt oder in den Produktionsbereich verlegt, wo er möglicherweise bestimmten Formen öffentlicher Gegenmacht der Arbeitskräfte (z.B. in Form des Kartellamtes hinsichtlich Preisstabilität; in Form von Verbraucherschutzverbänden hinsichtlich der Qualität und der Preise von Waren; in Form der Arbeitskräftevertretung im Aufsichtsrat oder im Betriebsrat usw.), die geringere Machtpotentiale aufweisen können, erfolgreicher Widerstand entgegensetzen kann bzw. die Machtverluste auf der Ebene gewerkschaftlicher Interessenauseinandersetzung kompensieren kann. (Dies ist wesentlich beispielsweise bei der Einführung neuer Produkte mit entsprechenden Auswirkungen auf Produktionsverfahren, Arbeitsbedingungen, Arbeitseinsatz etc.)

Ein ähnlicher Aspekt ist in der Beschränkung der Bundesanstalt für Arbeit auf kooperative Interessendurchsetzung auf der Ebene des Arbeitsmarkts hinsichtlich der Arbeitsvermittlung und der Berufsberatung zu erkennen. Obwohl hier sogar ein Ausweichen des Betriebes auf konkurrierende Formen oder gar auf eigene Formen der Arbeitsvermittlung und -beratung institutionell ausgeschlossen ist, verbleiben dem Betrieb (zusätzlich zu individuellen Interessenbeziehungen) vor allem innerhalb des Betriebes Möglichkeiten, auf andere Formen öffentlicher Gegenmacht der Arbeitskräfte auszuweichen oder zumindest kompensierend zurückzugreifen, um entsprechende Rekrutierungsinteressen realisieren zu können. So kann er auf der Ebene des Betriebsrates, in Be-

legschaftsversammlungen und im Rahmen der betrieblichen Berufsausbildung Interessen unter dem Aspekt der Arbeitsvermittlung und Berufsberatung geltend machen, während umgekehrt der Bundesanstalt in diesem Bereich kein direkter Einfluß möglich ist.

Ferner kann der Betrieb auch auf anderen Interessenebenen, auf denen zwar Formen öffentlicher Interessendurchsetzung bestehen, die aber nicht mit Arbeitsvermittlung und Berufsberatung befaßt sind, versuchen, entsprechende Interessen durchzusetzen (wie etwa durch beratende Beeinflussung von Lehrkräften und Schülern an staatlich organisierten Schulen).

(2) Mit der Beschränkung auf je spezifische Machtpotentiale kann auch verbunden sein, daß für bestimmte Formen öffentlicher Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte einzelne Machtmöglichkeiten faktisch oder institutionell nicht existieren, während sie dem Betrieb zur Verfügung stehen und diesem zusätzliche Kompensationsmöglichkeiten einräumen. So bleibt für die Betriebe prinzipiell die Möglichkeit offen, selbst eine öffentliche Macht der Betriebe zu installieren und diese zusätzlich einer breiteren Basis als die an partikularen Aspekten orientierte Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte zu institutionalisieren und so eine Verbesserung ihrer Machtposition im Rahmen der Interessenauseinandersetzung zu erreichen.

Dieser Aspekt kann etwa bei den verschiedensten Formen von Kartellen und betrieblichen Vereinigungen (Arbeitgeberverbände, Wirtschaftsverbände, einzelne wirtschaftliche Kartelle usw.) relevant werden, insbesondere kann der Machtzuwachs, den die Arbeitskräfte durch Formen öffentlicher Interessendurchsetzung erreichen, reduziert bzw. kompensiert werden (auf dieser Basis können auch Aspekte der Abwehr und der Nutzung öffentlicher Gegenmacht der Arbeitskräfte (wieder) relevant werden).

Dem Betrieb steht ferner die Möglichkeit offen, Machtpotentiale, die nicht unmittelbar auf einer spezifischen Ebene der Interessendurchsetzung einsetzbar sind, zumindest ins Spiel zu bringen, um seine Verhandlungspositionen gegenüber öffentlicher Gegenmacht der Arbeitskräfte zu verstärken, während letztere auf die ihr institutionell zur Verfügung stehenden Machtpotentiale generell und grundsätzlich beschränkt bleibt und ihre Interessendurchsetzung allenfalls auf genereller Ebene koordinieren kann (Gewerkschaft und gewerkschaftlich orientierte Betriebsräte). So etwa können die Betriebe durch Rationalisierungsdrohungen und entsprechende Aktivitäten nicht nur gegenüber den Gewerkschaften im Rahmen von Tarifauseinandersetzungen Macht geltend machen, sondern hiermit auch die Interessendurchsetzung auf der Betriebsratsebene oder im staatlich-politischen Bereich beeinflussen.

Eine derartige partikulare Ausprägung von öffentlicher Gegenmacht auf der Kooperationsebene ermöglicht etwa, daß die institutionell erforderliche sachliche und kooperative Interessenauseinandersetzung auf eine Expertenebene gehoben wird, die - zumindest zeitweilig - für Arbeitskräftevertreter, die hierauf bezogen auf beschränkte personelle und sachliche Potentiale verwiesen sind, kaum zugänglich ist. So etwa können Betriebe in Bildungsausschüsse, in Fachausschüsse von Berufsgenossenschaften usw. Experten entsenden, welche die dort paritätisch verankerte und damit mögliche Gegenmacht der Arbeitskräfte auf wissenschaftlicher und fachlicher Ebene neutralisieren oder zumindest einschränken können. In ähnlicher Weise ist auch die Bundesanstalt für Arbeit auf die Beratung von Fachleuten und die Informationsbereitschaft und -fülle betrieblicher Arbeitsmarktexperten angewiesen, um ihre Aufgaben zur Arbeitsvermittlung und Berufsberatung erfüllen zu können. Damit aber werden den Betrieben Möglichkeiten zur Blockierung und Kompensation eröffnet,

während umgekehrt der Bundesanstalt keine entsprechenden Machtmittel (etwa Meldepflicht des einzelnen Betriebs, Betriebszugang) zur Verfügung stehen. (Unvollständige und unzureichende Meldung der zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze, der offenen Stellen; fehlende Informationsbereitschaft über betriebliche Personalpolitik.)

In spezifischer Weise weist die institutionelle Ausprägung nach diesem Prinzip auch im Bereich innerbetrieblicher Mitbestimmung derartige Aspekte auf. Zum einen bleiben die meisten Instanzen öffentlicher Gegenmacht der Arbeitskräfte wie Betriebsräte, Vertrauensleute, Jugendvertreter, aber häufig auch Betriebsärzte und Sicherheitsfachkräfte im Direktionsverhältnis zum Betrieb verhaftet (Angestelltenstatus), wodurch prinzipiell deren Abhängigkeit vom Betrieb und von dessen Anweisungen in institutionellen Grenzen erhalten bleibt. Trotz der rechtlich explizit abgesicherten Unabhängigkeit (Weisungsungebundenheit bezüglich öffentlicher Aufgaben etwa bei Sicherheitsfachkräften, -beauftragten), wird deren "übrige" Position im Betrieb dadurch geprägt, daß sie auch in ihrer Eigenschaft als Gegenmachtinstanzen dem Betrieb als Arbeitsvermögen zur Verfügung stehen und von diesem genutzt werden können. Durch eine entsprechende betriebliche Nutzung und eine spezifische Gestaltung des Arbeitseinsatzes kann der Betrieb die Aktivitäten solcher Instanzen unter kompensatorischen Gesichtspunkten beeinflussen.

Hinzu kommt, daß der Betrieb solche Instanzen auch hinsichtlich ihrer Konkurrenzbeziehung gegeneinander ausspielen kann (z.B. hinsichtlich der Zuständigkeit, der Leistung usw.) und im Rahmen von Betriebsversammlungen, Sicherheitsausschüssen die jeweils partikular orientierte Interessendurchsetzung solcher Instanzen blockieren oder teilweise neutralisieren kann.

(3) Das letzte Beispiel bezog sich bereits auf einen weiteren Aspekt dieses Institutionalisierungsprinzips, nämlich auf die Konkurrenz von Formen öffentlicher Gegenmacht untereinander. Die in öffentlichen Formen der Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte objektiv angelegte Möglichkeit, daß sich mehrere institutionalisierte Formen öffentlicher Gegenmacht auf die gleichen spezifischen Reproduktionsinteressen der Arbeitskräfte beziehen (keine hat also ein "Monopol" auf die Durchsetzung derartiger Interessen), bedeutet für den Betrieb, daß dieser versuchen kann, zusätzliche Formen der Gegenmacht der Arbeitskräfte als konkurrierende Instanzen zu favorisieren und auf deren Institutionalisierung hinzuwirken. Dies enthält die Chance, Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte im Einzelfall darauf zu beschränken, wie sie in den schwächsten Formen öffentlicher Gegenmacht realisierbar ist; ferner können durch eine derartige Konkurrenz Teile der Machtpotentiale einzelner Gegenmachtformen gebunden werden, die für die eigentliche Interessendurchsetzung gegenüber dem Betrieb dann fehlen.

Ein historisches wie auch ein aktuell thematisiertes Beispiel hierfür stellt das Problem dar, daß neben den Gewerkschaften auf dem Arbeitsmarkt konkurrierende Formen öffentlicher Interessendurchsetzung installiert und institutionalisiert werden. Dies geschah etwa durch die Bildung von Tendenzgewerkschaften (wie etwa die christlichen Gewerkschaften um die Jahrhundertwende) und kann ebenso durch die Installierung von Arbeiterkammern und ähnlichem erfolgen. Damit werden für die Betriebe (auch wenn z.B. Arbeiterkammern institutionell sehr spezifisch organisiert werden) - partiell zumindest - Ausweichmöglichkeiten und zusätzliche Machtpotentiale geschaffen. Die Betriebe können beispielsweise zum einen bestimmte eigene Interessen auf problemlosere Gegenmachtformen ausrichten, zum anderen beispielsweise die Gewerkschaft gegen die Arbeiterkammer ausspielen (und eine Gegenmachtform jeweils als "Alibi" gegenüber der anderen benutzen).

Exemplarisch für diesen Aspekt ist auch die Durchsetzung von Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsinteressen der Arbeitskräfte. So sind im Bereich des Arbeitsschutzes jeweils unterschiedliche öffentliche Instanzen tätig, die es dem Betrieb prinzipiell ermöglichen, seine Interessendurchsetzung je nach Wirksamkeit dieser einzelnen Instanzen auszurichten und durch Bezug auf die Bedeutung, die Macht und den Sachverstand bestimmter (für den Betrieb günstigerer) Instanzen zu legitimieren. Gerade weil Gewerbeaufsicht, Berufsgenossenschaft, Betriebsräte und Gewerkschaften auf unterschiedlichen Ebenen und in der verschiedensten Weise institutionalisiert (und entsprechend auch partikularisiert) sind, besitzen sie auch hinsichtlich der Realisierung von Arbeitsschutzanforderungen, für die alle im Prinzip zuständig sind, unterschiedliche Wirksamkeit. Dies hat zur Folge, daß nicht nur graduell eine Neutralisierung bestimmter öffentlicher Gegenmacht möglich ist, sondern im Einzelfall auch konkrete Gegensätze in der Interessendurchsetzung dieser Instanzen entstehen können, die vom Betrieb zu einer gänzlichen Neutralisierung bestimmter Formen öffentlicher Gegenmacht (zumindest bezüglich partieller Aspekte) genutzt werden können; z.B. dann, wenn im Einzelfall das Arbeitsschutzinteresse des Betriebsrates (etwa Verkapselung von maschinellen Anlagen) dem des Aufsichtsbeamten (sorgfältige Beachtung von Vorsichtsmaßregeln,insbesondere Körperschutz) entgegensteht.

Ähnliche Neutralisierungsaspekte enthalten die Konkurrenzbeziehungen zwischen einzelnen regional und/oder branchenmäßig differenzierten Gewerkschaften, die in spezifischer Weise miteinander konkurrieren, insbesondere im Verhältnis zu solchen Betrieben, die überregional oder branchenübergreifend organisiert sind (Konzerne usw., aber auch betriebliche Verbände).

Auch im Rahmen staatlich-politischer Interessendurchsetzung, die durch eine institutionell beschränkte Unterwerfung und Partizipation der Arbeitskräfte und der Betriebe gekennzeichnet und umgekehrt durch die Abhängigkeit des Staatsapparates von den Betrieben geprägt ist, ergeben sich zwischen einzelnen Instanzen des Staatsapparates erhebliche Konkurrenzbeziehungen, die von den Betrieben in unterschiedlicher Weise strategisch genutzt werden können. Beispielsweise eröffnet die Ressourcenabhängigkeit einzelner Gemeinden, Städte und Kreise den Betrieben die Chance, sowohl mit Hilfe der Bereitstellung von Ressourcen wie auch der Drohung einer Standortverlagerung die Effizienz ihrer öffentlichen Interessendurchsetzung zu blockieren und zu kompensieren (also auch hinsichtlich der Durchsetzung von Arbeitskräfteinteressen). Die Konkurrenz etwa einzelner Städte untereinander (um bestimmte Betriebe bzw. Industrieansiedlungen) kann sogar dazu führen, daß die Betriebe die institutionalisierte öffentliche Gegenmacht (insbesondere bereits realisierte Ergebnisse der Interessendurchsetzung in Form von öffentlichen Maßnahmen) zu Zugeständnissen und partieller Rücknahme einzelner Maßnahmen veranlassen und damit eine spezifische Partikularisierung öffentlicher Interessendurchsetzung - insbesondere hinsichtlich Kompensationsmöglichkeiten - bewirken können (infolge der Abhängigkeit z.B. von Stadträten, Baubehörden oder Gewerbeämtern von betrieblichen Aktivitäten und Ressourcen im wirtschaftlichen Bereich, aber auch auf höherer staatlich-politischer Ebene). Es handelt sich hier letztlich um eine Variante des defensiven Aspektes betrieblicher Möglichkeiten, durch Versprechungen oder Drohungen (hier etwa hinsichtlich einer bestimmten Standortwahl) bzw. durch die Bereitstellung oder den Entzug politischer Unterstützung die öffentliche Interessendurchsetzung zumindest im Einzelfall zu neutralisieren.

Die Notwendigkeit der Legitimation jeweils partikular institutionalisierter öffentlicher Instanzen innerhalb des Staatsapparates ermöglicht selbst auf der Regierungsebene Neutralisierungsspielräume, die zum Ausgleich oder zur Kompensation politischer Bestrebungen (etwa einzelne Aktivitäten von Ministerien) genutzt werden können. So kann z.B. die Thematisierung einzelner Probleme unter Bezug auf ganz bestimmte Ministerien wegen der Überlappung von Ressortzuständigkeiten, der unterschiedlichen Bedeutung einzelner Ministerien, jeweils unterschiedlich großer Finanzetats usw. Konkurrenzaspekte innerhalb staatlich-politischer Interessendurchsetzung bewirken, womit wichtige Neutralisierungsmöglichkeiten für die Betriebe verbunden sein können (etwa zwischen den Forschungs-, Wirtschafts- und Arbeitsministerien hinsichtlich technischem Fortschritt und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Umweltschutz und Sicherung der Arbeitsplätze etc.).

Durch eine Partikularisierung nach anderen Institutionalisierungsprinzipien können solche Konkurrenzaspekte zwischen öffentlichen Instanzen wesentlich verstärkt werden, was sich etwa am Beispiel der föderalistischen Struktur der Bundesrepublik demonstrieren läßt. Insbesondere für Großbetriebe eröffnen sich hier wichtige Neutralisierungsmöglichkeiten aufgrund der regional unterschiedlich entwickelten Durchsetzung von Reproduktionsinteressen der Arbeitskräfte, zumal einzelne Instanzen des Staatsapparates nur länderspezifisch zuständig sind und auf diese Weise auch in einem im Verhältnis zu anderen Instanzen unterschiedlichen Ausmaß der betrieblichen Abhängigkeit und dem öffentlichen Legitimationsdruck unterworfen sein können. Diese Unterschiedlichkeit zeigt sich etwa im Verhältnis der Gewerbeaufsichtsämter, die nach Ländern organisiert sind, zu den Berufsgenossenschaften, die im wesentlichen nach Produktionsprozessen und wirtschaftlichen Aspekten aufgegliedert sind. Die konkrete Durchsetzung

hier beispielsweise von Arbeitsschutzinteressen wird damit wesentlich auch von den Konkurrenzbeziehungen der einzelnen Arbeitsschutzinstanzen untereinander bestimmt bzw. davon, welche Neutralisierungsspielräume damit verbunden sein können und wie diese von den Betrieben genutzt werden.

2. Wirksamkeit öffentlicher Interessendurchsetzung und betriebliche Aktivitäten (Reaktionen)

Auf der Basis der oben erläuterten Institutionalisierungsprinzipien bestehen Möglichkeiten für den Betrieb, den Verlust von Machtüberlegenheit gegenüber den Arbeitskräften so auszugleichen und sich der Durchsetzung von Arbeitskräfteinteressen gegenüber so elastisch zu verhalten, daß die Auswirkungen öffentlicher Gegenmacht der Arbeitskräfte auf die betriebliche Interessendurchsetzung begrenzt und bewältigbar bleiben oder letztlich vom Betrieb anderweitig durch Machtgewinn ausgeglichen werden können. Damit aber bestehen für die Betriebe auch unterschiedliche Chancen, die Wirksamkeit öffentlicher Interessendurchsetzung zu beeinflussen. Möglich ist insbesondere aber, daß die für den Betrieb ungünstigen Effekte öffentlicher Interessendurchsetzung mehr oder weniger neutralisiert werden können.

Auch wenn wir - auf abstrakter Ebene - davon ausgehen, daß die Betriebe die öffentliche Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte bei einer derartigen Institutionalisierung durch betrieblich-strategische "Reaktionen" neutralisieren können, so heißt dies nicht, daß der einzelne Betrieb auf empirischer Ebene "omnipotent" ist. Vielmehr hängt es wesentlich für den einzelnen Betrieb von seinen inner- und außerbetrieblichen Bedingungen ab, ob und inwieweit er im konkreten Fall in der Lage ist, solche Neutralisierungsaspekte zu nutzen und entsprechende Aktivitäten zu unternehmen.

Uns kommt es hier vor allem darauf an, generell die Neutralisierungsmöglichkeiten aufzuzeigen, die für die Betriebe bei einer derartigen Institutionalisierung bestehen, unabhängig aber davon, ob sie im Einzelfall zu den entsprechenden Aktivitäten in der Lage sind oder nicht, bzw. ob sie andersartige Strategien priorisieren.

Entsprechende betriebliche Reaktionen haben für die öffentliche Durchsetzung von Arbeitskräfteinteressen die Konsequenz, daß damit angestrebte Effekte, wie etwa Verringerung

der Machtasymmetrie, Einflußgewinnung auf solche Bereiche, die für die Interessensicherung der Arbeitskräfte von Bedeutung sind usw., nicht oder nur in beschränktem Umfang und spezifischer Richtung erreichbar sind; insbesondere können durch die öffentliche Gegenmacht der Arbeitskräfte betriebliche Aktivitäten auf anderer Ebene und in anderen Formen der Interessenauseinandersetzung bzw. gegenüber anderen Arbeitskräften ausgelöst werden. Aktivitäten, gegen die sich die so konstituierte und institutionell abgesicherte öffentliche Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte nicht richtet, auf die sie aber auch keinen Einfluß nehmen kann, wenn der einzelne Betrieb sie unter Neutralisierungsgesichtspunkten unternimmt.

Da eine nach partikularen Aspekten erfolgte Institutionalisierung öffentlicher Gegenmacht den Betrieb zumindest in bestimmtem Ausmaß bezüglich bestehender Formen betrieblicher Interessenrealisierung einschränken kann, benötigt dieser im Vergleich zu defensiven Strategien besondere Voraussetzungen für eine Veränderung und Verlagerung bisheriger betrieblicher Aktivitäten. Auf die hierzu erforderlichen betrieblichen Potentiale (z.B. Größe der Belegschaft, Zusammensetzung der Belegschaft nach Alter, Geschlecht, Nationalität, Stellung auf dem Arbeitsmarkt, Qualifikationen, Betriebsklima, Motivation und "Mitwirkung" der Belegschaft, Elastizität und Struktur des Produktionsprozesses usw.), soll nur am Rande eingegangen werden, um Beispiele betrieblicher Reaktionen zur Neutralisierung öffentlicher Gegenmacht kennzeichnen zu können. Eine exakte Analyse betrieblicher Aktivitäten unter Bezug auf die dazu notwendigen Voraussetzungen kann hier nicht geleistet werden. Dies muß in weiteren Arbeiten an eingegrenzten Gegenstandsbereichen erfolgen.
Im folgenden sollen die hierzu möglichen Arten betrieblicher "Reaktionsstrategien" näher ausgeführt werden.

a) Blockierungsstrategien

Blockierungsstrategien richten sich im wesentlichen auf die Behinderung öffentlicher Gegenmacht durch die Gestaltung bestimmter, der öffentlichen Interessendurchsetzung nicht unterworfener, aber für diese dennoch relevanter Faktoren. Es handelt sich hierbei um die Gestaltung und Beeinflussung der faktischen Bedingungen und Voraussetzungen, die die Beteiligten an der öffentlichen Gegenmacht für sich und für ihre Interessendurchsetzungsaktivitäten benötigen. Dabei stützen sich entsprechende betriebliche Strategien insbesondere darauf, daß öffentliche Gegenmacht auf einzelne Interessenpositionen und Interessenmomente isoliert ist, sowie auf die Aufsplitterung in unterschiedliche Instanzen mit ganz spezifischen Interessenpotentialen. Betriebliche Aktivitäten können dabei auch an nicht institutionalisierten Bezugspunkten ansetzen, um institutionalisierte Gegenmacht zu blockieren.

Eine Blockierung hat zur Folge, daß die möglichen Wirkungen öffentlicher Gegenmacht auf den Betrieb mehr oder weniger eingeschränkt werden, so daß die Durchsetzung von Arbeitskräfteinteressen nur unter spezifischen Aspekten erfolgt und den Betrieb in seiner - bisherigen - Interessenrealisierung nicht wesentlich einengt.

Blockierungsstrategien setzen an den faktischen Voraussetzungen öffentlicher Interessendurchsetzung, insbesondere an den nicht näher institutionalisierten aber partiell relevanten Aspekten öffentlicher Gegenmacht der Arbeitskräfte an. (Blokkierungsstrategien eignen sich daher vor allem auch für neutralisierende Aktivitäten gegenüber den konkreten Ergebnissen öffentlicher Interessendurchsetzung (öffentliche Maßnahmen).)

(1) Wesentlicher Ansatzpunkt bei den folgenden Beispielen ist die betriebliche Gestaltung nicht institutionalisierter Aspekte öffentlicher Interessendurchsetzung, insbesondere entsprechender Rahmenbedingungen.

So kann der Betrieb trotz des Zustandekommens öffentlicher Interessendurchsetzung in Form von Betriebsrat, Jugendvertreter, Betriebsversammlung durch die Gestaltung der nicht näher institutionalisierten Aspekte solcher im Betriebsverfassungsgesetz geregelten Interessendurchsetzungsmöglichkeiten diese Interessenvertretung der Arbeitskräfte im Betrieb abblocken bzw. deren Auswirkungen in einer bestimmten Richtung beschränken. Als Beispiel sei hier die Abhaltung von Betriebsversammlungen an Sonntagen genannt, was in unterschiedlicher Weise, je nach Belegschaftsstruktur, die faktische Bedeutung der Interessendurchsetzung der Belegschaft verringern kann, etwa wenn Frauen hierfür nicht ihre Freizeit opfern können. Der Betrieb kann auch durch finanzielle Anreize (Prämien für die Beteiligung an der Belegschaftsversammlung) auf den Ablauf und die Stimmung innerhalb der Betriebsversammlung Einfluß nehmen.

In ähnlicher Weise kann eine öffentliche Durchsetzung von Arbeitskräfteinteressen dadurch blockiert sein, daß sie institutionell durch Instanzen erfolgen soll, die sich grundsätzlich an betrieblichen Interessen orientieren (müssen). So kann beispielsweise die Industrie- und Handelskammer darauf hinwirken, daß in die Prüfungsausschüsse nur solche Arbeitnehmervertreter und Berufsschullehrer berufen werden, die als fachlich und persönlich "geeignet" angesehen werden. Eine entsprechende Interpretation der "Eignung" ermöglicht es jedoch, den Prüfungsausschuß so zusammenzusetzen, daß im wesentlichen die Berücksichtigung betrieblicher Interessen abgesichert ist, eine Durchsetzung von Arbeitskräfteinteressen jedoch wie vor der Institutionalisierung des Prüfungsausschusses durch das Berufsbildungsgesetz kaum gesichert ist.

Durch die Beeinflussung faktischer Rahmenbedingungen können auch fest institutionalisierte Formen öffentlicher Interessendurchsetzung blockiert und die darin abgesicherte Geltendmachung von Machtpotentialen der Arbeitskräfte erschwert oder tendenziell

verhindert werden. Beispielsweise können die Betriebe innerhalb der Berufsgenossenschaft eine Durchsetzung von Arbeitskräfteinteressen dadurch (zumindest für eine bestimmte Zeit) blockieren, daß sie das Verfahren zur Erstellung von Unfallverhütungsvorschriften durch die ausgiebige Nutzung institutionell abgesicherter Beteiligungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten von Fachkreisen und Sachverständigen erschweren und verzögern. Diese Behinderung kann letztlich die Herausbildung derartiger Vorschriften zeitlich und auch inhaltlich (infolge der Weiterentwicklung von Produktionsverfahren usw.) abblocken und damit teilweise die prinzipiell in diesem Verfahren angelegten Möglichkeiten einer Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte neutralisieren.

Eine Blockierung öffentlicher Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte ist vor allem auch dann möglich, wenn diese sich spezifisch an bestimmten Gruppen von Arbeitskräften orientiert, der Betrieb aber in der Lage ist, seine Interessenrealisierung mit diesen oder anderen Arbeitskräften unter spezifischen arbeitsvertraglichen Bedingungen zu betreiben, (etwa einen Teil der Arbeitskräfte nur mit kurzfristigen Arbeitsverträgen zu beschäftigen). Eine Umstellung des Produktionsprozesses auf solche Tätigkeiten, die niedrigen Lohngruppen zuzuordnen sind, erlaubt etwa die Beschäftigung junger, ungelernter Arbeitskräfte. Eine günstige (flexible) Produktionspolitik, partielle Arbeitslosigkeit etc. beispielsweise erleichtert die Einführung von Zeitverträgen. Damit aber wird für jene Arbeitskräfte eine Interessendurchsetzung in solchen Formen öffentlicher Gegenmacht blockiert, in denen eine Durchsetzung der Interessen junger, kurzfristig beschäftigter, in niedrigen Lohngruppen eingestufter Arbeitskräfte institutionell kaum oder grundsätzlich nicht erfolgen kann. So etwa eine Interessendurchsetzung im arbeitsgerichtlichen Verfahren (beispielsweise gibt es einen Kündigungsschutz nicht bei Zeitverträgen, nur bei längerfristiger Beschäftigung), auf der Ebene der Gewerkschaften (infolge deren Orientierung an den Interessen-

positionen der wichtigsten und aktivsten Mitglieder wie etwa Facharbeiter) oder auf Betriebsratsebene (da Betriebsräte tendenziell auf Interessen der Stammbelegschaft ausgerichtet sind).

(2) Blockierungsstrategien äußern sich insbesondere auch in der Beeinflussung der faktischen Voraussetzungen öffentlicher Interessendurchsetzung.

So ermöglicht beispielsweise das neue Ausbildungsplatzförderungsgesetz eine staatlich-politische Gegenmacht zur Durchsetzung von Ausbildungsinteressen der Arbeitskräfte (zur Sicherung einer ausreichenden Anzahl von Ausbildungsplätzen). Diese Möglichkeit ist abhängig gemacht davon, ob die Betriebe insgesamt genügend Ausbildungsplätze (pro Jahr) bereitstellen. Zum einen jedoch ist die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen völlig von der Personal- und Öffentlichkeitspolitik der Betriebe abhängig. Zum anderen sind die Betriebe, wenn sie Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt haben, nicht dazu verpflichtet, dann auch Auszubildende einzustellen (fehlende Eignung als Begründung usw.).Darüber hinaus können in betrieblich kurzfristig oder mittelfristig orientierter Perspektive auch Ausbildungsplätze schwergewichtig in solchen Berufen und Branchen bereitgestellt werden, in denen die späteren Beschäftigungsaussichten wie auch die Ausbildungs- und späteren Arbeitsbedingungen unattraktiv sind, womit auch das Interesse der Auszubildenden selbst an solchen Ausbildungsplätzen gering sein dürfte. Die Nutzung dieser Ansatzpunkte durch entsprechende betriebliche Reaktionen ermöglicht es den Betrieben und deren öffentlicher Interessenvertretung, eine staatlich-politische Interessendurchsetzung auch für den Fall eines faktischen Mangels an Ausbildungsplätzen jederzeit zu neutralisieren und die Durchsetzung entsprechender Ausbildungsinteressen der Arbeitskräfte auf die im Ausbildungsplatzförderungsgesetz vorgesehene Weise zu verhindern.

Eine ähnliche Blockierung öffentlicher Gegenmacht der Arbeitskräfte durch Beeinflussung der faktischen Voraussetzungen kann dadurch erfolgen, daß die Rahmendaten der betrieblichen Organisation und Produktion so verändert werden, daß für eine Durchsetzung von Arbeitskräfteinteressen (über institutionell abgesicherte Instanzen) kaum oder aber nur in spezifischer Weise Raum bleibt. Für Werksärzte, Sicherheitsingenieure und Sicherheitsbeauftragte kann beispielsweise eine spezifische Organisation von Kompetenzen, insbesondere bezüglich des Sicherheitswesens, ebenso neutralisierende Effekte mit sich bringen, wie eine Umgestaltung des Produktionsprozesses selbst. Durch diese Gestaltung der "Natur des Betriebes" können Sachzwänge installiert werden, die eine öffentliche Durchsetzung von Gesundheits- und Sicherheitsinteressen der Arbeitskräfte sowohl durch die betrieblich angestellten arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Fachkräfte wie auch durch die einzelbetrieblich unabhängigen Aufsichtsbeamten (von Berufsgenossenschaften und Gewerbeaufsichtsämtern) erheblich einengen. Die Schaffung betrieblicher Fakten beispielsweise auch für den Betriebsrat oder die Gewerkschaften (Problematik der Erhaltung von Arbeitsplätzen) ist wohl eine der häufigsten Reaktionen der Betriebe zur Blokkierung öffentlicher Gegenmacht der Arbeitskräfte (wie auch gegenüber entsprechenden öffentlichen Maßnahmen).

b) Entzugs- und Substitutionsstrategien

Betriebliche Möglichkeiten, sich Gegenmacht seitens der Arbeitskräfte zu entziehen bzw. diese durch andere Formen öffentlicher Interessendurchsetzung zu ersetzen, basieren hauptsächlich darauf, daß institutionalisierte öffentliche Gegenmacht der Arbeitskräfte sich isoliert auf partikulare Interessenpositionen bezieht, substitutive Funktion zu individuellen Formen der Interessendurchsetzung besitzen und in ihren Machtpotentialen in einzelne Faktoren und Instanzen aufgesplittert und isoliert sind. Sind diese institutionellen Aspekte außerdem

noch nach spezifischen "Teilmomenten" und Ausschnitten von Reproduktionsinteressen ausgeprägt,werden Entzugs- und Substitutionsmöglichkeiten des Betriebes verstärkt möglich. Wesentlich für Substitutionsstrategien ist insbesondere, daß sich öffentliche Gegenmacht der Arbeitskräfte gegen den Betrieb nur in bestimmten, bereits ausgeprägten und damit institutionell beschränkten Formen geltend machen kann, so daß sich eine Entwicklung oder Installierung neuer Formen betrieblicher Interessendurchsetzung gegenüber den Arbeitskräften dem Wirkungsbereich bereits institutionalisierter öffentlicher Gegenmacht weitgehend entziehen kann.

Obwohl sich Entzugs- und Substitutionsstrategien in ihrer Zielrichtung unterscheiden, handelt es sich im wesentlichen um die gleiche Strategie. Betriebe können sich zum einen der öffentlichen Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte entziehen, indem sie ihre eigene Interessendurchsetzung gegenüber diesen Formen öffentlicher Gegenmacht einstellen (Entzugsstrategie). Da sich die Interessendurchsetzung der Betriebe aber auf verschiedenen Ebenen und in unterschiedlichen Formen gegenüber den Arbeitskräften vollzieht und infolge der jeweils differenzierten Institutionalisierung öffentlicher Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte "gegenmachtfreie" Räume offen bleiben, kann der Betrieb versuchen, für ihn ungünstige (machtbeschränkende) öffentliche Formen der Interessendurchsetzung durch andere Formen (sowohl individueller wie öffentlicher Art) zu substituieren.

Der wesentliche Ansatzpunkt für betriebliche Entzugs- und Substitutionsstrategien ist, daß öffentliche Gegenmacht der Arbeitskräfte prinzipiell nur dann wirksam werden kann, wenn sich der Betrieb dieser Interessendurchsetzung "stellt". Die Notwendigkeit hierzu ist für den Betrieb nur dann gegeben, wenn er darauf angewiesen ist, bestimmte Interessenbeziehungen mit den Arbeitskräften einzugehen. Trotz der hierzu bestehenden

allgemein-gesellschaftlichen Notwendigkeit (vgl. hierzu die objektiven Grundlagen öffentlicher Interessendurchsetzung), besteht für den einzelnen Betrieb einerseits die Möglichkeit, tendenziell auf bestimmte Gruppen von Arbeitskräften zu verzichten und sich den Wirkungen ihrer öffentlichen Gegenmacht auf allen Ebenen der Interessendurchsetzung, zumindest partiell, zu entziehen. Auf der anderen Seite kann der Betrieb auch Formen öffentlicher Gegenmacht substituieren, indem er seine eigene Interessendurchsetzung in anderer Form gegenüber seinen Arbeitskräften, mit anderen Arbeitskräftegruppen und unter anderen Produktionsbedingungen zu realisieren versucht.

Entzugs- und Substitutionsstrategien erfordern daher im allgemeinen einen relativ großen Aufwand an Umstellungen und Öffentlichkeitsarbeit der Betriebe. Sie scheinen im allgemeinen auf der Ebene des Betriebes und des Arbeitsmarktes eher durchsetzbar, da eine Institutionalisierung öffentlicher Gegenmacht im Rahmen von "Kooperationsverhältnissen" und insbesondere auf staatlich-politischer Ebene langfristig orientiert ist und damit die Nutzung von Entzugs- und Substitutionsmöglichkeiten selbst institutionell erschwert sein kann.Entzugs- und Substitutionsstrategien können sich insbesondere an regionalen, sachlichen und organisatorischen Aspekten öffentlicher Gegenmacht orientieren.

(1) Reaktionen des Entzugs sind vor allem Verhaltensweisen von Betrieben, die ihre Produktion im Wirkungsbereich öffentlicher Gegenmacht der Arbeitskräfte eingestellt bzw. räumlich verlagert haben (also nicht nur aus Kostengründen den Standort gewechselt haben).

Dies äußert sich etwa in der räumlichen Verlagerung von Produktionsstätten in regionale oder nationale Bereiche, in denen beispielsweise die überbetriebliche Mitbestimmung der Arbeitskräfte nicht oder nur in geringem Ausmaß institutionalisiert ist. Denkbar sind aber auch organisatorische Veränderungen, um sich bestimmten öffentlichen Formen der Interessendurchsetzung zumindest partiell zu entziehen. Hierzu gehören z.B. die Verla-

gerung der betrieblichen Verwaltung (Sitz des Unternehmens), die Veränderung der Rechtsform, Änderungen des Produktionszweckes (z.B. als Entzug gegenüber der Montanmitbestimmung), um sich bestimmten Einflüssen öffentlicher Interessendurchsetzung, die sich an solchen Merkmalen orientiert, zu entziehen.

Solche denkbaren Alternativen seien etwas näher am Beispiel der Interessendurchsetzung auf Betriebsratsebene demonstriert. Die Isolierung der Interessendurchsetzung des Betriebsrates auf partikulare und spezifische Aspekte von Arbeitskräfteinteressen (wie einzelne quantitative und qualitative Voraussetzungen für eine Mitbestimmung) macht es dem einzelnen Betrieb möglich, durch organisatorische Umstrukturierung darauf hinzuwirken, daß institutionell eine Betriebsratsvertretung nicht mehr erforderlich ist bzw. nur in geringer Stärke zu installieren ist. Ebenso ist es möglich, durch die Teilung eines Unternehmens in rechtlich unabhängige, aber dennoch wirtschaftlich miteinander verflochtene Betriebe sich der Interessendurchsetzung durch einen Gesamtbetriebsrat zu entziehen und so die Interessenvertretung der Arbeitskräfte im Verhältnis der Betriebe zueinander aufzuspalten und zu differenzieren. Derartige Aktivitäten erlangen vor allem dann Bedeutung, wenn die Bestrebungen eines Gesamtbetriebsrates auf die Beseitigung unterschiedlicher Lohn- und Arbeitsbedingungen der Arbeitskräfte ausgerichtet sind, insbesondere, wenn einzelbetriebliche für die Arbeitskräfte vorteilhafte Regelungen auf alle Betriebe ausgedehnt werden könnten.

(2) Während der Entzug im Grunde gleichbedeutend ist mit einer Substituierung durch Interessenbeziehungen zu Arbeitskräften, für die keine oder nur eine geringe öffentliche Gegenmacht existiert, haben Substitutionsstrategien vor allem zum Ziel, bestimmte, in spezifischer Weise institutionalisierte Formen öffentlicher Interessendurchsetzung durch andere Formen (auf individueller oder öffentlicher Ebene) zu ersetzen.

Ein strategischer Aspekt ist dabei einzelne Formen öffentlicher Gegenmacht (nicht nur deren Entwicklung und Institutionalisierung, vgl. s.o.), in denen die betriebliche Machtposition nicht so stark eingeschränkt werden kann, gegenüber anderen Formen vorzuziehen.

Hierher gehörte etwa die Bereitschaft der Betriebe, die Tarifautonomie (als eine wichtige und für die Betriebe tragbare Form der Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte) gegenüber solchen Formen und Bestrebungen zu verteidigen und zu festigen, die sich auf staatliche Lohnfestsetzungen oder auf Betriebsgewerkschaften bezogen. Die Gefahr z.B. dauerhafter, intensiver Machteinbuße bei staatlicher Reglementierung (Lohnstopp, Gleitklauseln, Festlöhne usw.) schien für die Betriebe eine potentiell größere Einschränkung für ihre Interessenrealisierung zu bedeuten, als die Schwierigkeiten konjunkturell abhängiger Markt- bzw. Produktionsmacht auf der Ebene des Arbeitsmarktes. Unter diesem Aspekt kann wohl auch die Bereitschaft der Betriebe zur Anerkennung der Gewerkschaften als Tarifpartner interpretiert werden, mit der diese 1918 die Grundlage für die Tarifautonomie gelegt haben.

Die favorisierende Behandlung betrieblich weniger problematischer Formen öffentlicher Gegenmacht der Arbeitskräfte gegenüber solchen Formen, die die betriebliche Interessenrealisierung stärker beeinträchtigen, unter Substitutionsaspekten läßt sich auch am Beispiel einzelner Instanzen öffentlicher Interessendurchsetzung belegen. So können sich Betriebe einer Interessendurchsetzung durch die Gewerbeaufsicht partiell entziehen, indem sie (trotz der relativ fixierten Aufgabenzuständigkeit) bezüglich bestimmter Aspekte und Probleme eine Interessenauseinandersetzung mit den Berufsgenossenschaften gegenüber der Gewerbeaufsicht priorisieren. Dies kann etwa dadurch geschehen, daß die Behandlung bestimmter betrieblicher Probleme und die Auseinandersetzung mit behördlichen Aktivitäten verstärkt mit den Instanzen der Berufsgenossenschaften gesucht wird, wenn die

Betriebe von diesen weniger Beeinträchtigung für ihre Interessenrealisierung erwarten als von der Gewerbeaufsicht. Die vorherrschende Überlassung vor allem technikbezogener Normierungs- und Kontrolltätigkeiten (der sog. technische Arbeitsschutz) an die Berufsgenossenschaften kann unter Substitutionsgesichtspunkten interpretiert werden, zumal hierdurch dem Betrieb bei der Durchsetzung von Arbeitsschutzinteressen zumindest die Berücksichtigung der Praxis und der technischen Machbarkeit seitens der öffentlichen Gegenmacht gesichert ist.

Ebenso stellt bei der Ausbildung von Sicherheitsfachkräften die von den Betrieben bevorzugte Inanspruchnahme der Berufsgenossenschaften im Gegensatz zu den Gewerbeaufsichtsämtern eine eindeutige substitutive Reaktion der Betriebe gegenüber der staatlichen Gewerbeaufsicht dar, zumal letztere ursprünglich die entsprechenden Ausbildungslehrgänge in größerem Umfang durchführte und anbot.

(3) Substitutionsstrategien sind häufig auf die betriebliche Installierung und Forcierung ganz konkreter Ersatz- oder Konkurrenzinstanzen öffentlicher Gegenmacht der Arbeitskräfte ausgerichtet. Dies zeigt sich nicht nur in Aktivitäten zu einer Konstituierung und Institutionalisierung solch "zusätzlicher" Formen öffentlicher Gegenmacht der Arbeitskräfte, sondern ist auch in einem verstärktem betrieblichen Ausweichen auf solche Formen der Interessenauseinandersetzung zu sehen.

Ein historisches Beispiel hierfür stellen die betrieblichen Aktivitäten nach Einführung der Schlichtungsstellen in den 30er Jahren dar, indem die Betriebe diese Schlichtungsstellen schließlich regelmäßig in Anspruch nahmen und auf diese Weise die betriebsrätliche wie auch die gewerkschaftliche Interessenvertretung der Arbeitskräfte aushöhlten bzw. ersetzten. Wesentlich hierbei war vor allem die strategische Bedeutung des Vorhandenseins derartiger Schlichtungsstellen, so daß die Betriebe

durch entsprechende Reaktionen dort ihre Interessen wirksamer durchsetzen und sich gleichzeitig der institutionalisierten öffentlichen Gegenmacht der Arbeitskräfte in den Gewerkschaften und den Betriebsräten entziehen konnten.

Unter diesem Aspekt wären auch Aktivitäten einzelner Betriebe zu beurteilen, die etwa nach der Konstituierung von Tendenz-Gewerkschaften (vgl. das Beispiel weiter oben) verstärkt oder ausschließlich Lohn- und Tarifverhandlungen mit solchen Instanzen führten bzw. auf solche auswichen, um die stärkere öffentliche Macht der Arbeitskräfte innerhalb der "bisherigen" Gewerkschaften - zumindest für den einzelnen Betrieb - zu substituieren.

Ein aktuelleres Beispiel für die Installierung von "Konkurrenzinstanzen" läßt sich an den Prüfungsausschüssen für Zwischenprüfungen demonstrieren. Die Errichtung eines nach Prinzipien des Berufsbildungsgesetzes zusammengesetzten Prüfungsausschusses für Zwischenprüfungen stellte eine Erscheinungsform öffentlicher Gegenmacht für die Betriebe dar, durch die bestimmte Handlungsspielräume bei der betrieblichen Durchführung der Ausbildung und der Selektion von Auszubildenden eingeschränkt werden konnte. Einzelne Betriebe richteten daher zusätzliche innerbetriebliche Zwischenprüfungsausschüsse mit einer eher am betrieblichen Interesse orientierten personellen Zusammensetzung ein, die zusätzlich zu einer Zwischenprüfung nach dem Berufsbildungsgesetz für die innerbetriebliche Überprüfung der Auszubildenden und deren Kenntnisstand während der Ausbildungszeit zuständig waren. Auf diese Weise wurden institutionalisierte Formen öffentlicher Gegenmacht durch eigene Instanzen der Betriebe, die für diese "zuverlässigere" und effizientere Ergebnisse lieferten, ergänzt und in ihrer Wirkung partiell ersetzt.

Ebenfalls als ein relativ aktuelles Beispiel zu diesem Aspekt sei die forcierte betriebliche Nutzung von Beratungsausschüssen im Rahmen einer "neuen" Ausprägung (Institutionalisierung) staatlich-politischer Interessendurchsetzung genannt. Während früher

Verordnungen und deren Ausführungsbestimmungen im wesentlichen durch die Ministerialbürokratie nach Anhörung von Vertretern der Betriebe und der Gewerkschaften entworfen und normiert wurden, treten nunmehr immer häufiger sog. Fachausschüsse in den Vordergrund, die einen stärkeren Einfluß im Rahmen der staatlich-politischen Durchsetzung von Interessen gewinnen. Dabei findet ein allmählicher Prozeß der Substituierung staatlich-politischer Instanzen statt, durch den sich die Betriebe immer stärker der Interessenvertretung der Arbeitskräfte im Parlament und auf der Ministerialebene usw. entziehen können. An deren Stelle wird eine Form differenzierter fachbezogener Interessenauseinandersetzung installiert und institutionell abgesichert, die im wesentlichen außerhalb des parlamentarischen und ministeriellen Bereichs abläuft und durch fachlich bezogene Instanzen legitimiert wird, in die eine Einbringung genereller, reproduktionsrelevanter Arbeitskräfteinteressen - trotz der Beteiligung von Gewerkschaftsvertretern - problematischer ist. Dies vor allem, weil das Erfordernis einer durch staatlich-politische Aspekte bestimmten Legitimation ersetzt wird durch die Notwendigkeit jeweils fachlich und sachlich (und damit betrieblich) differenzierter Begründung, was auch die differenzierte Berücksichtigung von Arbeitskräfteinteressen erfordert. Damit verbunden können andere und zusätzliche Neutralisierungsspielräume insbesondere im Rahmen entsprechender öffentlicher Maßnahmen durchgesetzt werden.

c) Kompensationsstrategien

Hier geht es um den Versuch, tatsächlichen Machtverlust des Betriebes und Einschränkungen seiner Interessenrealisierung auszugleichen durch die Steigerung betrieblicher Machtentfaltung auf anderen Ebenen der Interessendurchsetzung und gegenüber anderen Arbeitskräften, wo keine oder nur geringe Formen öffentlicher Gegenmacht bestehen. Betriebe bleiben daher bei Kompensationsstrategien im "Wirkungsbereich" bestehender Formen

öffentlicher Gegenmacht, deren Effekte werden jedoch durch eine Gewichtsverlagerung betrieblicher Interessendurchsetzung kompensiert. Entsprechende betriebliche Reaktionen setzen daher vor allem daran an, daß institutionell durch den isolierten Bezug öffentlicher Interessendurchsetzung auf bestimmte Teilaspekte von Interessenpositionen und Interessen, aber auch durch die Subsidiarität öffentlicher Interessendurchsetzung einzelne "Arten" von Interessenbeziehungen zwischen Betrieb und Arbeitskräften bzw. einzelne Teilbereiche davon frei von öffentlicher Gegenmacht sind. Wesentliche Voraussetzung hierfür ist, daß dem einzelnen Betrieb bzw. mehreren Betrieben Möglichkeiten zu einer Machtsteigerung in anderen Bereichen seiner Interessenrealisierung bzw. in anderen - mit keiner oder geringer öffentlicher Gegenmacht verknüpften - "Interessenverhältnissen" gegenüber den Arbeitskräften zur Verfügung stehen. Dort können betriebliche Machtpotentiale entwickelt oder vergrößert werden, mit denen die durch öffentliche Gegenmacht verursachte Machteinbuße ausgeglichen oder gar überkompensiert werden kann. Kompensationsstrategien zeichnen sich dabei vor allem durch aufwendige Eigenaktivitäten der Betriebe aus, zumal hierzu häufig innerbetriebliche Bedingungen verändert werden müssen, um die Geltendmachung betrieblicher Macht in den von der öffentlichen Interessendurchsetzung ausgesparten Bereichen zu ermöglichen. Tendenziell werden derartige Kompensationsaktivitäten schwieriger für den Betrieb, je stärker und je umfassender alle Ebenen und Aspekte betrieblicher Interessenrealisierung gegenüber den Arbeitskräften durch Formen öffentlicher Interessendurchsetzung erfaßt werden.

Die relevanten Aspekte bzw. Ansatzpunkte für Kompensationsstrategien sind dabei vor allem die Veröffentlichung der Interessendurchsetzung auch auf betrieblicher Seite und die Verstärkung betrieblicher Macht hinsichtlich anderer - nicht durch öffentliche Gegenmacht erfaßter - Interessenbeziehungen der

Arbeitskräfte (oder Teilaspekte davon) bzw. anderer Arbeitskräftegruppen[1].

Kompensationsstrategien sind vor allem für jene Betriebe möglich, welche über besondere Machtpotentiale in bestimmten Bereichen von Reproduktionsinteressen der Arbeitskräfte verfügen, wie etwa in Form von Angebotsmonopolen, aber auch sehr differenzierte Belegschafts- und Produktionsstruktur besitzen, usw.

(1) Als Kompensationsstrategien lassen sich vor allem Reaktionen der Betriebe interpretieren, die zu einem Machtausgleich - vor allem auf derselben Ebene der Interessendurchsetzung - durch gemeinsame Interessendurchsetzung der Betriebe selbst führen.

Hierunter fällt in historischer Perspektive insbesondere die Forcierung und Herausbildung von Unternehmens- und Arbeitgeberverbänden, von Lobbyorganisationen und Kartellen. Bestrebungen der Betriebe, sich etwa in Arbeitgeberverbänden zusammenzuschließen, stellen sich letztlich auch als Reaktionen auf die Solidarisierung der Arbeitskräfte dar, um den dadurch erlittenen Machtverlust der Betriebe auf dem Arbeitsmarkt gegenüber den Arbeitskräften auszugleichen und dort eine Form beiderseitiger öffentlicher Interessendurchsetzung zu institutionalisieren.

---

[1] Der wesentliche Unterschied der Kompensationsstrategien gegenüber den Rückholungsstrategien als eine Form der Nutzung öffentlicher Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte (s.u.) liegt im wesentlichen darin, daß Kompensationsstrategien letztlich zu einem Ausgleich des Machtverlustes der Betriebe führen können und damit eine völlige Neutralisierung öffentlicher Interessendurchsetzung möglich ist, während bei Rückholungsstrategien prinzipiell das Risiko des Machtverlustes durch öffentliche Gegenmacht akzeptiert wird, um daran aber kompensatorische Effekte institutionell zu koppeln.

Machtverluste der Betriebe auf der staatlich-politischen Ebene (beispielsweise dadurch, daß die Arbeitskräfte das demokratische Wahlrecht erhielten, daß der Staat durch Gesetze und Verordnungen zum Schutze der Arbeitskräfte in betriebliche Formen der Interessendurchsetzung eingriff usw.) konnten von den Betrieben teilweise dadurch kompensiert werden, daß diese ihren Einfluß auf die Instanzen des Staatsapparates verstärkten, eigene Lobbyinstanzen und Zusammenschlüsse in Wirtschaftsverbänden gründeten, um auch kompensatorisch die betriebliche Interessendurchsetzung gegenüber dem Staat zu verstärken. Dabei soll nicht verkannt werden, daß derartige Zusammenschlüsse nicht immer nur unter kompensatorischen Aspekten in die Wege geleitet wurden. Sie hatten aber u.a. auch den Zweck und vor allem den Effekt, inzwischen installierte und institutionalisierte Formen der Gegenmacht der Arbeitskräfte zu kompensieren und bezüglich bestimmter Interessenaspekte eine gemeinsame betriebliche Interessendurchsetzung zu etablieren.

Kompensatorische Effekte können derartige Zusammenschlüsse vor allem dann bringen, wenn sie das Solidarisierungsausmaß der Arbeitskräfte in zeitlicher, räumlicher und/oder sachlicher Hinsicht übersteigen. Als Beispiel kann hier etwa der überregionale "Zusammenschluß" von Zeitungs- und Druckereibetrieben genannt werden, der die Schwächen regionaler Interessendurchsetzung kompensieren konnte. Unter dieser Perspektive kann die Reaktion der Druckereibetriebe während des Streiks im Jahre 1976 eingeschätzt werden, mit denen die Betriebe durch überregionale gemeinsame Aussperrungsmaßnahmen im gesamten Bundesgebiet reagierten. Diese Reaktion der Betriebe hatte kompensierenden Charakter insbesondere hinsichtlich des Machtverlustes, den die Druckereibetriebe infolge des solidarischen Streiks der Druckereiarbeiter erlitten hatten. Dabei liegt der kompensatorische Aspekt weniger in der defensiven Bedeutung, die die Aus-

sperrungsmaßnahmen prinzipiell hatten, sondern in dem ausgleichenden Effekt, den die Betriebe durch die überregionale Aussperrung der nichtstreikenden Druckereiarbeiter erreichten.

Kompensatorische Aspekte enthalten auch Monopolisierungsbestrebungen und Kartellisierungsformen, die die Betriebe - wenn auch aus verschiedenen Gründen - zur Vergrößerung ihrer Machtpotentiale auf anderen Ebenen der Interessendurchsetzung einsetzen können, beispielsweise auf dem Konsumsektor, auf den Zulieferer- oder Rohstoffmärkten etc.

(2) Kompensatorische"Reaktionen"der Betriebe erfordern jedoch nicht notwendigerweise eine Form"öffentlicher Durchsetzung" betrieblicher Interessen. Sie können auch zum Ziel haben, Einschränkungen betrieblicher Interessendurchsetzung, die durch die öffentliche Gegenmacht der Arbeitskräfte verursacht sind, in den Interessenbeziehungen des Betriebes gegenüber den einzelnen Arbeitskräften auszugleichen. Dies kann sowohl gegenüber denselben Arbeitskräften bezüglich nicht von der öffentlichen Gegenmacht erfaßter Teilaspekte von Interessen erfolgen, wie aber auch gegenüber solchen Arbeitskräften, für die keine oder nur eine schwächere öffentliche Gegenmacht zur Verfügung steht.

Aktivitäten des Betriebsrats kann der Betrieb beispielsweise dadurch auszugleichen versuchen, daß er seine Macht gegenüber schwachen Arbeitskräftegruppen (etwa Randbelegschaften) geltend macht und die Macht des Betriebsrats (bzw. die eigene Machteinbuße) dort kompensiert. Dies wird dann möglich, wenn der Betrieb eine relevante Zahl von Arbeitskräften beschäftigt, deren Interessen vom Betriebsrat kaum vertreten werden wie dies etwa im Fall der weiblichen, der ungelernten, angelernten oder ausländischen Arbeitskräfte sein kann.

Eine andere Möglichkeit, die Interessendurchsetzung auf der Ebene des Betriebsrats zu kompensieren, besteht darin, daß der Betrieb Aspekte des betrieblichen Arbeitsverhältnisses, die nicht vom Betriebsverfassungsgesetz erfaßt werden, nutzt, um so Einschränkungen seitens des Betriebsrats zu kompensieren. (So etwa bis 1972 hinsichtlich der Gestaltung von Arbeitsplätzen, des Arbeitsablaufes und der Arbeitsumgebung ohne Mitwirkung des Betriebsrats; inzwischen unter spezifischer Beteiligung des Betriebsrats, ohne dessen Möglichkeit, derartige Aktivitäten des Betriebes im Prinzip zu verhindern.)

Schließlich bleibt es den Betrieben möglich, Machtpotentiale im Rahmen der einzelnen Arbeitsverhältnisse aufzubauen, zumal sich die Interessendurchsetzung auf der Ebene des Betriebsrats im wesentlichen nur auf kollektive Maßnahmen des Betriebes richtet, die jeweilige Gestaltung der Beziehungen zu den einzelnen Arbeitskräften jedoch weitgehend im "Direktionsverhältnis" verhaftet bleibt (differenzierte Anweisung der Arbeitskräfte, Anordnung von Überstunden für einzelne Arbeitskräfte, individuelle übertarifliche Bezahlung etc.).

Ein Ausgleich von Machteinbuße der Betriebe ist dabei ebenfalls auf den jeweils unterschiedlichen Ebenen der Interessendurchsetzung möglich. So kann der Betrieb die gewerkschaftliche Stärke innerhalb von Tarifverhandlungen dadurch kompensieren, daß er das Gewicht seiner Interessenrealisierung auf jene Bereiche verlegt, in denen ihm nur die einzelne Arbeitskraft gegenübersteht, also bei der Aushandlung übertariflicher Entlohnung (mit entsprechender Leistungskopplung), bei der Gestaltung von arbeitsvertraglichen Bedingungen (Zeitverträgen), bei der Einrichtung neuer Arbeitsplätze, die niedrigeren Lohngruppen zugeordnet werden, usw. Solche Reaktionen stellen nicht nur betriebliche Aktivitäten gegenüber entsprechenden öffentlichen Maßnahmen dar, sie dienen auch dazu, Machtverschiebungen auf der Ebene der Interessendurchsetzung partiell rückgängig zu machen bzw. in ihrer Bedeutung zu kompensieren.

Eine Kompensation betrieblicher Machtverluste auf der Ebene staatlich-politischer Interessendurchsetzung kann in Formen der Werbung und Beeinflussung im Rahmen individueller Informationsbeziehungen zwischen Betrieb und Arbeitskräften gesehen werden, sofern die öffentliche Durchsetzung von Arbeitskräfteinteressen durch den Staat die betriebliche Interessenrealisierung beeinträchtigt. So ist es etwa möglich, durch entsprechende Werbung Einschränkungen betrieblicher Interessenrealisierung auch im Konsum- und Privatbereich auszugleichen und trotz staatlich-politischer Interessendurchsetzung zu kompensieren (Verringerung des betrieblichen Einflusses bei den staatlichen Instanzen wird durch Werbung und "marketing" im Rahmen individueller Interessenbeziehungen ausgeglichen).

d) Ablenkungsstrategien

Während die bisher dargestellten betrieblichen Reaktionen darauf abzielten, durch Beeinflussung und Veränderung der von der Insitutionalisierung öffentlicher Interessendurchsetzung nicht erfaßten Aspekte kompensatorische Effekte zu erreichen, versuchen Ablenkungsstrategien der Betriebe, ihren Machtverlust bereits im Rahmen öffentlicher Interessendurchsetzung partiell zu verhindern, bzw. die Geltendmachung der Machtpotentiale der Arbeitskräfte dort spezifisch in Grenzen zu halten. Dies kann dadurch erreicht werden, daß die öffentliche Gegenmacht der Arbeitskräfte von den für die betriebliche Interessenrealisierung relevanten Aspekten auf solche Bereiche in den Interessenbeziehungen zwischen Betrieb und Arbeitskräften abgelenkt wird, die für die Betriebe mit leichter bewältigbaren Einschränkungen ihrer Macht verbunden sind. Es handelt sich insofern um eine etwas "früher" ansetzende Strategie der Neutralisierung gegenüber den weiter oben genannten Reaktionen, sie setzt aber ebenfalls an einer Institutionalisierung an, bei der Teilaspekte der Inter-

essenpositionen ausgespart bzw. Gegenmachtinstanzen in spezifischer Weise aufgesplittert sind. Betrieblich strategische Aktivitäten zur Ablenkung öffentlicher Interessendurchsetzung bestehen daher weniger in konkreten Veränderungen betrieblicher Interessenrealisierung (wie bei den übrigen Neutralisierungsreaktionen); sie erfordern vielmehr einen erheblichen Thematisierungsaufwand hinsichtlich der Zuordnung bereits institutionalisierter Formen öffentlicher Gegenmacht zu spezifischen Aspekten von Arbeitskräfteinteressen bzw. Arbeitskräftegruppen und zur Isolierung ursächlicher Problemzusammenhänge.

Es handelt sich hierbei um eine ähnliche Strategie wie bei den "vorstrukturierenden"Defensivstrategien, bei denen die Betriebe versuchen, bereits durch die Art der Institutionalisierung eine Ablenkung von betrieblich brisanten Ursachenzusammenhängen zu erreichen. Im Rahmen bereits bestehender insitututionalisierter Formen öffentlicher Gegenmacht geht es insbesondere darum, die Interessen, und die damit zusammenhängenden Reproduktionsprobleme der Arbeitskräfte so zu thematisieren, daß die ursächlichen Zusammenhänge zwischen defizitärer Interessendurchsetzung und Reproduktionsgefährdungen (insbesondere auf Grund der Machtasymmetrie, fehlender Durchsetzungspotentiale der Arbeitskräfte und spezifischer betrieblicher Anforderungen auf der Ebene individueller Interessendurchsetzung) in ihrer Bedeutung für die Ziele und Absichten öffentlicher Interessendurchsetzung nicht mehr identifizierbar werden. Die "Versachlichung" und Verallgemeinerung einzelner Aspekte der Reproduktionsprobleme ermöglicht es dem Betrieb, im Rahmen öffentlicher Interessenauseinandersetzung mit den Machtinstanzen der Arbeitskräfte die hinter den Reproduktionsinteressen stehenden konkreten Reproduktionsgefährdungen partiell zu übergehen und von den dafür ursächlichen spezifischen Machtdefiziten der Arbeitskräfte (bzw. den Möglichkeiten zur Durchsetzung betrieblicher Anforderungen)

abzulenken. Damit aber kann der Zusammenhang zwischen Reproduktionsproblemen einerseits und den Ursachen unzureichender Durchsetzung von Reproduktionsinteressen andererseits thematisch teilweise "aufgelöst" werden. Dies kommt vor allem in betrieblich-strategischen Aktivitäten zum Ausdruck, die öffentliche Gegenmacht - unter Bezug auf ihre institutionell fixierte Partikularität - von wesentlichen Ursachen defizitärer Interessendurchsetzung (etwa konkrete Ausprägungen der Machtasymmetrie auf individueller Ebene) und damit von den zentralen Aspekten betrieblicher Interessenrealisierung abzulenken und auf allgemeine Ziele öffentlicher Durchsetzung von Arbeitskräfteinteressen, insbesondere die Sicherung und Bereitstellung einzelner Reproduktionsvoraussetzungen, zu konzentrieren versuchen (die für den Betrieb im allgemeinen wiederum mit weitaus geringeren Beeinträchtigungen verbunden sind).

Je nach Ansatzpunkt können solche Strategien zum Ziel haben, spezifische Reproduktionsprobleme bzw. Teilaspekte davon in Bereiche der Interessendurchsetzung mit geringer oder keiner öffentlichen Gegenmacht der Arbeitskräfte zu verlagern, oder die Versachlichung und "Entpolitisierung" von Reproduktionsinteressen und -problemen, die in bestimmten Formen öffentlicher Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte selbst zum Ausdruck kommt, entsprechend zu betreiben.

(1) Ein wichtiger Aspekt betrieblicher Ablenkungsstrategien besteht darin, Formen öffentlicher Gegenmacht auf spezifische Problemaspekte und Problemzusammenhänge der Reproduktion der Arbeitskräfte zu fixieren, um von <u>wesentlichen betrieblicher Verursachungsfaktoren abzulenken</u> bzw. umgekehrt andere Ursachen für einzelne Reproduktionsprobleme zumindest "mitverantwortlich" zu machen, und den dahinter stehenden "Anteil" einer Ausnutzung betrieblicher Machtüberlegenheit aus der öffentlichen Interessendurchsetzung herauszuhalten.

Die einzelne Arbeitskraft etwa existiert innerhalb des betrieblichen Direktionsverhältnisses nicht nur als für den Betrieb verfügbares Arbeitsvermögen, sondern mehr oder weniger latent auch als Arbeitskraftbesitzer, als Produzent und Verkäufer von Arbeitskraft, als Privat- und Staatsbürger. Der Betrieb kann daher innerbetrieblich auftretende oder damit zusammenhängende Reproduktionsprobleme auf andere Interessenpositionen der Arbeitskräfte hin interpretieren und so von den eigentlichen problemerzeugenden Ursachen im Betrieb ablenken, zumindest aber das Ausmaß eines solchen Zusammenhanges intransparent machen. Dies erlaubt etwa, bestimmte Reproduktionsinteressen anderen Formen öffentlicher Interessendurchsetzung oder sogar anderen Reproduktionsbereichen der einzelnen Arbeitskräfte (etwa dem Privatbereich) zuzuordnen. So etwa ermöglicht die explizite Anerkennung von Berufskrankheiten (und die hierzu erforderliche spezifische Interessendurchsetzung im Rahmen der Berufsgenossenschaften und durch entsprechende Fachärzte) Ablenkungsstrategien hinsichtlich aller Gesundheitsschäden und -gefährdungen, die auf Grund eines fehlenden exakten und allgemein akzeptierten wissenschaftlichen Nachweises und/oder mangels einer gewissen Häufigkeit nicht als betrieblich verursacht gelten und damit als Folgen von Verursachungsfaktoren außerhalb des Produktionsbereiches des Betriebes betrachtet werden und thematisiert werden können.

Ähnlich kann auch die Abstinenz gewerkschaftlicher Interessendurchsetzung bezüglich bestimmter Qualifizierungsaspekte interpretiert werden (Weiterbildung). Obwohl sich beispielsweise die betriebsspezifische Qualifizierung in Form der Anlernung von Arbeitskräften häufig als mangelhaft für deren Vermarktbarkeit auf dem Arbeitsmarkt erwiesen hat, sind derartig verursachte Reproduktionsprobleme (Arbeitslosigkeit bestimmter Arbeitskräftegruppen, geringe Vermittelbarkeit, häufiger Arbeitsplatzwechsel) kaum in die gewerkschaftliche Interessendurchsetzung einzubringen, zumal die fehlende Vermarktbarkeit

solcher Arbeitskräfte (bzw. deren betriebsspezifische Qualifikationen) und die daraus resultierenden Reproduktionsdefizite von den Betrieben und der Öffentlichkeit vorwiegend der einzelnen Arbeitskraft selbst angelastet werden und/oder als Folge veränderter Anforderungen des Arbeitsmarktes (also der anderen Betriebe) oder der Privatsphäre (fehlende Bereitschaft zur Weiterqualifizierung, fehlende Bereitschaft schlechtere Arbeiten anzunehmen, fehlende Grundqualifikation usw.) thematisiert werden. In der Diskussion von Weiterbildungsproblemen und bei der Durchsetzung darauf ausgerichteter Bildungsinteressen der Arbeitskräfte können die Betriebe daher immer darauf hinwirken, daß solche Probleme durch zusätzliche Qualifizierung (evtl. sogar als öffentliche Aufgabe des Staates auf dessen Kosten außerhalb der Betriebe) gelöst werden sollen, während eine durchaus denkbare Interessendurchsetzung gegenüber den einzelnen Betrieben selbst, die ja als einzelne zumindest Mitverursacher solcher Probleme und daraus resultierender Reproduktionsdefizite sind, aus der Diskussion weitgehend ausgespart bleibt und damit auch nicht in die gewerkschaftliche Interessendurchsetzung eingeht.

(2) Einen weiteren Ablenkungsaspekt enthalten Aktivitäten zur Thematisierung von Reproduktionsproblemen als Folgen individuellen"Versagens" der Arbeitskräfte. So kann etwa die Thematisierung und der Einsatz des Leistungsprinzips als Ablenkungsstrategie der Betriebe dort genutzt werden, wo sich Lohn- und Arbeitszeitunterschiede aufgrund innerbetrieblicher Anforderungen gegenüber den Arbeitskräften ergeben. Unter der Perspektive des Leistungsprinzips verdient der einzelne im Vergleich zu anderen Arbeitskräften eben dann weniger oder arbeitet mehr, nicht, weil er sich weniger gegenüber speziellen Anforderungen des Betriebs durchsetzen kann - weil er also weniger Macht geltend machen kann -, sondern weil er eben weniger als die anderen Arbeitskräfte leistet. Die Legitimierung solcher Unterschiede durch die Erklärung mit unter-

schiedlichen Leistungen und die Propagierung einer leistungsbezogenen Entlohnung schlägt sich zum Beispiel darin nieder, daß eine schlechte Vermarktbarkeit von Arbeitskräften bzw. eine schlechte Bezahlung weitgehend nur als Konsequenz privatindividuellen Könnens bzw. Versagens auf dem Arbeitsmarkt dargestellt wird. Dies hat insbesondere zur Folge, daß nicht alle Ursachen, vor allem nicht die spezifischen Anforderungen und das Interesse des Betriebes selbst an einer solchen Differenzierung (Veränderung der Produktionsstruktur, Herabstufung in niedrigere Lohngruppen, Erhaltung von Disziplinierungsinstrumenten) mit in die Betrachtung einbezogen werden.

Entsprechend werden auch Ablenkungsstrategien im Bereich der Berufsbildung eingesetzt, zumal die Ausbildungskontrolle im wesentlichen auf eine Prüfung des Auszubildenden beschränkt bleibt. Schlechte Leistungsbewertungen werden daher primär immer den Auszubildenden selbst angelastet: der Beitrag der Ausbilder, der Ausbildungsstätte und der Prüfer zu solchen Leistungsergebnissen gehen nicht oder nur in Extremfällen in die öffentliche Interessendurchsetzung im Bereich der Berufsbildung (Berufsbildungsausschüsse, Prüfungsausschüsse usw.) ein.

Ein spezifisches Beispiel strategischer Ablenkung ermöglichte - längere Zeit sogar in relativ einseitiger Weise - die Institutionalisierung des Arbeitsschutzes als Aufgabe vor allem des "selbstverantwortlichen" Arbeiters im Betrieb. Obwohl Gefährdungen im Betrieb ursächlich immer und abstrakt durch technische und arbeitsorganisatorische Anforderungen an die Arbeitskräfte entstehen (Bereitstellung gefährlicher Maschinen, Herstellung von gefährlichen Produkten usw., Akkordentlohnung, Überforderung von Arbeitskräften usw.), ermöglichte es eine entsprechende Thematisierung, daß der Arbeitsschutz weitgehend bezogen auf die Verantwortlichkeit der Arbeitskräfte selbst diskutiert und durchgesetzt wurde (Beachtung von Sicherheitsvorschriften, Verpflichtung zum Tragen von

Körperschutz usw.), so daß konkrete Gefährdungen und Arbeitsunfälle zumeist aufgrund des Versagens der Arbeitskräfte ("menschliches Versagen") erklärt werden konnten, obwohl gerade derartig struktuierte Arbeitsanforderungen (aus Unfallverhütungsvorschriften) eine zusätzliche Belastung der Arbeitskräfte darstellen konnten, insbesondere, wenn sie mit den betrieblichen Anforderungen kollidierten (etwa Sicherheitsvorkehrungen kontra Leistungsdruck) und die Arbeitskräfte so verstärkt in ihrer Verantwortungsfähigkeit einschränkten. Die konkrete Durchsetzung von Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsinteressen , lange Zeit primär auf der Ebene der Berufsgenossenschaften, eröffnete daher dem Betrieb die strategische Möglichkeit, den Arbeitsschutz vor allem als Aufgabe der Arbeiter selbst und hinsichtlich deren Bereitschaft, Sicherheitsvorschriften zu beachten, zu thematisieren und von der Bedeutung betrieblicher Interessenrealisierung bei der Gestaltung der Produktionsprozesse und der Arbeitsorganisation innerhalb des Betriebes abzulenken (etwa die zunehmende Installierung "gefährlicherer" Maschinen und Produktionsanlagen, die immer größere Anforderungen an die Aufmerksamkeit und Verantwortung der Arbeitskräfte stellten, oder vereinzelt die Vernachlässigung entsprechender Zeitspannen für Aspekte der Unfallverhütung und des Arbeitsschutzes in den Vorgabezeiten im Rahmen der immer häufiger angewandten leistungsbezogenen Entlohnung). Erst in jüngerer Zeit werden Arbeitsschutzanforderungen stärker auch - im wesentlichen unter technischen Gesichtspunkten - gegenüber den Betrieben selbst geltend gemacht (neuere Unfallverhütungsvorschriften, Maschinenschutz etc.), wobei Kollisionsprobleme zwischen der Beachtung von Unfallverhütungsvorschriften und arbeitsorganisatorischen Anforderungen jedoch weiterhin bestehen bleiben können.

Eine Verlagerung von Reproduktionsproblemen kann auch aus Formen politisch-staatlicher Interessendurchsetzung in den Bereich des Arbeitsmarktes oder solche des Arbeitsmarktes in

den betrieblichen Bereich erfolgen, so etwa die im betrieblichen Interesse gelegene partielle Herausnahme von Weiterbildungsproblemen aus dem Bereich staatlicher Zuständigkeit, oder die Thematisierung "betriebsspezifischer" bzw. "fachlicher" Probleme als Aufgabe von Schiedsgerichten und deren Verlagerung aus der Zuständigkeit der staatlichen Gerichtsbarkeit.

(3) Ablenkungsstrategien können aber auch darauf ausgerichtet sein, Reproduktionsprobleme der Arbeitskräfte innerhalb öffentlicher Interessendurchsetzung so zu versachlichen und zu "entpolitisieren", daß von den konkreten Defiziten individueller Interessendurchsetzung (und den Problemen fehlender Machtpotentiale) überhaupt abstrahiert wird und Reproduktionsgefährdungen der Arbeitskräfte sachlich als vom Betrieb "losgelöste", allgemein entstehende gesellschaftliche Probleme erscheinen, bzw. Interessen der Arbeitskräfte selbst nicht mehr als Interessen zur Durchsetzung ihrer Reproduktionssicherung gegenüber dem Betrieb, sondern als allgemeines jedes Gesellschaftssubjekt mehr oder weniger betreffendes Interesse begriffen werden.

So etwa bietet die institutionelle Konstruktion des Betriebsrats (Kooperationsverpflichtung!) ebenso wie die Partikularität von Kooperationsformen wie Berufsgenossenschaften, Bundesanstalt für Arbeit, Sozial- und Krankenversicherungen usw. die Möglichkeit, von den hinter der Entstehung solcher Formen öffentlicher Gegenmacht stehenden Problemen individueller Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte zu abstrahieren und die in die Thematisierung eingebrachten Reproduktionsinteressen davon isoliert als generelles Anliegen aller Beteiligten zu versachlichen. Damit ist es vor allem möglich, öffentliche Interessendurchsetzung auf die Bewältigung der Folgen defizitärer Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte zu konzentrieren. Überlegungen, die ein zukünftiges Entstehen solcher Folgen etwa unter Bezugnahme auf die Ursächlichkeit betrieb-

licher Interessenrealisierung verhindern wollen, hängen dann sachlich nicht damit zusammen und bleiben weitgehend ausgespart. Entsprechende Reaktionen der Betriebe können so darauf hinwirken, daß im einzelnen bestimmte Verursachungsfaktoren von Reproduktionsproblemen (etwa Leistungsdruck als Ursache von Betriebsunfällen, betriebliche Fehlinvestitionen als Ursache für Arbeitslosigkeit usw.) generell vernachlässigt werden. Der einzelne Betrieb und dessen Macht selbst als mögliche Ansatzpunkte öffentlicher Interessendurchsetzung und entsprechender Problemlösungen bleiben so innerhalb solcher Formen öffentlicher Gegenmacht ausgespart.

Ein Beispiel für derartige Ablenkungsstrategien ist etwa auch, wenn die Beschäftigungslosigkeit von Arbeitskräften nicht nur unter dem Aspekt fehlender Vermarktungsfähigkeit der einzelnen Arbeitskräfte (also auf den Arbeitsmarkt bezogen), sondern auch unter Aspekten der allgemeinen Wirtschaftslage, der internationalen Wettbewerbsfähigkeit und der solidarischen Verantwortlichkeit aller Gesellschaftsobjekte thematisiert wird. Eine hierauf gerichtete Beschränkung der Diskussion innerhalb der Interessendurchsetzung sieht dann Arbeitslosigkeit ausschließlich als Konsequenz arbeitsmarktunabhängiger, nicht beeinflußbarer Größen, nicht aber auch als einzelbetrieblich verursachte Folge von Produktions- und Absatzpolitik. Dies kann dazu führen, daß von Ursachen der Arbeitslosigkeit auch dort abgelenkt wird, wo die Betriebe durch ihre Marktstrategien, Produktstrategien, Rationalisierungsmaßnahmen etc. selbst in den Verursachungszusammenhang gehören. Institutionalisierte öffentliche Interessendurchsetzung wird so grundsätzlich auf außerbetriebliche Faktoren abgelenkt, für die die einzelnen Betriebe selbst nicht verantwortlich gemacht werden können (wie die Lohnpolitik der Gewerkschaften, die Bildungspolitik und die Wirtschaftspolitik des Staates,

den Weltmarkt etc.).Umgekehrt bleibt infolge einer derartigen Thematisierung öffentliche Gegenmacht bei ihrer Interessendurchsetzung auf einen partikularen Bereich beschränkt und kann sich dabei nicht auf solche ursächliche Zusammenhänge beziehen. Entscheidend ist, daß die Betriebe auf derartige Strategien nicht nur im staatlich-politischen Bereich oder gegenüber den Gewerkschaften zurückgreifen können, sondern diese auch bei der konkreten Interessenauseinandersetzung auf Betriebsratsebene erfolgreich einsetzen können.

III. Betriebliche Strategien zur Nutzung öffentlicher Interessendurchsetzung (Nutzungsstrategien)

(1) Nutzungsstrategien haben zum Ziel, öffentliche Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte in die betriebliche Interessenrealisierung zu integrieren und als zusätzliche Machtpotentiale betrieblicher Interessendurchsetzung zu nutzen. Gegenmacht der Arbeitskräfte wird dabei vom Betrieb nicht mehr nur als Einschränkung betrieblicher Macht und Behinderung seiner Interessenrealisierung betrachtet, sondern erlangt je nach der Form öffentlicher Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte unterschiedliche strategische Bedeutung. Zum einen wird durch öffentliche Interessendurchsetzung die prinzipielle Machtasymmetrie zwischen Arbeitskräften und Betrieb (Abhängigkeit öffentlicher Gegenmacht von betrieblichen Aktivitäten und Ressourcen) weiterhin abgesichert und gleichzeitig die Möglichkeit geschaffen, damit verbundene aktuelle Machtverluste des Betriebes in andere Potentiale betrieblicher Interessendurchsetzung zu transformieren (Delegierung von betrieblicher Verantwortung an Interessenvertreter der Arbeitskräfte, Selbstdisziplinierung, Verhandlungsvereinfachung gegenüber Arbeitskräften usw.). Zum anderen können hierdurch je nach Form öffentlicher Gegenmacht die für den Betrieb bestehenden nutzbaren Aspekte individueller Machtpotentiale organisatorisch gesichert und in die betriebliche Interessenrealisierung eingebaut werden (wie etwa bezüglich der Durchführung von Anweisungen im Betrieb, der Friedenspflicht auf dem Arbeitsmarkt, der sachlichen Berücksichtigung betrieblicher Bedingungen im Kooperationsverhältnis, der Gleichstellung der Arbeitskraft mit dem Betrieb als Staatsbürger und selbstverantwortliches Individuum auf staatlich-politischer Ebene). Betriebliche Nutzungsstrategien sind dabei nicht darauf ausgerichtet, den einzelnen Arbeitskräften mehr Macht zuzugestehen und damit eine gesellschaftlich erforderliche Durchsetzung von Reproduktionsin-

teressen der Arbeitskräfte zu ermöglichen; sie dienen dazu, eine erweiterte Interessenrealisierung abzusichern.

(2) Strategien der Nutzung sind objektiv angelegt in der grundsätzlichen Ambivalenz, die Gegenmacht der Arbeitskräfte zur Durchsetzung von Reproduktionsinteressen für den Betrieb besitzt. Zum einen sind Betriebe auf die möglichst schrankenlose Nutzung von Arbeitskraft verwiesen; zum andern setzt Nutzung aber spezifische Reproduktion voraus. Darauf bauen sich im Prozeß der Interessenrealisierung des Betriebes notwendig Zugeständnisse an die Interessen der Arbeitskräfte auf. Die konkreten Formen dieser Zugeständnisse selbst zu gestalten und im Betriebsinteresse einzusetzen, führt zu Nutzungsstrategien im hier gemeinten engeren Sinn. Grundsätzlich handelt es sich dabei zum einen auf allen Ebenen der Interessendurchsetzung um "Machtzugeständnisse" der einzelnen Betriebe an die individuellen Arbeitskräfte, welche eine totale Machtlosigkeit der Arbeitskräfte zur Durchsetzung von Reproduktionsinteressen zumindest partiell verhindert; zum anderen nutzt der Betrieb derartig zugestandene Machtpotentiale, um seine eigenen Interessen mit Hilfe der Arbeitskräfte zu realisieren. Dies erlaubt dem Betrieb, den Arbeitskräften Machtpotentiale in beschränkter Weise einzuräumen und damit seine eigenen Machtmöglichkeiten in anderer Form oder auf anderer Ebene zu erweitern. Mögliche Gegenmacht der Arbeitskräfte kann so in die betriebliche Interessendurchsetzung integriert und in spezifischer Weise in betriebliche Macht transformiert werden (s.u. Abschnitt 1.a).

Die Ambivalenz im Rahmen öffentlicher Interessendurchsetzung drückt sich zum einen in der verstärkten Gegenmacht der Arbeitskräfte und der Verringerung der zugunsten der Betriebe bestehenden Machtasymmetrie aus. Damit wird es den Arbeitskräften eher möglich, ihre Reproduktionsinteressen gegenüber dem Betrieb durchzusetzen und die betrieblichen Möglichkeiten

der Interessenrealisierung gegenüber den Arbeitskräften zu beschränken. Andererseits bieten Formen öffentlicher Gegenmacht auch dem Betrieb die Chance, daß er bei seiner Interessendurchsetzung nur noch kollektiven und weitgehend in sich bereits abgeklärten, dazu berechenbaren Interessen gegenübersteht, und konkret nur noch mit wenigen Instanzen (statt vieler Arbeitskräfte) verhandeln muß, um bei den Arbeitskräften selbst eine gegenüber allen wirksame Durchsetzung seiner Interessen zu erreichen.

Dies enthält aber auch eine mittelbare Disziplinierungsmöglichkeit gegenüber den Arbeitskräften, da öffentliche Gegenmacht im laufenden gesellschaftlichen Reproduktionszusammenhang auf ein für den Betrieb akzeptables kollektives Verhalten der Arbeitskräfte angewiesen sein kann. Vor allem die betriebliche Geltendmachung von Macht gegenüber den Arbeitskräften kann so auf die Gegenmachtinstanzen selbst abgewälzt werden und betriebliche Interessenrealisierung gegenüber den Arbeitskräften partiell in eine Angelegenheit der Interessenvertretung der Arbeitskräfte selbst transformiert werden (s. u. Abschnitt 1.b).

(3) Nutzungsstrategien sind - auf dieser Grundlage - darauf ausgerichtet, die betrieblichen Vorteile und Nutzungsmöglichkeiten öffentlicher Gegenmachtpotentiale der Arbeitskräfte institutionell zu verankern und mit der damit verbundenen Verringerung der aktuellen Machtasymmetrie entsprechende Veränderungen der eigenen Geltendmachung von Macht bzw. der eigenen Interessendurchsetzung zu legitimieren bzw. zu nutzen. Da Nutzungsstrategien nicht wie Abwehr- oder Neutralisierungsstrategien auf eine Verhinderung oder Beschränkung öffentlicher Machtmaßnahmen abzielen, sind sie - im Gegensatz zu den bisherigen Strategien - geradezu auf eine wirksame und zumindest den zur Diskussion stehenden Machtaspekt umfassende Institutionalisierung ausgerichtet bzw. setzen diese

voraus, um von daher eine sichere und langfristige Garantie für die Nutzung öffentlicher Formen der Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte zu erreichen.

Um aber öffentliche Gegenmacht der Arbeitskräfte überhaupt betrieblich nutzen zu können, muß eine derartige Institutionalisierung auch hier prinzipiell an die Dominanz individueller Interessendurchsetzung gebunden bleiben. Das heißt, daß sich auch in der Institutionalisierung öffentlicher Gegenmacht unter Nutzungsaspekten der Betriebe die grundsätzliche Machtasymmetrie zwischen Arbeitskraft und Betrieb reproduzieren muß.

Auch hier ist die Ausprägung der Institutionalisierung abhängig von den konkreten Voraussetzungen der einzelnen Betriebe, insbesondere hinsichtlich deren Aktivitäten zur Nutzung öffentlicher Gegenmachtpotentiale der Arbeitskräfte. Umgekehrt schafft Institutionalisierung aber nur eine Möglichkeit zur Nutzung öffentlicher Gegenmacht; ob und in welchem Umfang Betriebe dabei erfolgreich sind, hängt insbesondere von der Ausprägung der Institutionalisierung und von den Reaktionsmöglichkeiten (Voraussetzungen zur Anpassung bzw. zur Veränderung betrieblicher Interessendurchsetzung) der Betriebe selbst ab.

Im folgenden sollen drei Aspekte möglicher Nutzungsstrategien dargestellt werden, die sich jeweils auf die Institutionalisierung wie auch auf deren Effekte (und entsprechende betriebliche Reaktionen) beziehen:

- Die institutionelle Absicherung von Nutzungsaspekten öffentlicher Interessendurchsetzung, insbesondere die Rückholung betrieblicher Machtpotentiale (Rückholungsstrategien) (2.a);

- o die institutionelle Legitimation betrieblicher Aktivitäten durch öffentliche Gegenmacht der Arbeitskräfte (Legitimationsstrategien) (2.b);

- o die Integration und Transformation öffentlicher Gegenmacht der Arbeitskräfte in die betriebliche Interessenrealisierung - Entwicklung neuer betrieblicher Machtpotentiale (Integrationsstrategien) (2.c).

(4) Nutzungsstrategien erweisen sich für den Betrieb als sinnvoll und notwendig, wenn er (aufgrund fehlender strategischer Ansatzpunkte in der bisherigen Institutionalisierung öffentlicher Gegenmacht bzw. aufgrund mangelhafter betrieblicher Voraussetzungen) nicht in der Lage ist, öffentliche Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte zu verhindern oder zu neutralisieren und/oder die Geltendmachung betrieblicher Macht gegenüber den Arbeitskräften unmittelbar zu Problemen der eigenen Interessendurchsetzung führt. Nutzungsstrategien bieten dann die einzige Chance, die betriebliche Interessendurchsetzung weiter zu ermöglichen. Sie werden insofern immer mehr zu einer notwendigen Alternative betrieblicher Interessendurchsetzung, je umfassender öffentliche Gegenmacht der Arbeitskräfte gegenüber dem Betrieb institutionell abgesichert und wirksam wird.

Um Nutzungsstrategien erfolgreich einsetzen zu können, muß der Betrieb freilich öffentliche Gegenmacht der Arbeitskräfte akzeptieren und sich durch Veränderung seiner Entscheidungsprozesse und Machtstrukturen anpassen können. Wesentliche Voraussetzung für Nutzungsstrategien ist daher die Fähigkeit des Betriebes, entsprechende Partizipationsmöglichkeiten der Arbeitskräfte bzw. deren Interessenvertreter zu entwickeln und institutionell abzusichern. Ist der Betrieb hierzu nicht in der Lage (etwa infolge geringer Elastizität bei der Delegation von Entscheidungen, mangelnder Kompromißbereitschaft, geringer Einbindungsmöglichkeit der Arbeits-

kräfte in betriebliche Verantwortung usw.), so besteht für ihn die Gefahr, daß er zu einer erfolgreichen Interessendurchsetzung gegenüber den Arbeitskräften nicht mehr fähig und in seiner Existenz gefährdet ist, und sich möglicherweise anderen Betrieben, die zu Nutzungsstrategien in der Lage sind, anschließen muß (ein ursächlicher Aspekt für Konzentrationsbestrebungen der Betriebe). (Andernfalls würde die Unmöglichkeit von Nutzungsstrategien für einzelne Betriebe partiell die Machtasymmetrie beseitigen und damit die wesentlichen Prinzipien der Interessendurchsetzung im Rahmen des Tausch- und Marktzusammenhangs in Frage stellen.) Nutzungsstrategien können daher nicht von allen Betrieben eingesetzt werden und sie sind auch, je nach Institutionalisierungschancen, nicht immer durchsetzbar. Andererseits können Betriebe, die Nutzungsstrategien verfolgen wollen, diese auch zur Verbesserung ihrer Konkurrenzsituation einsetzen und andere Betriebe, die dazu nicht in der Lage sind (und die sich nicht durch Defensivstrategien aus einer entsprechenden Institutionalisierung ausgrenzen können), bedrohen. Auf diese Weise kann ein betriebliches Interesse an Nutzungsstrategien auch einen Machtfaktor zugunsten öffentlicher Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte im Kampf gegen solche Betriebe darstellen, die eine öffentliche Gegenmacht der Arbeitskräfte verhindern bzw. neutralisieren wollen.

(5) Aus der Sicht der Arbeitskräfte können daher Nutzungsstrategien einzelner Betriebe auch eine Hilfe sein, um die Interessen der Arbeitskräfte auf der Basis der Geltendmachung öffentlicher Gegenmacht durchzusetzen. Vor allem aber bieten Nutzungsstrategien infolge des Machtzuwachses der Arbeitskräfte die Chance, bisher kaum durchsetzbare Reproduktionsinteressen stärker und erfolgreicher gegenüber den einzelnen Betrieben durchzusetzen und damit die Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte auf der Basis des Tausch- und Markt-Systems aktuell zu ermöglichen und zu sichern.

Damit wird jedoch nicht eine langfristige Verringerung der Machtasymmetrie abgesichert. Öffentliche Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte auf der Basis von Nutzungsstrategien der Betriebe bezieht sich nur auf je aktuelle Arbeitskräfteinteressen und Machtpotentiale. Die Entwicklung neuer Machtmöglichkeiten der Betriebe und damit die erneute Vergrößerung der Machtasymmetrie kann hierdurch nicht ausgeschlossen werden.

Dies kommt auch in zwei wichtigen betrieblichen Vorteilen von Nutzungsstrategien zum Ausdruck. Der Betrieb sichert mit solchen Strategien seine eigene Interessendurchsetzung und ermöglicht auf diese Weise den Arbeitskräften die Durchsetzung ihrer Reproduktionsinteressen, ohne daß dies das Ziel betrieblicher Nutzungsstrategien wäre. Das heißt, letzteres ist für den Betrieb allenfalls ein Zweck zur Erreichung seines betrieblichen Zieles, wobei er auch einer gesamtgesellschaftlichen Notwendigkeit einer Durchsetzung von Reproduktionsinteressen der Arbeitskräfte gleichgültig gegenübersteht (parallel zu derartigen Aspekten von Nutzungsstrategien kann auch ein betriebliches Interesse an der überbetrieblichen Sicherung gesamtgesellschaftlicher Voraussetzungen zur betrieblichen Interessenrealisierung bestehen).

Ein weiterer betrieblich vorteilhafter Aspekt solcher Nutzungsstrategien liegt in der begrenzten Erkennbarkeit langfristiger Nutzungsmöglichkeiten von Gegenmacht durch die Betriebe, so daß die Institutionalisierung öffentlicher Gegenmacht zum einen zunächst vor allem als Beeinträchtigung (bestehender) betrieblicher Macht begriffen werden kann, was dem Betrieb die Möglichkeit einräumt, diese als Machtzugeständnisse in Interessenauseinandersetzungen zu deklarieren. Zum andern wird damit für den Betrieb allerdings die Notwendigkeit geschaffen, solche Gegenmachtpotentiale der Arbeitskräfte auf der Basis der (weiter bestehenden) Inter-

essendurchsetzungsprinzipien soweit möglich zu seinen Gunsten umzupolen. Dadurch kann langfristig die Durchsetzung von Reproduktionsinteressen der Arbeitskräfte erneut eingeschränkt werden, können neue Reproduktionsgefährdungen entstehen (d.h. die Wiederherstellung der Machtasymmetrie zwischen Arbeitskräften und Betrieb auf der Basis neuer Formen von Interessendurchsetzung).

Kurzfristig zumindest wird für die Arbeitskräfte mit Nutzungsstrategien der Abbau von Machtasymmetrie partiell erreicht und eine Integration (bzw. Partizipation) der Arbeitskräfte und eine Legitimation betrieblicher Interessenrealisierung ermöglicht. Andererseits besteht für einzelne Betriebe aber auch die Gefahr, daß Machtzugeständnisse bzw. institutionell zugesicherte Machtpotentiale zu einer derartigen Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte führen kann, daß die betriebliche Interessenrealisierung bis zur Existenzgefährdung in Frage gestellt werden kann. Entsprechend verfolgen die Betriebe eine Institutionalisierung öffentlicher Gegenmacht unter Nutzungsaspekten im allgemeinen nur parallel und im Zusammenhang mit Abwehr- und Neutralisierungsstrategien.

(6) Im Gegensatz zur bisherigen Gliederungsweise unterscheiden wir im folgenden nicht nach betrieblich-strategischen Aktivitäten, die sich auf die Institutionalisierung richten und solchen, die sich als Reaktionen auf die Wirkungen existierender öffentlicher Gegenmacht darstellen. Da die Nutzung öffentlicher Gegenmacht von einer bestimmten Ausprägung der Institutionalisierung und einer entsprechenden Anpassung betrieblicher Interessendurchsetzung abhängt, scheint uns ein solches Vorgehen hier am geeignetesten.

Eine systematische Darstellung der für Nutzungsstrategien im wesentlichen relevanten Institutionalisierungsprinzipien kann auf der Grundlage der bisherigen Arbeit nicht geleistet werden.

Im folgenden sollen daher zunächst die objektiven Grundlagen für Nutzungsmöglichkeiten öffentlicher Gegenmacht - ausführlicher als bei den Defensiv- und Neutralisierungsstrategien - dargestellt werden (Abschnitt 1.) und im Anschluß daran einige Nutzungsstrategien unter dem Aspekt bestimmter Prinzipien der Institutionalisierung und darauf bezogener Reaktionen der Betriebe kurz erläutert werden (Abschnitt 2.).

1. Objektive Grundlagen für die Möglichkeit betrieblicher Nutzung von öffentlicher Gegenmacht der Arbeitskräfte

Die objektive Grundlage für die Nutzung öffentlicher Gegenmacht der Arbeitskräfte liegt u.E. in der bereits oben angedeuteten doppelt ambivalenten Bedeutung öffentlicher Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte für die Durchsetzung betrieblicher Interessen nicht nur auf theoretischer, sondern auch auf historisch-konkreter Ebene. Individuelle Machtpotentiale der Arbeitskräfte (wie etwa Qualifikationsvielseitigkeit, abgesicherter Lebensunterhalt, Arbeitsmarkttransparenz, individuelle Partizipationsmöglichkeiten usw.) können sowohl eine Einschränkung betrieblicher Macht gegenüber der einzelnen Arbeitskraft darstellen, wie sie auch eine Voraussetzung für besondere Ausprägungen betrieblicher Interessendurchsetzung sind, in die solche Machtpotentiale strategisch eingebaut werden (elastischer Einsatz von Arbeitskräften, Mobilität, Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt, Selbstdisziplinierung der einzelnen Arbeitskräfte usw.). In Formen öffentlicher Gegenmacht werden diese für den Betrieb widersprüchlichen Aspekte in spezifischer Weise verstärkt bzw. öffentliche Interessendurchsetzung erweist sich selbst dabei als ambivalent.

a) Zur ambivalenten betrieblich-strategischen Bedeutung der Machtpotentiale der Arbeitskräfte auf der Ebene individueller Interessendurchsetzung

Zugeständnisse öffentlicher Gegenmacht an die Arbeitskräfte besitzen für den Betrieb hinsichtlich der verschiedenen Ebenen

auf dem Arbeitsmarkt, im Betrieb, im Kooperationsverhältnis und im politisch-staatlichen Bereich jeweils ambivalente Bedeutung.

(1) Die Machtpotentiale der Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt erweisen sich für den Betrieb als relevant unter dem Aspekt, wann und zu welchen Bedingungen er Arbeitsvermögen für seine betriebliche Interessenrealisierung erwerben kann. Eine geringe Machtposition seitens der Arbeitskräfte (aufgrund hoher Abhängigkeit von betrieblichen Ressourcen, starker Arbeitskräftekonkurrenz, Arbeitslosigkeit, geringer Möglichkeiten zum Betriebswechsel usw.) ist daher ein wichtiger Ansatzpunkt für das betriebliche Interesse, geeignete Arbeitskräfte zu niedrigen Lohnkosten für seine spezifische Nutzung im Betrieb zu erwerben bzw. solche Arbeitskräfte nicht an andere Betriebe zu verlieren.

Umgekehrt ist die Fähigkeit und die Möglichkeit einer Arbeitskraft, sich günstig zu verkaufen und den Betrieb zu wechseln, eine wesentliche Voraussetzung für den Betrieb, überhaupt Arbeitskräfte über den Arbeitsmarkt zu erhalten; ferner ist ein gewisses - räumliches, zeitliches, berechenbares - generelles Machtpotential der Arbeitskräfte gegenüber anderen Betrieben schon aus Konkurrenzgründen notwendig, um selbst nicht spezifisch mit höheren Lohnkosten belastet zu werden (falls andere Betriebe beispielsweise sonst kostengünstiger produzieren könnten). Insofern kann der Betrieb durch eine Stärkung der Marktmacht der Arbeitskräfte - insbesondere im Form öffentlich-genereller Gegenmacht - erreichen, daß Arbeitskräfte gegenüber anderen Betrieben ihre Reproduktionsinteressen in gleicher Weise und mit denselben Effekten durchsetzen, insbesondere aber, daß solche Arbeitskräfte, auf die er selbst angewiesen ist, bereit und fähig sind, den Betrieb zu wechseln und/oder in anderen Betrieben erworbene Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt anzubieten.

Ein Zugeständnis an Marktmacht führt daher nicht von vornherein zur Beschränkung betrieblicher Interessendurchsetzung; vielmehr kann der Betrieb auf dieser Basis eine beschränkte Durchsetzung von Reproduktionsinteressen akzeptieren und diese selbst strategisch in seine Interessenrealisierung einbauen, insbesondere, wenn er die Geltendmachung solcher Macht seitens der Arbeitskräfte an betrieblich relevante Bedingungen knüpfen kann (z.B. öffentliche Gegenmacht auf dem Arbeitsmarkt nur zur Sicherung von Mindestlöhnen usw.).

(2) Innerhalb des betrieblichen "Direktionsverhältnisses" erlangen Machtpotentiale der Arbeitskräfte insofern Bedeutung, als sie den Arbeitskräften bei der Ausführung von betrieblichen Anweisungen, beim Einsatz betrieblicher Ressourcen, insbesondere auch hinsichtlich der Zusammenarbeit mit anderen Arbeitskräften entscheidenden Einfluß vermitteln können. Entsprechende Machtmöglichkeiten der Arbeitskräfte (einzelne Entscheidungsfreiheiten, partielle Selbständigkeit in der Arbeitsgestaltung, Verantwortlichkeit beim Maschineneinsatz, Einfluß auf die konkrete Lohnhöhe, auf Leistungsprämien usw.) werden vom Betrieb weitgehend eingeschränkt, um einen möglichst kalkulier- und kontrollierbaren Ablauf betrieblicher Interessenrealisierung, insbesondere hinsichtlich der jeweiligen Zuordnung von Arbeitskraft zu Produktionsprozessen, Arbeitsplätzen usw. vorzugeben und abzusichern, ohne durch Widerstände der Arbeitskräfte in der innerbetrieblichen Interessenauseinandersetzung gestört zu werden, und vor allem keine Möglichkeiten zur "Gehorsamsverweigerung" einzuräumen.

Auf der anderen Seite erfordert eine betriebliche Interessenrealisierung auch ein dazu möglichst korrespondierendes Verhalten der Arbeitskräfte. Im allgemeinen ist es kaum möglich, alle Arbeitsvorgänge in Form von Anweisungen so vorzugeben, daß ein reibungsloser, quasi mechanistischer Ablauf von Produktionsprozessen gewährleistet ist. Vielmehr sind Entschei-

dungsspielräume, die Einräumung von Verantwortung und die hierzu notwendigen Fähigkeiten in vielen Fällen eine wichtige Voraussetzung zur Sicherung betrieblicher Produktionsabläufe (etwa daß Arbeitskräfte bei ihrer Aufgabenbewältigung elastisch vorgehen, betriebliche Ressourcen sinnvoll und ökonomisch einsetzen, kurz, der Einsatz des eigenen Arbeitsvermögens betrieblich effektiv erfolgt). Entsprechende Machtpotentiale innerhalb des Direktionsverhältnisses sind vor allem geeignet, daß Störungen bzw. Engpässe im Ablauf kontinuierlicher betrieblicher Interessendurchsetzung z.B. im Verhältnis zwischen Vorgesetzten und Untergebenen, innerhalb konkreter Produktionsabläufe (z.B. das Einspringen für andere Arbeitskräfte usw.), bei notwendiger Mehrarbeit usw. bewältigt werden. Insbesondere stellt die "freiwillige" - also ohne konkrete betriebliche Anweisungen von den Arbeitskräften selbst im Sinne des betrieblichen Interesses - Durchführung von Tätigkeiten eine erheblich problemlosere Interessendurchsetzung dar, als wenn dies über einen auf Gehorsam basierenden Vollzug von Anweisungen angestrebt wird.

Auch hier sind daher innerbetriebliche Machtpotentiale der Arbeitskräfte nicht nur mit Einschränkungen betrieblicher Interessendurchsetzung gleichzusetzen; vor allem kann deren Organisation in Form öffentlicher Gegenmacht zu einer durch Selbstdisziplin und Eigeninteresse gesteuerten Durchsetzung betrieblicher Interessen durch die Arbeitskräfte selbst führen.

Besonders sei auf einen speziellen strategischen Aspekt derartiger Machtpotentiale der Arbeitskräfte verwiesen. Direktionsverhältnisse haben ihren Entstehungsgrund auf dem Arbeitsmarkt, entsprechend werden die darin relevanten Machtpositionen letztlich durch die Machtverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt mitbestimmt. Entscheidend dabei ist vor allem, daß auf dem Arbeitsmarkt dem Betrieb einseitig Machtpotentiale insti-

tutionell zugesichert werden (Verfügungsmacht über Arbeitskräfte), während der einzelnen Arbeitskraft letztlich nur das auf dem Arbeitsmarkt durchgesetzte Interesse in Form eines Lohnanspruchs institutionell im Direktionsverhältnis abgesichert wird. Dies bedeutet insbesondere, daß Machtpotentiale innerhalb des betrieblichen Arbeitsverhältnisses, sofern sie institutionell abgesichert werden, nicht in Kategorien des Direktionsverhältnisses gefaßt werden können, da sie sonst die einseitig abgesicherte betriebliche Verfügung über Arbeitsvermögen in Frage stellen würde. Gegenmacht der Arbeitskräfte innerhalb des Betriebes, insbesondere öffentliche Gegenmacht, versteht sich daher per se als "betriebskonforme" Gegenmacht, die ihrer Bedeutung nach zum Nutzen des Betriebes geltend gemacht werden kann (soll). Trotz einer damit verbundenen möglichen aktuellen Beeinträchtigung bestehender Ausprägungen betrieblicher Interessendurchsetzung wird damit schließlich eine gesamtbetriebliche Interessenrealisierung sichergestellt und kann entsprechend vom Betrieb in die Interessenauseinandersetzung mit eingebracht werden. Vor allem erlangt eine institutionelle Verankerung derartiger Gegenmacht den Charakter eines betrieblichen Zugeständnisses bzw. der "freiwilligen" Einräumung von Macht, da derartige Machtpotentiale innerhalb des Direktionsverhältnisses vom Prinzip her nicht "vorgesehen" sind. Von daher erlangen Machtpotentiale innerhalb des betrieblichen Arbeitsverhältnisses besonders unter Gegenleistungs- und Legitimationsaspekten strategische Bedeutung.

(3) Die ambivalente Bedeutung von Gegenmachtpotentialen innerhalb von Kooperationsbeziehungen liegt wesentlich im Gegenstand und im Zweck dessen, was gemeinsam von Arbeitskraft und Betrieb bewältigt werden soll. Einerseits bedeutet Kooperation, daß den Arbeitskräften Möglichkeiten zur Mitentscheidung eingeräumt werden müssen, die zumindest bezüglich des Erreichens des gesetzten Kooperationszweckes die alleinige Entscheidungsbefugnis des Betriebes einschränken. Dies kann möglicherweise

auch dazu führen, daß innerhalb des "Kooperationsverhältnisses" eine Durchsetzung von Interessen erfolgt, die nicht im Interesse des Betriebs liegt. Aus diesem Grund wird der Betrieb an geringen Machtmöglichkeiten der Arbeitskräfte im Rahmen von Kooperationsbeziehungen interessiert sein, insbesondere hinsichtlich der Einengung des Kooperationszweckes, der Einschränkung der Partizipationschancen der Arbeitskraft und der begrenzten Unterordnung und Verpflichtung des Betriebes selbst unter das Kooperationsziel.

Machtpotentiale der Arbeitskräfte enthalten jedoch auch innerhalb von Kooperationsbeziehungen die Möglichkeit, daß dort solche Reproduktionsinteressen der Arbeitskräfte durchgesetzt werden, von denen der Betrieb innerhalb anderer Interessenauseinandersetzungsformen entlastet wird. Ferner können hierdurch Gegensätze zwischen Arbeitskraft und Betrieb versachlicht und "aufgehoben" werden. Um Arbeitskräfte zu einer entsprechenden Kooperationshaltung zu bringen, scheint es daher umgekehrt wieder betrieblich sinnvoll und notwendig, den Arbeitskräften relativ "großzügig" Machtpotentiale einzuräumen, insbesondere auf der Ebene öffentlicher Interessendurchsetzung, wo derartige Vorteile sich in einer noch stärkeren Orientierung an sachlichen Kooperationszwecken und einer Bereitschaft zu gemeinsamer Bewältigung spezifischer Reproduktionsinteressen niederschlagen können, wo also die Chance einer betrieblich "funktionalen" Gegenmacht der Arbeitskräfte noch größer ist.

(4) Fehlende Machtpotentiale der Arbeitskräfte auf staatlich-politischer Ebene bieten dem Betrieb einerseits die Gewähr, daß Reproduktionsinteressen nicht mit Hilfe des staatlichen Machtapparates gegen bzw. auf Kosten einzelbetrieblicher Interessenrealisierung durchgesetzt werden. Wesentlich ist vor allem, daß damit die Notwendigkeit der Arbeitskräfte, ihre Interessen auf dem Arbeitsmarkt durchsetzen zu müssen, nicht

durch staatlich-politische Interessendurchsetzung eingeschränkt bzw. ersetzt werden kann. Für die betriebliche Interessenrealisierung gegenüber den Arbeitskräften ist daher eine möglichst geringe Partizipation der Arbeitskräfte am Staat und an dessen Machtinstanzen ebenso vorteilhaft wie auch eine institutionelle Beschränkung dessen, was von den Arbeitskräften an Reproduktionsinteressen in die staatliche Interessendurchsetzung eingebracht werden kann (Beschränkung auf staatliches Interesse!).

Eine fehlende Partizipation auf staatlich-politischer Ebene ist jedoch zum einen nicht vereinbar mit der formalen Gleichstellung von Arbeitskraft und Betrieb auf dem Arbeitsmarkt und kann zum anderen die Bereitschaft der Arbeitskräfte verringern, sich als selbstverantwortliche Individuen zu den durch den Staat garantierten Prinzipien der Interessendurchsetzung zu unterwerfen, auf die die Betriebe grundsätzlich bei ihrer Interessenrealisierung angewiesen sind. Gerade durch die Ermöglichung von Partizipation kann den Arbeitskräften gegenüber "die Berechtigung" betrieblicher Interessenrealisierung legitimiert werden, zumal sich staatlich-politische Interessendurchsetzung gegen alle Staatsbürger, also auch gegen den Betrieb, richtet.

Ferner wird aber auch durch Teilhabemöglichkeiten der Arbeitskräfte am Staat wie durch abgesicherte Ansprüche gegenüber dem Staat erreicht, daß über das staatlich-politische Verhältnis durchgesetzte Reproduktionsinteressen sich nicht nur gegen einzelne Betriebe, sondern gegen alle Betriebe richten. Insofern sind Machtpotentiale der Arbeitskräfte hier strategisch vorteilhaft für solche Betriebe, welche sich in einer ungünstigeren Konkurrenzsituation befinden. Schließlich aber wird durch derartige Machtpotentiale ermöglicht bzw. legitimiert, daß sich die Durchsetzung von Reproduktionsinteressen via Staat auch gegen die Arbeitskräfte selbst bzw. gegen ein-

zelne Gruppen davon richten kann, was aus betrieblicher Sicht - sowohl unter Entlastungs- wie auch unter Ablenkungsaspekten - mit spezifischen Vorteilen verbunden sein kann. Dies kann jedoch nur über eine entsprechende Beteiligung der Arbeitskräfte auf **staatlich-politischer Ebene** legitimiert und realisiert werden. Strategisch kann es hier dann wiederum von Vorteil für den Betrieb sein, wenn das, was als staatliches Interesse durchsetzbar ist, nicht allzu eng definiert ist.

b) Zur ambivalenten betrieblich-strategischen Bedeutung der Machtpotentiale der Arbeitskräfte im Rahmen öffentlicher Interessendurchsetzung

Die Institutionalisierung von Machtpotentialen der Arbeitskräfte in Form öffentlicher Gegenmacht führt nicht nur dazu, daß deren widersprüchlich/ambivalente Bedeutung für den Betrieb erheblich größer wird, vielmehr ist damit eine spezifische Ambivalenz öffentlicher Gegenmacht verbunden, die für die betriebliche Interessendurchsetzung in besonderer Weise Risiken wie auch Nutzungsaspekte enthält und damit eine weitere objektive Grundlage für betriebliche Nutzungsstrategien darstellt. Machtasymmetrie bzw. fehlende Machtpotentiale der Arbeitskräfte sind für den Betrieb prinzipiell auf allen Ebenen der Interessendurchsetzung eine wesentliche Voraussetzung für betriebliche Interessenrealisierung. Jede Vergrößerung der Macht der Arbeitskräfte in Form öffentlicher Interessendurchsetzung ist daher für den Betrieb mit einer aktuellen Einbuße an Macht bzw. einer zumindest kurzfristigen und partiellen Beeinträchtigung betrieblicher Interessendurchsetzung gegenüber den Arbeitskräften verbunden.

Solidarisierung verringert beispielsweise sowohl innerhalb wie außerhalb des Betriebes die Konkurrenz der Arbeitskräfte untereinander und baut deren individuelle Abhängigkeit von Ressourcen des Betriebes tendenziell ab (z.B. gemeinsamer

Widerstand gegenüber innerbetrieblich differenzierter Behandlung der Arbeitskräfte, Gründung von Gewerkschaften und Fonds zur finanziellen Absicherung, Bereitschaft zur öffentlichen Kooperation mit dem Betrieb, Gründung von Arbeiterparteien usw.). Vor allem wird hierdurch für den Betrieb die Möglichkeit verringert, sein gesamtes Machtinstrumentarium gegenüber den einzelnen Arbeitskräften geltend machen zu können, da Teile hiervon in der öffentlichen Interessenauseinandersetzung absorbiert werden.

Ferner führt die Mittelbarkeit derartiger Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte dazu, daß die Interessendurchsetzung durch öffentliche Instanzen erfolgt, die über mehr Kompetenzen, Ressourcen und Entscheidungsmöglichkeiten gegenüber den Betrieben verfügen und von daher sachverständiger, wirksamer und direkter in der Interessenauseinandersetzung vorgehen können. Insbesondere werden hierdurch die unmittelbaren Beziehungen zwischen individuellen Arbeitskräften und Betrieb partiell gebrochen und qualitativ verändert.

Die Prinzipien öffentlicher Interessendurchsetzung bedingen daher zunächst einen Abbau betrieblicher Übermacht gegenüber den einzelnen Arbeitskräften, entsprechend kann öffentliche Gegenmacht der Arbeitskräfte daher (auf allen Interessenebenen) je nach institutioneller Ausprägung die bestehende Machtasymmetrie für eine bestimmte Dauer reduzieren (wenn auch nicht beseitigen), und damit eine verbesserte Durchsetzung von Reproduktionsinteressen ermöglichen.

Öffentliche Interessendurchsetzung enthält jedoch umgekehrt auch betriebliche Nutzungsaspekte. Dabei handelt es sich hier nicht um die grundsätzlich auf der öffentlichen Ebene reproduzierten Nutzungsaspekte individueller Machtpotentiale (vgl. hierzu oben Abschnitt a)), sondern um spezifische Aspekte zur Nutzung öffentlicher Gegenmacht (die in der Realität im allgemeinen eng mit den Nutzungsaspekten individueller Machtpotentiale zusammenhängen).

Auch der strukturell angelegte Vorteil der zugunsten des Betriebes bestehenden Machtasymmetrie, die auch durch öffentliche Gegenmacht prinzipiell nicht aufgehoben wird, ist hier nicht angesprochen, ebensowenig wie jene betrieblichen Interessenaspekte, die in einem nur partikularen und isolierten Bezug von Formen öffentlicher Gegenmacht auf einzelne Reproduktionsinteressen der Arbeitskräfte (s.o. bei Neutralisierungsstrategien) liegen können. Obwohl beide Aspekte durchaus im Zusammenhang mit Nutzungsstrategien Bedeutung erlangen können, handelt es sich dabei doch um Aspekte der Abwehr und der Neutralisierung öffentlicher Gegenmacht. Eine Institutionalisierung, die unter Nutzungsaspekten von den Betrieben angestrebt wird, kann zwar durchaus nach Institutionalisierungsprinzipien, die eine Abwehr oder Neutralisierung öffentlicher Gegenmacht ermöglichen,ausgeprägt sein. Unter der Nutzungsperspektive setzen betriebliche Strategien jedoch an anderen Aspekten öffentlicher Interessendurchsetzung an.

Wesentliche Ansatzpunkte betrieblicher Nutzungsstrategien liegen in der ambivalenten Bedeutung der Solidarisierung von einzelnen Arbeitskräften und der Mittelbarkeit öffentlicher Interessendurchsetzung.

Solidarität bei der Durchsetzung von Arbeitskräfteinteressen ist für den Betrieb dadurch von Interesse, daß den einzelnen Arbeitskräften Machtpotentiale entzogen werden, die diesen in der individuellen Interessenbeziehung zum Betrieb nicht (mehr) zur Verfügung stehen. Dies kann die Position der Arbeitskräfte auf individueller Ebene verschlechtern, insbesondere, wenn der Betrieb in der Lage ist, seine Macht sowohl gegenüber den einzelnen Arbeitskräften einzusetzen als auch gegen Instanzen öffentlicher Gegenmacht.

Ferner bringt öffentliche Gegenmacht mit sich, daß die Arbeitskräfte durch Solidarität gezwungen sind, sich an das zu halten, was öffentlich durchgesetzt wurde, ein Vorteil, den der Betrieb zu einer einheitlichen, dauerhaften und kalkulierbaren Interessendurchsetzung gegenüber den Arbeitskräften nutzen kann.

Daß die Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte nicht mehr unmittelbar erfolgt, ist nicht nur mit einer Verstärkung der Machtposition der Arbeitskräfteinstanzen verbunden; auch die Betriebe werden hierdurch davon entlastet, sich mit einer Vielzahl von Arbeitskräften auseinanderzusetzen. Vor allem kann der Betrieb auf diese Weise einen wesentlichen Teil seiner Interessendurchsetzung gegenüber den Arbeitskräften vereinfachen. Er kann sich sogar von konkreten Durchsetzungsaktivitäten entlasten, da diese partiell durch Interessenbeziehungen zwischen der Gegenmachtinstanz und den einzelnen Arbeitskräften ersetzt werden.

Mittelbare Formen der Durchsetzung von Interessen können daher vom Betrieb dazu genutzt werden, die eigene Interessenrealisierung unproblematischer zu machen, zu stabilisieren und gleichzeitig auf die "Auflösung" der Machtasymmetrie und den Abbau betrieblicher Unabhängigkeit hinzuweisen.

Auf dieser Grundlage enthalten nun öffentliche Formen der Interessendurchsetzung jeweils unterschiedliche Möglichkeiten für eine betriebliche Nutzung der darin enthaltenen öffentlichen Gegenmachtpotentiale der Arbeitskräfte. Dies soll im einzelnen nicht weiter ausgeführt werden. Nur beispielsweise sei auf die Möglichkeiten hingewiesen, mit Hilfe der Gewerkschaften Arbeitskräfte "solidarisch" zu disziplinieren, innerbetriebliche Veränderungen in den Anforderungen und Belastungen der Arbeitskräfte mit dem Betriebsrat abzustimmen, um diese den Betriebsangehörigen gegenüber legitimieren zu können, Arbeitskräfte durch Arbeitnehmerparteien auf staatlich-politischer Ebene teilhaben zu lassen, um gegen die Arbeitskräfte gerichtete Interessen realisieren zu können usw.

2. Institutionalisierung ung Wirksamkeit öffentlicher Interessendurchsetzung und betriebliche Aktivitäten

a) Die institutionelle Absicherung von Nutzungsaspekten öffentlicher Interessendurchsetzung - Rückholung betrieblicher Machtpotentiale (Rückholungsstrategien)

Ansatzpunkte für derartige Strategien sind vor allem in der Notwendigkeit enthalten, daß Betrieben, die durch öffentliche Gegenmacht der Arbeitskräfte in ihrer Interessenrealisierung eingeschränkt werden, institutionelle Möglichkeiten zum Machtausgleich eingeräumt werden. Im Gegensatz zu Kompensationsstrategien werden hier Machtzugeständnisse an die Arbeitskräfte mit der Rückholung bzw. Ermöglichung neuer Machtmöglichkeiten der Betriebe verkoppelt. Voraussetzung für entsprechende "Rückholungsstrategien" ist, daß diese Verkoppelung institutionell wirksam festgelegt ist und der Betrieb seine Interessendurchsetzung so umstellen kann, daß er in der Lage ist, diese "bereitgestellten" Machtpotentiale gegenüber den Arbeitskräften zu nutzen.

(1) Ein wichtiger Aspekt für Rückholungsstrategien ist das Akzeptieren öffentlicher Gegenmacht der Arbeitskräfte bei gleichzeitigem institutionellen "Verzicht" dieser auf bestimmte Machtpotentiale.

Ein typisches Beispiel hierfür stellt das Abkommen zwischen Betrieben und Gewerkschaften am Ende des Ersten Weltkrieges dar, indem die Anerkennung der Gewerkschaften als legitime Gesprächs- und Tarifpartner der Betriebe durch den Verzicht auf mögliche gewerkschaftliche Machtpotentiale "erkauft" wurde. So bringt die Verpflichtung der Gewerkschaften, zwischen den Tarifabschlüssen den Tariffrieden einzuhalten und keine Arbeitskämpfe zu organisieren, den Betrieben die Möglichkeit, längerfristig mit festen Lohndaten kalkulieren zu

können, zwischen den einzelnen Tarifabschlüssen Veränderungen im Betrieb vornehmen zu können, ohne mit der wirksamen Geltendmachung öffentlicher Gegenmacht der Arbeitskräfte rechnen zu müssen etc. Vor allem wird hierdurch ein Teil der im Direktionsverhältnis angelegten Disziplinierungsaspekte institutionell auf die Gewerkschaft selbst gegenüber deren Mitgliedern übertragen.(Die Gewerkschaften müssen darauf hinwirken, daß die einzelnen Arbeitskräfte in der Zeit zwischen den Tarifabschlüssen nicht von selbst versuchen, ihre Interessen durch Arbeitskämpfe durchzusetzen, bzw. sich gegenüber Veränderungen in der betrieblichen Interessendurchsetzung zu wehren.)

(2) Ein ähnlicher Nutzungsaspekt steht bei folgenden Rückholungsstrategien im Vordergrund, bei denen öffentliche Gegenmacht institutionell mit einer "Entlastung" der Betriebe verknüpft ist.

So enthält die Institutionalisierung der Unfallversicherung und die damit verbundene "Entpflichtung" der einzelnen Betriebe, für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten finanziell haften zu müssen, wesentliche Rückholungsaspekte. Aufgrund der Verpflichtung zu Versicherungsbeiträgen und der Umlage hinsichtlich der berufsgenossenschaftlichen Kosten auf alle Betriebe wurde gleichzeitig institutionell abgesichert, daß die Betriebe für Gesundheitsschäden ihrer Arbeitskräfte infolge betrieblicher Ursachen nicht haftbar gemacht werden können. Die Betriebe konnten sogar auf diese Weise ein bestimmtes Ausmaß an Schäden einkalkulieren und zu einem Abbau von betrieblichen Gefahrenmomenten nur beschränkt durch den finanziellen Rückgriff seitens der Unfallversicherung (bzw. der Branchen- und Konkurrenzbetriebe) veranlaßt werden. Dies könnte letztlich interpretiert werden als eine potentielle Möglichkeit zur betrieblich bedingten Gesundheitsschädigung der Arbeitskräfte, ohne dadurch unmittelbar belastet zu werden.

Unter der Perspektive der Rückholung von Machtpotentialen für den Betrieb können auch betriebliche Strategien gesehen werden, welche die an die Mitbestimmung des Betriebsrats institutionell gekoppelte Kooperationsverpflichtung nutzen und die betriebliche Interessendurchsetzung auf die damit verbundenen Machtmöglichkeiten des Betriebes gegenüber den Arbeitskräften umstellen. Hierdurch kann etwa der Betriebsrat gezwungen sein, betriebliche Maßnahmen, die sich auf die prinzipielle individuelle Abhängigkeit der Betriebsangehörigen vom Betrieb stützen und die für die Betriebsangehörigen ungünstig sind, zu unterstützen und gegenüber den Arbeitskräften zu verteidigen.

(3) Ein spezifischer Aspekt von Rückholungsstrategien liegt dann vor, wenn Instanzen öffentlicher Gegenmacht institutionell an den Betrieb gebunden werden und damit betriebliche Möglichkeiten zur Nutzung solcher Instanzen abgesichert werden.

Eine solche Art der Rückholung findet sich etwa auf politisch-staatlicher Ebene, wenn den Betrieben auferlegt wird, Instanzen zu installieren, die die Durchsetzung von Reproduktionsinteressen der Arbeitskräfte als staatlich-politische Aufgabe wahrzunehmen haben, derartig institutionalisierte Gegenmacht aber gleichzeitig auch vom Betrieb abhängig gemacht wird bzw. bleibt. So können etwa Betriebsärzte oder Sicherheitsfachkräfte außer zur Durchsetzung von Gesundheitsinteressen der Arbeitskräfte vom Betrieb auch dazu genutzt werden, gleichzeitig das Verhalten der Arbeitskräfte im betrieblichen Interesse zu beeinflussen (Kontrolle erkrankter Arbeitskräfte, Abwälzung arbeitssicherheitlicher Verantwortung auf die Arbeitskräfte usw.). Dies kann soweit führen, daß derartige Instanzen nur noch am Rande eine öffentliche Gegenmacht der Arbeitskräfte verkörpern, infolge ihrer betrieblichen Abhängigkeit (Berücksichtigung betriebsspezifischer Erfordernisse!) aber so eingesetzt werden, daß der Betrieb in ihnen Machtmöglichkeiten hinsichtlich der

Rekrutierung, der Selektion und der Disziplinierung von Arbeitskräften gewinnt, die er (aufgrund des öffentlichen Charakters dieser Instanzen) entsprechend legitimieren kann.

b) Die institutionelle Legitimation betrieblicher Aktivitäten durch öffentliche Gegenmacht der Arbeitskräfte (Legitimationsstrategien)

Strategien der Legitimation sind darauf ausgerichtet, bestehende Formen öffentlicher Gegenmacht für bestimmte Ausprägungen betrieblicher Interessenrealisierung als Rechtfertigung heranzuziehen. Die Grundlage hierfür liegt vor allem in der Anerkennung einer bestimmten Form der Gegenmacht auch unter dem Aspekt ihrer Verantwortlichkeit für den gesamten Betrieb. Damit kann dieser öffentliche Instanzen der Arbeitskräfte für die betriebliche Interessendurchsetzung mit verantwortlich machen und diese als auch im Interesse der Arbeitskräfte liegend legitimieren. Ein wesentlicher Nutzungsaspekt liegt hier vor allem darin, daß der Betrieb seine Aktivitäten so gestalten kann, daß diese formal durch öffentliche Gegenmacht legitimiert wird.

(1) Betrieblich-strategischer Ansatzpunkt ist etwa die Legitimation betrieblicher Aktivitäten durch staatliche oder staatlich anerkannte Instanzen.

Ein derartiger Legitimationsaspekt kommt z.B. in den Prüfungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz zum Ausdruck. Obwohl dieser im Prinzip lange Zeit, trotz paritätischer Beteiligung von Arbeitnehmervertretern und der Mitwirkung von Berufsschullehrern, kaum anders zusammengesetzt war als die davor üblichen Prüfungsausschüsse der Industrie- und Handelskammer, wurde er nunmehr mit staatlich-öffentlichem Charakter versehen und den darin entwickelten, vom betrieblichen Einfluß geprägten Prüfungsinhalten quasi-staatliche Prüfungsqualität verliehen.

Außerdem war damit eine Legitimationsmöglichkeit für die eigene betriebliche Ausbildung und eine Bestätigung dafür verbunden, daß der Betrieb Ausbildung für den Staat und die Gesellschaft auf eigene Kosten betreibt.

Ähnliche Bedeutung erlangen staatliche Ausbildungsordnungen, die im Grunde nur betriebliche bzw. überbetriebliche Ordnungsmittel darstellen, nunmehr aber betrieblich gestaltete Ausbildungsabläufe quasi als staatliche absegnen. Dies ermöglicht dem Betrieb nicht nur eine Rechtfertigung für Disziplinierungsmittel, welche damit wirkungsvoller sein können als rein betriebliche Maßnahmen. Der Betrieb kann sich außerdem von Ausbildungsmängeln, die sich in den Leistungen der Auszubildenden niederschlagen, entlasten, da die Ausbildung ja nach einem "öffentlichen" Muster abgelaufen ist.

Auch in der Beteiligung staatlicher Behörden (Gewerbeaufsicht, Bergbehörde etc.) an der Planung neuer Produktionsanlagen (bzw. der Zulassung neuer Arbeitsmittel) ist die Chance enthalten, daß der Betrieb seine Aktivitäten als normgerecht und von objektiven und neutralen öffentlichen Instanzen gebilligt gegenüber Belegschaft und Gewerkschaften begründen kann. Insbesondere aber ermöglicht diese Billigung eine Legitimation gegenüber späterer Kritik der Gewerbeaufsicht, insbesondere wenn derartig gebilligte betriebliche Maßnahmen zu bisher und bei der Planung unbekannten Gefährdungen und Belastungen führen, die quasi von der staatlichen Aufsicht "mit genehmigt" waren. Die Geltendmachung entsprechend späterer Anforderungen der Behörden an den Betrieb werden hierdurch erheblich erschwert, wenn nicht verhindert.

(2) Ein anderer Legitimationsaspekt liegt in der <u>institutionell abgesicherten Partizipation von Arbeitskräfteinteressenvertretern</u> an im wesentlichen betrieblich bestimmten Entscheidungen, insbesondere auch gegenüber Bestrebungen zu einer verstärkten öffentlichen Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte.

So eröffnet etwa die Beteiligung des Betriebsrates an betrieblichen Entscheidungen, auch wenn diese noch so geringfügig ist, dem Betrieb die Chance, seine Interessenrealisierung grundsätzlich von den Betriebsräten mittragen zu lassen. Die Vielfalt solcher Beteiligungsmöglichkeiten und der Umfang des Aufgabenbereiches des Betriebsrats lassen jedoch eine wirksame und aktive Mitwirkung an konkreten betrieblichen Entscheidungen kaum zu. Auf diesem Hintergrund wird es möglich, daß häufig aufgrund der bloß formalen Beteiligung von Betriebsräten Änderungen in der Produktion, in technischen Verfahren, in organisatorischen Strukturen usw. als Ergebnis "kooperativen Zusammenwirkens" zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat durchgesetzt werden, obwohl es sich im Grunde ausschließlich um Maßnahmen im Interesse des Betriebes und nicht der Arbeitskräfte handelt. Der wesentliche Nutzen des Betriebsrates für den Betrieb liegt hier - im Gegensatz zum weiter oben dargestellten Rückholungsaspekt - in einer relativ kommentarlosen Zustimmung zu betrieblichen Entscheidungen, so daß diese nicht mehr gegenüber der Belegschaft rechtfertigt werden müssen, was die Interessendurchsetzung gegenüber den Arbeitskräften wesentlich erleichtern kann. So etwa können betriebliche Maßnahmen hinsichtlich der Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsprozessen (an denen der Betriebsrat nach §§ 90, 91 BetrVG mitzuwirken hat), die aber im wesentlichen nur technisch-organisatorische Veränderungen zur Verbesserung der Rentabilität des Betriebes sind, durch die formale Mitwirkung des Betriebsrats als z.B. Humanisierungsmaßnahmen legitimiert werden.

Unter ähnlichen Gesichtspunkten erlaubt auch die Tarifautonomie und die Beteiligung der Gewerkschaften an fast allen Beratungsgremien und -ausschüssen im staatlich-politischen Bereich Legitimationsstrategien.

So bietet die Tarifautonomie als vom staatlich-politischen Bereich institutionell losgelöstes Entscheidungsverfahren

über Löhne und Arbeitsbedingungen den Betrieben die Möglichkeit, sowohl der Öffentlichkeit gegenüber Tarifverhandlungsergebnisse als Absicht beider Tarifpartner zu legitimieren und darauf bezugnehmende reproduktionssichernde staatliche Maßnahmen als unbegründet und die "gemeinsame" Tarifautonomie der Betriebe und Gewerkschaften verletzend zurückzuweisen.

Auf der Grundlage der Tarifautonomie kann aber auch die einzelbetriebliche Zurücknahme übertariflicher Entlohnung und tariflich nicht abgesicherter Sozialleistungen verteidigt und als gerechtfertigt begründet werden, zumal solche Sozialleistungen bisher "freiwillig" bezahlt bzw. bereitgestellt wurden, ihre Zurücknahme also als legitim und im betrieblichen Interesse liegend begründet werden kann.

Auch die Institutionalisierung der Industrie- und Handelskammern als Körperschaften mit Pflichtmitgliedschaft und die damit verbundene institutionelle "Verleihung" staatlich-politischer Aufgaben kann von diesen Organisationen überbetrieblicher Interessenvertretung zur Rechtfertigung von Aktivitäten genutzt werden, die weitgehend nur im Interesse mächtiger Mitgliederbetriebe erfolgen.

Ähnliche Legitimationsaspekte ergeben sich bei der Gestaltung von Produktionsanlagen, wenn hierbei Aufsichtsbeamte der Berufsgenossenschaften mitgewirkt haben, in deren Beurteilung jedoch prinzipiell betriebliche Erfordernisse der technischen Machbarkeit und Wirtschaftlichkeit - evtl. unter einer partiellen Vernachlässigung umfassender gesundheitlicher Anforderungen - mit eingeflossen sind.

Nur der Ergänzung halber sei erwähnt, daß der Betrieb auch Legitimationsstrategien auf individueller Ebene verfolgen kann, wenn er Arbeitskräfte an betrieblichen Entscheidungen beteiligt, aufgrund deren neue Anforderungen gegenüber diesen Arbeitskräften erwachsen. Die innerbetriebliche Beteiligung der Arbeitskräfte an ihrer eigenen Leistungsbewertung, an be-

trieblicher Altersversorgung usw. kann so etwa Anforderungen legitimieren, die gerade aus dieser Beteiligung entstehen (größere Arbeitsbelastung, größere Loyalitätsansprüche des Betriebes usw.). Gleichzeitig erlaubt dies aber auch die infolge fehlender Institutionalisierung legitime Rücknahme solcher "Vergünstigungen", sofern diese zu betrieblichen Problemen führen (Ausnutzung solcher individueller Machtpotentiale der Arbeitskräfte gegenüber dem Betrieb, z.B. ungünstige Veränderungen der Leistungsbewertung, Entstehung von Solidarisierungsbestrebungen usw.).

c) Die Integration und Transformation öffentlicher Gegenmacht in die betriebliche Interessenrealisierung - Entwicklung neuer betrieblicher Machtpotentiale (Integrationsstrategien)

Integrationsstrategien unterscheiden sich von den bisher genannten Nutzungsstrategien vor allem dadurch, daß öffentliche Gegenmacht der Arbeitskräfte nicht nur zur Rückholung und Legitimierung betrieblicher Machtpotentiale genutzt wird, sondern selbst in die betriebliche Interessenrealisierung mit eingebaut und zur Durchsetzung betrieblicher Interessen gegenüber den Arbeitskräften eingesetzt wird, auch wenn damit den Arbeitskräften die Möglichkeiten zur Geltendmachung öffentlicher Gegenmacht eingeräumt werden. Der Ansatzpunkt hierfür liegt in der Ambivalenz öffentlicher Gegenmacht, auch Vorteile für den Betrieb in seinem Verhältnis zu den Arbeitskräften zu enthalten und Möglichkeiten zu neuen Formen betrieblicher Interessenrealisierung anzubieten.

Gerade bei solchen Integrationsstrategien muß der Betrieb in der Lage sein, seine Interessendurchsetzung auf derartige neue Machtstrukturen umzustellen, um auf dieser Grundlage und mit Hilfe öffentlicher Gegenmacht betriebliche Interessen gegenüber den Arbeitskräften durchsetzen zu können, zumal öffentliche Gegenmacht der Arbeitskräfte kurzfristig mit einem erheblichen Verlust betrieblicher Macht verbunden sein kann und Nutzungseffekte sich eventuell nur partiell oder langfristig einstellen können.

Es wird daher nochmals betont, daß eine derartige Nutzung öffentlicher Formen der Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte nicht auf eine Absicherung bisheriger Machtpotentiale des Betriebes bzw. "alter" Durchsetzungsaktivitäten abzielt (was im Einzelfall auch durch solche Strategien erreicht werden kann), sondern auf eine Integration dieser Gegenmacht hinsichtlich der für den Betrieb vorteilhaften Aspekte erfolgreicher Interessendurchsetzung gegenüber den Arbeitskräften ausgerichtet ist.

Im folgenden sollen einige solcher Aspekte zur Integration und Transformation öffentlicher Gegenmacht nur skizzenhaft umrissen werden, da diese in der Realität häufig mit Aspekten anderer Nutzungsstrategien oder von Neutralisierungsstrategien vermischt sein können.

(1) Ein wesentlicher Aspekt von Integrationsstrategien liegt in der Möglichkeit der Steuerung und Disziplinierung der Arbeitskräfte im betrieblichen Interesse durch ihre eigenen Interessenvertreter.

Als grundlegendes Beispiel für eine solche Integration ist die konsequente Einschaltung des Betriebsrats als kooperatives Interessendurchsetzungsorgan der Arbeitskräfte bei für die Arbeitskräfte relevanten betrieblichen Entscheidungen. Die aktive Beteiligung des Betriebsrats an derartigen Maßnahmen kann etwa dazu führen, daß in der Gestaltung des Produktionsprozesses und darauf bezogener betrieblicher Interessendurchsetzung zusätzlich zu Reproduktionsinteressen der Arbeitskräfte auch betrieblich relevante Aspekte berücksichtigt und durchgesetzt werden, welche zumindest langfristig für den Betrieb von Nutzen sein können. Eine wirksame Interessendurchsetzung des Betriebsrats hinsichtlich Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsanforderungen kann z.B. nicht nur zu einem sicherheitsgerechterem Verhalten der Arbeitskräfte und damit zu weniger

Unfällen und (Berufs-)Krankheiten führen, sondern den Betrieb auch von entsprechenden objektiven, insbesondere mit großem Aufwand verbundenen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen (Maschinen und Arbeitsplätze) entlasten.

Ferner kann hierdurch z.B. eine problemlosere Disziplinierung der Arbeitskräfte (statt nach dem Muster betrieblicher Anweisung) erfolgen. Insbesondere fördert eine Beteiligung bzw. der aktive Einsatz des Betriebsrats die Bereitschaft der Arbeitskräfte, die für die Produktion notwendigen Arbeitsschritte im eigenen Interesse zu realisieren, insbesondere hierbei sowohl Arbeitsschutzanforderungen wie auch Leistungsanforderungen des Betriebes gleichzeitig zu bewältigen.

Öffentliche Gegenmacht in Form von Betriebsärzten und Sicherheitsingenieuren kann ebenso in die betriebliche Interessendurchsetzung integriert sein, so daß deren Aktivitäten hinsichtlich besserer Arbeitsgestaltung, besserer Arbeitsbedingungen und größerer Arbeitssicherheit sich auch in einer Verbesserung der Leistungsfähigkeit von Maschinen und einer verstärkten Leistungsverausgabung der Arbeitskräfte niederschlagen können. Hierdurch besteht auch langfristig insbesondere die Chance, daß der Betrieb auf dem Arbeitsmarkt attraktiver wird, eine geringere Fluktuation aufweist und innerhalb des Betriebes eine Erhöhung der Leistungsmotivation zu verzeichnen ist.

(2) Ein spezifischer Nutzungsaspekt kann darin gesehen werden, daß insbesondere Einzelinstanzen öffentlicher Gegenmacht der Arbeitskräfte betriebliche Aufgaben übernehmen, die ursprünglich zur betrieblichen Interessenrealisierung und von betrieblich angestellten Arbeitskräften wahrgenommen wurden. Dies sichert zum einen dem Betrieb eine - immer auch im Interesse der Arbeitskräfte stattfindende - Durchführung solcher Aufgaben, eine Verantwortungsentlastung hinsichtlich der Erfül-

lung damit verbundener öffentlicher Anforderungen, eine dennoch die betrieblichen Erfordernisse berücksichtigende Bewältigung damit verbundener Probleme und im Einzelfall eine Einsparung personeller und qualifikatorischer Ressourcen. Letzteres ist vor allem dann der Fall, wenn der Betrieb ursprünglich eigene Leute sowohl für die Auseinandersetzung mit öffentlichen Instanzen bereitstellen müßte, wie auch für die innerbetriebliche Realisierung, Kontrolle und Absicherung solchermaßen durchgesetzter Arbeitskräfteinteressen. Werden Instanzen öffentlicher Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte mit solchen Aufgaben betraut, so entlasten sie den Betrieb vor allem dann, wenn im Rahmen ihrer Aktivitäten selbst Probleme der Interessendurchsetzung auftreten, zumal sie sowohl betriebliche Aufgaben zu bewältigen wie auch spezifische Arbeitskräfteinteressen zu berücksichtigen haben. Dabei muß eine derartige Aufgabenverlagerung auf öffentliche Gegenmachtinstanzen nicht explizit erfolgen, sie kann sich aufgrund bestimmter institutionell fixierter Zuständigkeiten und entsprechendem betrieblichen Verhalten "von sich aus" etablieren und als vorteilhaft für den Betrieb erweisen.

So etwa, wenn im Bergbau wesentliche Aufgaben der Kontrolle und Überwachung von Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsanforderungen an den Betrieb vorrangig von Betriebsräten oder von Grubenkontrolleuren des auf staatlich-politischer Ebene institutionalisierten Bergamtes durchgeführt werden. Ursprünglich stellten sich deren Aktivitäten u.a. zwar nur als Kontrolle des Betriebes und damit als Durchsetzung von Arbeitskräfteinteressen dar. Inzwischen haben sie wohl eher den Charakter von Dienstleistungen für den Betrieb erhalten, so daß dieser im Bereich des Arbeitsschutzes teilweise nur noch dann tätig wird bzw. werden muß, wenn solche Instanzen auf vorhandene Mängel hinweisen, zumal hiermit im allgemeinen keine Sanktionen verbunden sind. Der Betrieb wird daher tendenziell nicht mehr alle Arbeitsschutzanforderungen von sich

aus und bereits (zeitlich) vor derartigen Kontrollen prüfen und erfüllen. Vor allem kann er die Einhaltung von Arbeitsschutzanforderungen (bzw. die Interessendurchsetzung der Arbeitskräfte) in Form solcher Instanzen prinzipiell auf das beschränken, was von solchen Instanzen als notwendig erachtet wird (und in schwieriger gelagerten Fällen immer noch gegenüber solchen Instanzen defensiv reagieren).

(3) Ein weiterer Integrationsaspekt ist in der aktiven Beteiligung von Arbeitskräften und ihren Interessenvertretern an der betrieblichen Interessenrealisierung und der damit verbundenen Identifizierung mit dem betrieblichen Interesse (als neuem Machtpotential der Betriebe) zu sehen.

Ein Beispiel für eine derartige betriebliche Anpassung an und Transformation von öffentlicher Gegenmacht der Arbeitskräfte stellt weitgehend die im Montanbereich institutionalisierte und praktizierte Mitbestimmung der Gewerkschaften dar. Die Mitbestimmung der Gewerkschaftsvertreter an betrieblichen Entscheidungen wird dort vor allem auch unter dem Aspekt der Kooperation und der gemeinsamen Lösung betrieblicher Probleme betrachtet.[1)]

Eine derartig ausgerichtete Mitbestimmung der Arbeitskräfte in Form von Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat, aktiver Beteiligung der Betriebsräte an der Gestaltung betrieblicher Produktionsprozesse (breite Information, Festlegung in Betriebsvereinbarungen usw.) und die Beteiligung von Arbeitnehmervertretungen an anderen Aufsichtsinstanzen (z.B. im Bergamt) er-

---

1) Zwar enthält auch im Montanbereich die Mitbestimmung Neutralisierungsaspekte, nicht jedoch in dem Ausmaß, wie dies nach dem neuen Mitbestimmungsgesetz für die übrige Industrie der Fall sein kann. Das Beispiel der Lösung von Patt-Situationen im Aufsichtsrat vermag dies zu erläutern. So etwa entscheidet nach dem neuen Mitbestimmungsgesetz in solchen Situationen die zweite Stimme des Aufsichtsratvorsitzenden, während im Montanbereich ein neutrales, gemeinsam gewähltes Aufsichtsratmiglied diese Funktion ausübt, was eine Neutralisierung erheblich erschwert.

möglicht dem Betrieb vor allem, daß trotz der damit verbundenen möglichen effektiveren Durchsetzung von Arbeitskräfteinteressen problematische Situationen des Betriebes auch im Interesse und durch die Unterstützung der Arbeitskräfte bewältigt werden, ohne hierzu eine starr nach dem Direktionsprinzip organisierte Anweisungsorganisation, eventuell gegen den Widerstand einzelner Arbeitskräfte, einsetzen zu müssen. Dies kann sich sowohl darin niederschlagen, daß betriebliche Probleme leichter bewältigt werden und damit verbundene Zusatzbelastungen für die Arbeitskräfte von diesen anstandslos und bereitwillig hingenommen werden, wie aber auch in einer generellen Unterstützung bestimmter betrieblicher Politik (z.B. stärkere Mechanisierung zur Produktivitätssteigerung und damit zur Erhaltung der Arbeitsplätze der Beschäftigten etc.).

In ähnlicher Weise kann der Betrieb den Arbeitskräften und ihren Interessenvertretern innerhalb des Betriebes zusätzliche Entscheidungsbefugnisse und erweiterte Aufgabenbereiche geben, um diese in die Gesamtverantwortung für den Betrieb einzubeziehen. Hierdurch kann der Anforderungsdruck, betriebliche Interessen zum Nutzen der gesamten Belegschaft gegenüber diese selbst durchzusetzen, erheblich vergrößert werden (z.B. kann die Bereitschaft der Arbeitskräfte zu Überstunden zur Bewältigung von Beschäftigungsengpässen durch entsprechenden Einfluß des Betriebsrats wie auch gesteigerter "Verantwortlichkeit" der Arbeitskräfte selbst erheblich vergrößert werden).

Dieser "Identifizierungsaspekt" steht auch in betrieblich-strategischen Aktivitäten im Vordergrund, bei denen öffentliche Gegenmacht der Arbeitskräfte genutzt wird, außerbetriebliche, infolge der Konkurrenz anderer Betriebe verursachte Probleme innerbetrieblich durch Maßnahmen gegenüber den Arbeitskräften zu bewältigen.

Dies kann etwa der Fall sein, wenn mögliche Auswirkungen betrieblicher Konkurrenz sich als schlechtere Absatzlage, personelle Überkapazitäten usw. niederschlagen und damit auch als Probleme der beschäftigten Arbeitskräfte thematisiert werden können. Auf dieser Grundlage kann der Betrieb versuchen, den Betriebsrat in die Bewältigung solcher Probleme (zur Erhaltung von Arbeitsplätzen!) einzubauen und diesen zu einer entsprechenden Motivation der Arbeitskräfte zu veranlassen. (Damit etwa einzelne Arbeitskräfte Abgruppierungen und innerbetriebliche Umsetzung akzeptieren, damit ein notwendiger Personalabbau lediglich Mitglieder der Randbelegschaft trifft - Übernahme der Kündigungsverantwortung durch den Betriebsrat!)

In ähnlicher Weise lassen sich auch Formen von Team-Arbeit interpretieren, wonach aufgrund zusätzlicher Machtpotentiale der Arbeitskräfte innerhalb des Arbeitsverhältnisses teamintern neue Disziplinierungsformen und Problemlösungen zur Bewältigung betrieblicher Anforderungen entstehen, ohne daß diese noch als neue Möglichkeiten zur betrieblichen Interessenrealisierung begriffen werden.

Gewinnbeteiligungsmodelle sind speziell im Bereich öffentlicher Maßnahmen mit ähnlichen betrieblichen Integrationsaspekten verbunden. Unter der Perspektive der Schaffung neuer Machtpotentiale des Betriebes (Verringerung der Ressourcenabhängigkeit der Arbeitskräfte als Interesse der Betriebsangehörigen am Gewinnstreben des Betriebes) können sie durchaus auch im Rahmen öffentlicher Interessendurchsetzung Möglichkeiten enthalten, um die betriebliche Interessenrealisierung gegenüber den Arbeitskräften als in deren eigenem Interesse erfolgend darzustellen.

(4) Ein besonderer strategischer Nutzungsaspekt liegt in der Stabilität und Kalkulierbarkeit institutionell abgesicherter öffentlicher Interessendurchsetzung.

Beispielsweise kann die öffentliche Gegenmacht der Arbeitskräfte in Form der Gewerkschaften von den Betrieben dazu genutzt werden, allgemein auf dem Arbeitsmarkt eine tarifliche Absicherung bestimmter Löhne und Arbeitszeitregelungen zu erreichen, um so eine bestimmte Höhe von Lohnkosten auch für konkurrierende Betriebe wirksam werden zu lassen.

Auf diese Weise können insbesondere wirtschaftlich schlechter gestellte Betriebe empfindlich getroffen werden, sofern diese vergleichsweise arbeitsintensive Produktionsstrukturen aufweisen, zu Anpassungen nur unter großem Aufwand in der Lage sind und zu einer entsprechenden Durchsetzung gegenüber den Gewerkschaften (Ausnahmeregelungen) zu schwach sind (insbesondere unter spezifisch ungünstigen konjunkturellen Bedingungen).

Gleichzeitig erleichtert die tarifliche Auseinandersetzung die betriebliche Interessendurchsetzung auf dem Arbeitsmarkt. Die Arbeitskräfte sind so an der Festlegung ihrer Arbeitsbedingungen über ihre Interessenvertreter konstruktiv mitbeteiligt, gleichzeitig wirkt sich die gewerkschaftliche Macht aber disziplinierend und stabilisierend auf deren Verhalten aus und kann so von den Betrieben als Macht gegenüber den Arbeitskräften nutzbar gemacht werden (z.B. in der "Befriedung" der Arbeitskräfte durch Gewerkschaften zur Beendigung von Streiks, in der grundsätzlichen Verhinderung tarifloser Zeiten etc.).

(5) Integrationsaspekte auf der Ebene von Kooperationsverhältnissen und des Staates liegen vor allem darin, <u>öffentliche Gegenmacht in die Verantwortlichkeit bei der Bewältigung betrieblicher Probleme einzubeziehen</u> und deren <u>Unterstützung</u> - insbesondere hinsichtlich damit verbundener Auswirkungen für die Arbeitskräfte - in <u>Anspruch zu nehmen</u>.

So etwa kann die Beteiligung von Arbeitskräfteinteressenvertretern in den Berufsgenossenschaften dazu genutzt werden, daß die Bereitstellung von Ressourcen (Information, Beratung, Forschung, Erarbeitung von Problemlösungen, Unterstützung von Forderungen gegenüber dem Staat etc.) an die Betriebe vorwiegend als im Interesse der Arbeitskräfte liegend erfolgt und darin ausreichend deren Interessen berücksichtigt sind. Dies erleichtert es den Betrieben zum einen, ihre Verantwortung für betrieblich verursachte Probleme abzuwälzen, zum andern aber gleichzeitig damit möglichen Einschränkungen betrieblicher Interessenrealisierung (etwa weitgehende Sicherheits- und Arbeitsschutzanforderungen), die mit Problemlösungen dieser Instanzen verbunden sein könnten, gering zu halten (infolge der Orientierung der Berufsgenossenschaften an der technischen Machbarkeit und der wirtschaftlichen Zumutbarkeit von Anforderungen an den Betrieb). Auf längere Sicht wird so durch die Berufsgenossenschaften selbst die betriebliche Interessenrealisierung abgestützt, wobei die Durchsetzung von Arbeitskräfteinteressen auf Mindestanforderungen beschränkt bleibt, diese aber von den Berufsgenossenschaften (und den beteiligten Interessenvertretern der Arbeitskräfte) selbst erarbeitet, zu ihrer betrieblichen Erfüllung entsprechende Dienstleistungen erbracht und deshalb auch als sachlich ausreichend eingeschätzt und realisiert werden. Zusätzlich zur Legitimation betrieblicher Interessenrealisierung steht hier also der Aspekt aktiver Unterstützung durch die Berufsgenossenschaft selbst und der damit übernommenen Verantwortung im Vordergrund.

Integrationsstrategien auf staatlich-politischer Ebene sind ähnlicher Natur. So etwa führt die Beteiligung von Arbeitnehmerparteien an der Durchsetzung betrieblicher Interessen auf internationaler Ebene zu einer Transformation öffentlicher Gegenmacht.

So etwa kann sie im Rahmen außenwirtschaftspolitischer Verantwortung dazu genutzt werden, daß sie eine Verlagerung und Überwälzung betrieblicher Probleme und damit verbundener Belastungen für die Arbeitskräfte auf andere Länder (bzw. deren Arbeitskräfte) erleichtert oder sich selbst dafür einsetzt (etwa durch staatliche Bürgschaften, durch entsprechende Modifizierung von Außenhandelsbestimmungen, Anwerbung von ausländischen Arbeitskräften etc.).

Eine ähnliche Nutzungsmöglichkeit besteht darin, daß öffentliche Macht der Arbeitskräfte auf staatlich-politischer Ebene gegenüber einzelnen Arbeitskräftegruppen Bedingungen festsetzen läßt, die eine betriebliche Interessenrealisierung gegenüber diesen Arbeitskräften erleichtert (z.B. Vergrößerung der Abhängigkeit von betrieblichen Interessen, Modifizierung des Zumutbarkeitsbegriffes im Rahmen der Arbeitslosenunterstützung, Rücknahme von die Durchsetzung von Arbeitskräfteinteressen erleichternden öffentlichen Maßnahmen - restriktive Gewährung von Arbeitslosengeld, von Weiterbildungsmöglichkeiten, Einschränkung der Anforderungen aus dem Jugendarbeitsschutz etc.). Ein weiterer Integrationsaspekt ist darin zu sehen, wenn derartige öffentliche Instanzen die Durchsetzung von Reproduktionsinteressen dahingehend modifizieren, daß sie diese selbst nach betrieblichen Gesichtspunkten strukturieren bzw. eine solche Strukturierung zulassen (wie etwa die Einführung von Zeitverträgen im öffentlichen Dienst, die Festlegung zeitweise zumutbarer Tätigkeiten etc.).

(6) Ein spezifischer Nutzungsaspekt liegt in der Verknüpfung von Integrationsstrategien mit anderen betrieblich-strategischen Aktivitäten

So können mit Integrationsstrategien auch Defensiv- und Neutralisierungsaspekte bei der Institutionalisierung öffentlicher Gegenmacht verknüpft werden, insbesondere, wenn Nutzungsstrategien der Betriebe auf eine "freiwillige" Institu-

tionalisierung öffentlicher Gegenmacht der Arbeitskräfte abzielen. Dies kann insbesondere bei Abfangstrategien der Fall sein, die sowohl Ansatzpunkte für defensive wie auch integrierende betriebliche Reaktionen enthalten.

Unter diesem Aspekt sind etwa einzelne arbeitsorganisatorische Humanisierungsmaßnahmen der Betriebe zu sehen, die nicht nur darauf abzielen, damit verbundene mögliche Gegenmacht der Arbeitskräfte weitgehend zu verhindern oder vorzustrukturieren, sondern auch einzelne Potentiale zur Beteiligung individueller Arbeitskräfte unter Nutzungsaspekten zu installieren. So können zumindest langfristig auch neue Möglichkeiten zur Durchsetzung betrieblicher Interessen gegenüber den Arbeitskräften auf dieser Basis entwickelt werden. Die grundsätzliche institutionelle Beteiligungsmöglichkeit des Betriebsrats an solchen Maßnahmen weist etwa darauf hin, daß diesem hierdurch nicht nur eine äußerst begrenzte Möglichkeit - weil unter hohem Druck technisch-organisatorischer Notwendigkeiten stehend, mangels fachlicher Kompetenzen - zur Durchsetzung von Arbeitskräfteinteressen zur Verfügung steht (Abfangaspekt), sondern selbst auch in einen betrieblichen Machtfaktor im Rahmen derartiger neuer betrieblicher Interessendurchsetzungsformen transformiert und unter dem Aspekt der Kooperation von Arbeitskraft und Betrieb auf die Dauer in die betriebliche Interessenrealisierung integriert werden kann (Nutzungsaspekt).

Verzeichnis der abgekürzt zitierten Quellen

Altmann, Norbert; Bechtle, Günter: Betriebliche Herrschaftsstruktur und industrielle Gesellschaft. München 1971. (Altmann,Bechtle 1971).

Altmann, Norbert; Bechtle, Günter: Betrieb und Arbeitskräfteeinsatz, unveröffentlichter Forschungsbericht. München 1974. (Altmann,Bechtle 1974).

Altmann, Norbert; Bechtle, Günter; Lutz, Burkart: Betrieb - Technik - Arbeit, Elemente einer Analytik technisch-organisatorischer Veränderungen. München 1978. (Altmann u.a. 1978).

Altmann, Norbert; Böhle, Fritz: Betriebsspezifische Qualifizierung und Humanisierung der Arbeit. In: Betrieb - Arbeitsmarkt - Qualifikation, Band I. Hrsg. v. Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. München. Frankfurt 1976. (Altmann,Böhle 1976).

Altmann, Norbert; Böhle, Fritz; Deiß, Manfred; Döhl, Volker; Sauer, Dieter: Öffentliche Maßnahmen als Bedingungen betrieblicher Aktivitäten zur menschengerechten Gestaltung des Arbeitslebens, unveröffentlichter Zwischenbericht. München 1977. (Altmann u.a. 1977).

Bechtle, Günter, unter Mitarbeit von Norbert Altmann und Klaus Düll: Bedingungen und Ziele des betrieblichen Arbeitskräfteeinsatzes. München 1974. (Bechtle 1974).

Bechtle, Günter: Die These eines betriebsorientierten Ansatzes. In: Materialien aus der soziologischen Forschung, Verhandlungen des 18. Deutschen Soziologentages 1976 in Bielefeld. Hrsg. von K.M. Bolte. Darmstadt 1978. (Bechtle 1976 (1978)).

Bechtle, Günter: Gesellschaftliche und betriebliche Bedingungen der Nutzung von Arbeitskraft. (Bechtle 1978). Erschienen unter dem Titel: Betrieb als Strategie. München 1980.

Binkelmann, Peter; Böhle, Fritz; Schneller, Irmtraut: Industrielle Ausbildung und Berufsbildungsrecht - Betriebliche Interessen und öffentliche Einflußnahme in der beruflichen Grundbildung. Frankfurt/Köln 1975. (Binkelmann u.a. 1975).

Binkelmann, Peter; Deiß, Manfred: Öffentliche Interventionen und betriebliches Handeln - Das Beispiel der beruflichen Abschlußprüfung. Frankfurt 1978. (Binkelmann,Deiß 1978).

Binkelmann, Peter; Schneller, Irmtraut: Berufsbildungsreform in der betrieblichen Praxis - Eine empirische Untersuchung zur Wirksamkeit öffentlich-normativer Regelungen bei der Steuerung betrieblichen Handelns. Frankfurt/München 1975. (Binkelmann,Schneller 1975).

Böhle, Fritz; Altmann, Norbert: Industrielle Arbeit und soziale Sicherheit - Eine Studie über Risiken im Arbeitsprozeß und auf dem Arbeitsmarkt. Frankfurt 1972. (Böhle, Altmann 1972).

Böhle, Fritz; Lutz, Burkart: Rationalisierungschutzabkommen - Wirksamkeit und Probleme. Hrsg. v. Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel. Göttingen 1974. (Böhle,Lutz 1974).

Böhle, Fritz; Sauer, Dieter: Intensivierung der Arbeit und staatliche Sozialpolitik. In: Leviathan 1975, Nr. 1, S.49 ff. (Böhle,Sauer 1975).

Brandt, Gerhard: Zentrale Themen und gesellschaftliche Bedingungen der Industriesoziologie seit Mitte der sechziger Jahre. In: Materialien aus der soziologischen Forschung. Hrsg. v. der Deutschen Gesellschaft für Soziologie. Darmstadt 1978. (Brandt 1978).

Däubler, Wolfgang: Das soziale Ideal des Bundesarbeitsgerichts. In: Streik und Aussperrung. Hrsg. von Michael Kittner. Frankfurt, Köln 1974. S. 432 ff. (Däubler 1974).

Düll, Klaus: Industriesoziologie in Frankreich - Eine historische Analyse zu den Themen Technik, Industriearbeit, Arbeiterklasse. Frankfurt/Köln 1975. (Düll 1975).

Heffter,Heinrich: Die deutsche Selbstverwaltung im 19. Jh.. Stuttgart 195o. (Heffter 195o).

Herschel, Wilhelm: Leistungsfähigkeit - eine Voraussetzung arbeitsrechtlicher Koalitionen. In: Arbeit und Recht 1976, Nr. 8 S. 225 ff. (Herschel 1976).

Hoffmann, Reinhard: Der Grundsatz der Parität und die Zulässigkeit der Aussperrung. In: Streik und Aussperrung. Hrsg. von Michael Kittner.Frankfurt, Köln 1974, S. 47 ff. (Hoffmann 1974).

Offe, Claus: Anmerkungen zum Aufsatz "Intensivierung der Arbeit und staatliche Sozialpolitik" von Fritz Böhle und Dieter Sauer. In: Leviathan 1975,Nr. 1, S. 79 ff. (Offe 1975).

Sauer, Dieter: Staat und Staatsapparat - Ein theoretischer Ansatz. Frankfurt 1978. (Sauer 1978).

Tennstedt, Florian: Zur Berufsunfähigkeit im Sozialrecht. Frankfurt 1972. (Tennstedt 1972).

Wacker, Ali; Paul, Gerhard: Der Zumutbarkeitsbegriff des Arbeitsförderungsgesetzes oder ein Lehrstück der Widersprüche von Reformen im Sozialstaat. In: Kritische Justiz 1975, Nr.4, S. 339 ff. (Wacker,Paul 1975).

Das Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. München

Das ISF - ein eingetragener Verein mit anerkannter Gemeinnützigkeit - entstand in seiner jetzigen Form und Aufgabenstellung im Winter 1964/65 und finanziert sich ausschließlich durch projektgebundene Einnahmen und Zuwendungen.

Mitglieder des Vereins sind ganz überwiegend Personen, die mit der Arbeit des Instituts - zum Teil als langjährige Mitarbeiter verbunden sind; der Vereinsvorstand besteht aus den beiden Institutsleitern und Mitarbeitern des Instituts.

Seit 1973 ist das ISF - neben dem Soziologischen Institut der Universität München und dem Deutschen Jugendinstitut - als einer von drei Arbeitsbereichen (Arbeitsbereich C) am Sonderforschungsbereich 101 der Universität München - Titel: "Theoretische Grundlagen sozialwissenschaftlicher Berufs- und Arbeitskräfteforschung" - beteiligt.

Im Institut arbeiten etwa 20 Wissenschaftler mit soziologischer bzw. wirtschaftswissenschaftlicher Ausbildung (nicht selten in Kombinationen miteinander bzw. mit Jurisprudenz und Ingenieurwissenschaften). Die meisten Wissenschaftler des Instituts verfügen über langjährige Forschungserfahrung, die überwiegend, aber nicht ausschließlich, im Institut erworben wurde.

Die Arbeit des Instituts gliedert sich seit geraumer Zeit in vier Schwerpunkte:

(1) Betrieb und technischer Fortschritt
(2) Betrieb, Arbeitskraft und öffentliche Interventionen
(3) Bildung und Arbeit
(4) Arbeitsmarkt und betriebliche Beschäftigungspolitik.

Gemäß diesen Schwerpunkten strukturieren sich sowohl die grundlagenorientierten Projekte (die das ISF vor allem im Rahmen des Sonderforschungsbereichs 101 bearbeitet) wie die meisten empirischen und überwiegend anwendungsbezogenen Arbeiten, die vor allem für

öffentliche Auftraggeber durchgeführt werden. Jedem Schwerpunkt entspricht eine Projektgruppe ("Team"), die aus vier bis fünf langfristig in diesem Schwerpunkt tätigen Mitarbeitern und je einem der beiden Institutsdirektoren besteht.

Während das Institut in den ersten Jahren seiner Existenz nur wenige Publikationen vorlegen konnte, werden seit 1973 pro Jahr vier bis sechs Arbeiten des Instituts veröffentlicht - seit 1977 im Campus Verlag, Frankfurt/New York, der auch den Vertrieb der früher in der Europäischen Verlagsanstalt bzw. im Aspekte Verlag erschienenen Institutspublikationen übernommen hat.

Ein Überblick über alle bisherigen Arbeiten und Veröffentlichungen des Instituts ist über das Institut erhältlich.

INSTITUT FÜR SOZIALWISSEN -
SCHAFTLICHE FORSCHUNG E.V.

INSTITUT FÜR SOZIALWISSENSCHAFTLICHE FORSCHUNG E.V.
Jakob-Klar-Straße 9 - 8000 München 40 - Tel.374573

Veröffentlichungen des ISF 1975 - 1980

Asendorf-Krings, Inge; Drexel, Ingrid; Kammerer, Guido; Lutz, Burkart; Nuber, Christoph: Reform ohne Ziel? - Zur Funktion weiterführender beruflicher Schulen - Eine bildungspolitische Analyse auf empirisch-statistischer Grundlage. München/Köln 1975.

Binkelmann, Peter; Böhle, Fritz; Schneller, Irmtraut: Industrielle Ausbildung und Berufsbildungsrecht - Betriebliche Interessen und öffentliche Einflußnahme in der beruflichen Grundbildung. Frankfurt/Köln 1975.

Binkelmann, Peter; Schneller, Irmtraut: Berufsbildungsreform in der betrieblichen Praxis - Eine empirische Untersuchung zur Wirksamkeit öffentlich-normativer Regelungen bei der Steuerung betrieblichen Handelns. Frankfurt/München 1975.

Düll, Klaus: Industriesoziologie in Frankreich - Eine historische Analyse zu den Themen Technik, Industriearbeit, Arbeiterklasse. Frankfurt/Köln 1975.

Lutz, Burkart: Krise des Lohnanreizes - Ein empirisch-historischer Beitrag zum Wandel der Formen betrieblicher Herrschaft am Beispiel der deutschen Stahlindustrie. Frankfurt/Köln 1975.

Lutz, Burkart; Kammerer, Guido: Das Ende des graduierten Ingenieurs? - Eine empirische Analyse unerwarteter Nebenfolgen der Bildungsexpansion. Frankfurt/Köln 1975.

Drexel, Ingrid; Nuber, Christoph; von Behr, Marhild: Zwischen Anlernung und Ausbildung - Qualifizierung von Jungarbeitern zwischen Betriebs- und Arbeitnehmerinteressen. Frankfurt/München 1976.

Düll, Klaus; Sauer, Dieter; Schneller, Irmtraut; Altmann, Norbert: Öffentliche Dienstleistungen und technischer Fortschritt - Eine Untersuchung der gesellschaftlichen Bedingungen und Auswirkungen in der Deutschen Bundespost. 2 Bände. Frankfurt/München 1976.

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung, München, Hrsg.: Betrieb - Arbeitsmarkt - Qualifikation I - Beiträge aus der laufenden Forschungsarbeit. Frankfurt 1976.

Lutz, Burkart, unter Mitwirkung von Schultz-Wild, Rainer; von Behr, Marhild: Personalplanung in der gewerblichen Wirtschaft der Bundesrepublik, Ergebnisse der Betriebserhebung 1975 - Band I. Frankfurt/München 1977.

Marquardt, Regine: Sonderschule - und was dann? - Zur Situation der Sonderschüler auf dem Arbeitsmarkt und im Beruf. Frankfurt 1977.

Altmann, Norbert; Bechtle, Günter; Lutz, Burkart: Betrieb - Technik - Arbeit, Elemente einer Analytik technisch-organisatorischer Veränderungen. Frankfurt/München 1978.

Binkelmann, Peter; Deiß, Manfred: Öffentliche Interventionen und betriebliches Handeln - Das Beispiel der beruflichen Abschlußprüfung. Frankfurt/München 1978.

Maase, Mira; Sengenberger, Werner; Weltz, Friedrich: Weiterbildung - Aktionsfeld für den Betriebsrat? - Eine Studie über Arbeitnehmerinteressen und betriebliche Sozialpolitik. Frankfurt/München, 2. Auflage, 1978.

Sauer, Dieter: Staat und Staatsapparat - Ein theoretischer Ansatz. Frankfurt/München 1978.

Schultz-Wild, Rainer: Betriebliche Beschäftigungspolitik in der Krise - Forschungsergebnisse aus der Rezession 1973/75. Frankfurt/New York 1978.

Sengenberger, Werner (Hrsg.): Der gespaltene Arbeitsmarkt - Probleme der Arbeitsmarktsegmentation. Frankfurt/New York 1978.

Sengenberger, Werner: Arbeitsmarktstruktur - Ansätze zu einem Modell des segmentierten Arbeitsmarktes. Frankfurt/München, 2. Auflage, 1978.

Sengenberger, Werner: Die gegenwärtige Arbeitslosigkeit - auch ein Strukturproblem des Arbeitsmarkts. Frankfurt/München 1978.

Lutz, Burkart, unter Mitwirkung von Schultz-Wild, Rainer; Tiemann, Friedrich: Betriebliche Personalplanung zwischen Unternehmensplanung und Personalpolitik, Ergebnisse der Betriebserhebung 1975 - Band II. Frankfurt/München 1979.

Drexel, Ingrid; Nuber, Christoph: Qualifizierung für Industriearbeit im Umbruch. Die Ablösung von Anlernung durch Ausbildung in Großbetrieben von Stahl und Chemie. Frankfurt/München 1979.

Asendorf-Krings, Inge: Facharbeiter und Rationalisierung - Das Beispiel der großbetrieblichen Instandhaltung. Frankfurt/München 1979.

Bechtle, Günter: Betrieb als Strategie - Theoretische Vorarbeiten zu einem industriesoziologischen Konzept. Frankfurt/München 1980.

Maase, Mira; Schultz-Wild, Rainer (Hrsg.): Personalplanung zwischen Wachstum und Stagnation - Forschungsergebnisse und praktische Erfahrungen. Frankfurt/New York 1980.

Böhle, Fritz; Kaplonek, Hanna: Interessenvertretung am Arbeitsplatz und Reformen im Gesundheitsschutz - Das Beispiel Großbritannien. Frankfurt/New York 1980.

Böhle, Fritz; Deiß, Manfred: Arbeitnehmerpolitik und betriebliche Strategien - Zur Institutionalisierung und Wirksamkeit staatlicher und kollektiver Interessendurchsetzung. Frankfurt/München 1980.

Auslieferung sämtlicher Titel über den Campus-Verlag, Frankfurt a.M.