

Verborgene Konflikte der Krise von Arbeit und Reproduktion

Die aktuelle Krise des Kapitalismus vollzieht sich auf der Grundlage einer bereits Jahrzehnte währenden Krise der Arbeitsgesellschaft. Vielfach hat es den Anschein, als würde diese Krise recht passiv von Lohnabhängigen hingenommen. Doch der Eindruck täuscht, weil sich parallel zum Wandel von Arbeit auch ein grundlegender Wandel von Arbeitskonflikten vollzieht. Die entscheidenden Konflikte um die vielen Krisensymptome der Arbeitsgesellschaft spielen sich heute unterhalb der öffentlichen Wahrnehmungsschwelle ab. Forschungsergebnisse zeigen, welche Konfliktherde entscheidend sind und dass es derzeit zu einer Intensivierung alltäglicher Arbeitskonflikte kommt.

MATHIAS HEIDEN

1. Einleitung

Bereits Ende der 1950er Jahre war für Hannah Arendt (1998 [1958], S. 13) absehbar, dass der Arbeitsgesellschaft die Arbeit ausgehen werde. Und auch heute noch bildet der Zusammenhang von Unterbeschäftigung, Prekarisierung und sozialer (Des-)Integration einen wichtigen Kern soziologischer Krisendiagnosen (u. a. Castel 2000; Castel/Dörre 2009).

Während früher die sich verfestigende Massenarbeitslosigkeit infolge von Rezession, Automatisierung und Strukturwandel als offensichtlichstes Krisensymptom der Arbeitsgesellschaft galt, treten heute gerade in Deutschland maßgebliche Krisensymptome im Gewand sinkender Arbeitslosenzahlen, steigender Erwerbsquoten und verlängerter Lebensarbeitszeiten in Erscheinung. Denn heute zählen keineswegs nur die knapp 3 Mio. unmittelbar Arbeitslosen zu den Betroffenen. Die Krise schlägt sich auch innerhalb des Erwerbssystems durch die Rückkehr einer „massenhaften Verwundbarkeit“ (Castel 2000, S. 357) nieder: Die Anzahl von atypischen, vielfach prekären Beschäftigungsverhältnissen ist auf rund 7,6 Mio. gestiegen (Destatis 2015), 6,7 Mio. Menschen sind unterbeschäftigt (Statistisches Bundesamt 2013), rund ein Viertel aller Beschäftigten arbeitet im Niedriglohnssektor (Kalina/Weinkopf 2012), 1,3 Mio. Beschäftigte müssen ihr Einkommen mit sogenannten Hartz-IV-Leistungen aufstocken (Rudolph 2014) und es gibt

über 2 Mio. Soloselbstständige mit vielfach geringem Einkommen und marginaler sozialer Absicherung (Statistisches Bundesamt 2015, S. 3).¹

Gleichzeitig ist die Zahl der Normalbeschäftigten seit 1992 um rund 2,1 Mio. gesunken (Destatis/WZB 2013, S. 119f.). Die Krise der Arbeitsgesellschaft besteht also auch heute noch darin, dass Lohnarbeit im Normalarbeitsverhältnis das Gravitationszentrum sozialer Integration bildet, während diese spezifische Form von Arbeit gleichzeitig einer schrumpfenden Minderheit von Gesellschaftsmitgliedern vorbehalten bleibt (siehe bereits Negt 1984; Gorz 1999). Während der deutsche Arbeitsmarkt im krisenerschütterten Europa zum vermeintlichen „Job-Wunder“ deklariert wird (kritisch Dörre et al. 2013, S. 14f.), erkennt die Arbeitsforschung eine bereits Jahrzehnte andauernde, permanente „Krise der Arbeit“ (Castel 2011), die sich immer wieder neu zuspitzt und sich keineswegs nur am prekären Rand der Arbeitsgesellschaft verschärft.

Die Krisensymptome der Arbeitsgesellschaft erstrecken sich nämlich inzwischen auch auf weite Teile der *Normalbeschäftigten in der „Zone der Integration“* (Castel 2000, S. 357). Vor dem Hintergrund eines permanent drohenden Beschäftigungsabbaus durch Auslagerungen oder ▶

¹ Diese Zahlen können nicht aufaddiert werden, weil Mehrfachzählungen wahrscheinlich sind.

(Teil-)Schließungen, der sogenannten Hartz-Reformen, der weitgehenden Privatisierung öffentlicher Dienste (z. B. Post, Telekom) und der tarifpolitischen Aufgabe des Senioritätsprinzips findet derzeit eine Entsicherung gesellschaftlicher Statuspositionen statt (Vogel 2009; Mau 2012), die auch bei vielen Normalbeschäftigten das Krisenszenario sozialer Desintegration im Bewusstsein hält (Brinkmann et al. 2006).

Im Zusammenwirken mit rasant gestiegenen psychosozialen (Arbeits-)Belastungen, veränderten privaten Lebensformen sowie einer arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Umstellung vom Ernährer- zum Adult-Worker-Model zieht die Krise von Arbeit auch eine *Krise der Reproduktion von Arbeitskraft* nach sich (Jürgens 2010). In branchen- und betriebsabhängigen Zuspitzungen bewegen sich Beschäftigte in Überlastungskonstellationen, die nicht nur soziale Einbindungen, sondern auch die physische und psychische Integrität gefährden (Heiden/Jürgens 2013).

Die Krise der Arbeitsgesellschaft manifestiert sich damit längst nicht mehr nur am Rand (exemplarisch Dahrendorf 1992, S. 209ff.), sondern auch im Zentrum der Gesellschaft. Es liegt auf der Hand, dass dies ein *enormes Konfliktpotenzial* in Form von Ungerechtigkeits- (Dubet 2008), Missachtungs- (Honneth 2013) und Überlastungserfahrungen (Heiden/Jürgens 2013) in sich birgt. Doch, dies ist die zentrale Frage des Beitrags, wo und wie manifestieren sich die zu erwartenden Konflikte um die Krise von Arbeit und Reproduktion?

2. Perspektivwechsel: verborgene Arbeitskonflikte

Während inzwischen weitgehend unstrittig ist, dass (Erwerbs-)Arbeit eine unvermindert zentrale Bedeutung für gesellschaftliche Integration und individuelle Lebensführung zukommt (zuletzt Dörre et al. 2013), hat es den Anschein, als kämen die sozialen Konflikte um Arbeit zum Erliegen (siehe bereits Touraine 1972; Bell 1973). Ließen sich beispielsweise die Tarifauseinandersetzungen in den 1980er Jahren um die Einführung der 35-Stunden-Woche noch sehr emphatisch als ein Kampf um Lebenszeit verstehen (Negt 1984), in dem es nicht nur um Interessen von Industriearbeiterinnen und Industriearbeitern, sondern auch um zentrale Anliegen von Erwerbslosen ging, fällt es zumindest in der deutschen Öffentlichkeit schwer, heute noch vergleichbare Arbeitskonflikte auszumachen. Denn entgegen der aktuellen öffentlichen Wahrnehmung sind Streikvolumina in vielen früheren Industriegesellschaften und so auch in Deutschland stark rückläufig (Streck 2013, S. 67). In Deutschland hängt dies keineswegs nur mit gesunkenen Organisationsgraden in den Tarifparteien zusammen, sondern z. B. auch damit, dass Arbeitszeitreduktionen als klassische Streikforderung in den 2000er Jahren fast vollkommen aufgegeben wurden.

Es ist eine offene Forschungsfrage, inwieweit die überraschend vehementen Bürgerproteste der vergangenen Jahre in Zusammenhang mit der Krise von Arbeit und Reproduktion stehen. Einige Beobachtende erkennen insbesondere in der Prekarisierung von Arbeits- und Lebensbedingungen wichtige Hintergrundmotive von Protestierenden (z. B. Roth 2011, S. 48ff.) – insbesondere bei der Occupy-Bewegung (Décieux/Nachtwey 2014). Sucht man jedoch formgleiche Pendanten zu den großen Arbeitskämpfen der 1950er bis 80er Jahre, erscheint die derzeitige Lage in Deutschland eher als eine „Krise ohne Konflikt“ (Detje et al. 2011). Denn soziale Konflikte, in denen es unmittelbar um die Krisensymptome der Arbeitsgesellschaft und die Interessen von abhängig Beschäftigten geht, haben sich in ihren *Ausdrucksformen stark gewandelt*: Sie entziehen sich vielfach der öffentlichen Wahrnehmung, weil sie sich mehr und mehr *in den Alltag verlagern* (ausführlich Heiden 2014, S. 43ff.). Wird die Perspektive auf diese verborgenen Konfliktformen neu ausgerichtet, wird nicht nur erkennbar, dass die Krise von Arbeit und Reproduktion intensive soziale Konflikte nach sich zieht, sondern auch, dass Arbeitskonflikte insgesamt einem Funktionswandel unterliegen.

Als Arbeitskonflikte werden klassischerweise soziale Konflikte bezeichnet, die durch den Interessengegensatz zwischen Kapital und Arbeit verursacht werden (Lutz/Schmidt 1977, S. 209ff.), die sich um Arbeitsbedingungen im weitesten Sinne als verbindenden Streitgegenstand drehen (Edwards 1981) und die von den Akteuren der Arbeitsbeziehungen ausgetragen werden (Müller-Jentsch 1997, S. 34ff.). Dabei gelten institutionell normierte „Konfliktarenen“ (ebd., S. 80) als maßgebliche Schauplätze der Konfliktaustragung. Obwohl sich die rechtlich-institutionellen Grundlagen der deutschen Arbeitsbeziehungen zumindest formal als überaus stabil erweisen, hat sich inzwischen eine 180-Grad-Wende in der Logik der Konfliktregulierung vollzogen. Sie führt dazu, dass Arbeitskonflikte immer stärker in den Alltag von Beschäftigten diffundieren: Vieles von dem, was einst exklusiver Streitgegenstand der Tarif- und Betriebsparteien war, wird nun – vielfach ohne, dass es den Beteiligten bewusst ist – zwischen Beschäftigten, Vorgesetzten und Kunden, aber auch zwischen Lebenspartnern und Freunden ausgemacht (grundlegend Heiden 2014, S. 43ff.). Arbeitskonflikte müssen vor diesem Hintergrund stärker (auch) als *Alltagsphänomene* begriffen werden (so z. B. bei Simmel 1995 [1908], S. 186ff.), deren Schauplätze so vielfältig sein können, wie es die alltägliche Lebensführung der Person ist. Konfliktakteure treten in solchen Auseinandersetzungen nicht als Repräsentanten anderer, sondern als Träger eigener Interessen in Erscheinung. Dieses Spektrum alltäglicher Arbeitskonflikte wird begrifflich eingefangen, wenn Arbeitskonflikte als (genauer zu bestimmende) „Gegensätzlichkeit“ (Dahrendorf 1961, S. 201) verstanden werden, auf die Menschen beim Arbeiten in Erwerbs-, Privat- und Konsumsphäre treffen (ausführlich Heiden 2014, S. 25ff., 121ff.).

3. Arbeitskonflikte als institutionalisierter Klassengegensatz

Arbeitskonflikte waren bereits in der Entstehungszeit der industriellen Produktionsweise Alltagsauseinandersetzungen, die sich in der direkten Beziehung zwischen Lohnabhängigen und Fabrikbesitzern manifestierten (Thompson 1973; Edwards 1981, S. 33ff.). Insbesondere im (Nachkriegs-)Fordismus fand jedoch eine *Entkopplung zwischen den Entstehungs- und Austragungsorten* von Arbeitskonflikten statt, weil ein feinmaschiges Rechts- und Institutionensystem entstand, das die Auseinandersetzungen in die normierten Konfliktarenen der Arbeitsbeziehungen und des (Wohlfahrts-)Staates kanalisierte (Altmann/Bechtle 1971; Göckenjan 1985). Arbeitskonflikte im Betriebsalltag blieben vor diesem Hintergrund in ihrem Streitgegenstand eng begrenzt und hatten den Charakter eines „verdeckten industriellen Konflikts“ (Hoffmann 1981; siehe auch Euler 1973; Müller-Jentsch 1997, S. 34ff.), der sich hinter dem Rücken von Vorgesetzten und Meistern gegen weitere Rationalisierungen wendete, um Verschleiß- und Dequalifizierungsrisiken abzuwehren (Asendorf-Krings et al. 1976; Gorz 1999, S. 43).

Auch im Angestelltenbereich drehten sich alltägliche Arbeitskonflikte vornehmlich um die Anweisung, Bewertung und Kontrolle der Beschäftigten (Edwards 1981, S. 144ff.), wenngleich die Konflikte hier sehr viel stärker von Karriereaspirationen getragen wurden und sich im Buhlen um die Gunst des Vorgesetzten auch gegen Mitkonkurrenten richteten (u. a. Kudera et al. 1983). Im Fordismus blieben alltägliche Arbeitskonflikte nicht nur in ihren Streitgegenständen eng begrenzt, sie hatten häufig auch einen eher spielerischen Charakter (Burawoy 1979, S. 77ff.), weil Beschäftigte die Gewissheit hatten, dass ihre existenziellen Interessen in den normierten Konfliktarenen repräsentiert und durchgesetzt wurden.

Diese Konfliktabsorption durch normierte Konfliktarenen basierte nicht nur auf einer Institutionalisierung von Klassengegensätzen (vgl. Geiger 2006 [1949], S. 117ff.), sondern auch auf einer weitergehenden sozialen Einhegung von Arbeitskonflikten: Erstens waren Arbeitskonflikte in eine politökonomische Prosperitätskonstellation eingebettet, die die Reproduktions- und Konsumptionsinteressen von Beschäftigten in einer bis dahin nicht bekannten Reichweite mit den Verwertungsinteressen von Arbeitgebern vereinbar machte (Lutz 1984), sodass sich „industrielle Arrangements“ (Schudlich 1987, S. 99ff.) herauskristallisierten, die insbesondere zwischen den Tarifparteien eine dauerhafte Referenzfolie zur Kompromissbildung darstellten (Streeck 2006).² Zweitens dominierten in Betrieben tayloristisch-bürokratische Prinzipien der Arbeitsorganisation (Bechtle/Lutz 1989), die zwar zu Entfremdungserfahrungen führten, sich aber gleichzeitig auch als kompatibel mit der Regulierung durch Arbeitsrecht, Gesundheitsschutz und Mitbestimmung erwiesen (u. a. Peters/Sauer 2005). Und drittens

fungierte das Ernährer-Hausfrauen-Modell als Normalitätskonstruktion in Gesetzgebung und Tarifpolitik, sodass zum einen Normalarbeitsverhältnisse vergleichsweise standardisiert (vor allem mit männlichen Beschäftigten) abgeschlossen wurden und zum anderen Arbeitsteilungsmuster zwischen den Geschlechtern so stark hierarchisch vorstrukturiert waren (u. a. Beer 2004), dass sie erst im Zuge von Individualisierungsprozessen zum Konfliktgegenstand der Geschlechterbeziehungen avancierten (Beck 1994). Unter diesen spezifischen sozialen Voraussetzungen verdichteten sich Arbeitskonflikte in Auseinandersetzungen um Fragen der rechtlich-sozialen Anerkennung von Lohnabhängigen sowie vor allem in Tarifkonflikten um Lohn- und Gehaltssteigerungen sowie um Arbeitszeitreduktionen. Somit blieben auch kollektive Arbeitskonflikte auf wenige klar konturierte Streitgegenstände begrenzt.

Die entscheidende Funktion dieser Kollektivkonflikte lag darin, dass sie sich für Lohnabhängige als *Medium zur Übersetzung existenzieller Interessen in politische Prozesse* erwiesen (Negt 1984; Brock 1988; Gorz 1999; siehe auch Castel 2011, S. 12ff.) und Arbeitskonflikte damit wesentlich zur Integration der lohnabhängigen Bevölkerung in das politische System der Bundesrepublik beitrugen (Dahrendorf 1992, S. 161ff.). Sozialen Konflikten im Fordismus lag dabei ein kompensatorisches Missachtungs-Anerkennungsverhältnis zwischen der Erwerbs- und Privatsphäre zugrunde (Honneth 2013). Denn nicht nur die Lebensführung von Facharbeitern basierte auf einer Reproduktionsweise, in der „zugunsten überdurchschnittlicher materieller Reproduktionsbedingungen ebenso überdurchschnittlich hohe Belastungen in Kauf genommen“ (Brock/Vetter 1982, S. 200; siehe auch Goldthorpe et al. 1968) wurden. Auch für Industriearbeiterinnen spielte die Anerkennung der Tauschwertqualitäten ihrer Arbeitskraft eine besondere Rolle beim Arrangement mit der patriarchalen Industriegesellschaft (Becker-Schmidt et al. 1982). Im Fordismus hatten gewerkschaftliche Entgelt- und Arbeitszeitforderungen nicht nur realistische Durchsetzungschancen, es bestand vor allem auch eine *Kongruenz* zwischen subjektiven Interessen, institutionalisierten Durchsetzungsmitteln und dominanten Streitgegenständen kollektiver Arbeitskonflikte.

4. Verbetrieblichung und Individualisierung von Arbeitskonflikten

Die Arbeitskämpfe in der Metall- und Druckindustrie um die 35-Stunden-Woche in den 1980er Jahren waren in mehrerer Hinsicht ein Höhe- und Wendepunkt in der Ent- ▶

2 Dementsprechend gilt Deutschland im europäischen Vergleich als vergleichsweise streik- und arbeitskampfarm (Dribbusch 2010).

wicklungsgeschichte von Arbeitskonflikten. Sie waren ein Höhepunkt, weil die damaligen Tarifauseinandersetzungen angesichts einer Arbeitslosenquote von erstmals über 9 % (Statistisches Bundesamt 2014) in eine breite gesellschaftliche Debatte um die Arbeitsmarktkrise eingebettet waren und als Versuch galten, das Erwerbsarbeitsvolumen umzuverteilen. Die Konflikte brachten insofern nicht nur die Interessen der unmittelbar Beteiligten, sondern allgemeine Lohnarbeitsinteressen an Arbeitsumverteilungen und an einer Neujustierung des Verhältnisses von Arbeit und Leben zur Geltung (Negt 1984, S. 25ff.). Mit dieser Kontextualisierung gelang es zwischenzeitlich, die Krisensymptome der Arbeitsgesellschaft ebenso wie die damit einsetzenden Spannungen zwischen der (erwerbstätigen) „Mehrheitsklasse und der Unterklasse“ (Dahrendorf 1992, S. 243) zum Gegenstand öffentlicher Debatten zu machen (Negt 1984) – die jedoch in der Folge abebbten, sodass es zur sozialen Spaltung kam (Dahrendorf 1992, S. 209ff.).

Die Tarifabschlüsse zur 35-Stunden-Woche waren jedoch auch ein Wendepunkt, weil sie nicht nur Arbeitszeitverkürzungen, sondern vor allem auch eine erste Arbeitszeitflexibilisierung einleiteten, von der in der Folge ein breiter Trend zur *Verbetrieblichung der Tarifpolitik* ausging (Weber 1986).³ Insbesondere zur Lage und Verteilung von Arbeitszeiten wurden fortan betriebliche Vereinbarungen getroffen. Inzwischen schlägt sich die Verbetrieblichung von Arbeitskonflikten in einer Vielzahl tariflicher Öffnungs- und Differenzierungsklauseln sowie in zunehmenden Haustarifverträgen und Tarifflichtungen nieder (u. a. Hauser-Dietz et al. 2012).

Die damaligen Arbeitskonflikte waren aber auch deshalb ein Wendepunkt, weil die Vereinbarung flexibler Arbeitszeiten den Grundstein zur folgenden *Individualisierung von Arbeitszeitkonflikten* legte (siehe bereits Negt 1984, S. 48ff.). War mit der variablen Arbeitszeitgestaltung lange die Aussicht auf individuelle Zeitsouveränität verbunden, zeigt sich in den 1990er Jahren immer klarer, dass betriebliche Erfordernisse Dreh- und Angelpunkt der Zeitgestaltung sind (Seifert 2005). Ausschlaggebend hierfür sind grundlegende Restrukturierungen von Unternehmen, die auf indirekte Steuerungsformen und vermarktlichte Leistungspolitiken setzen (u. a. Hirsch-Kreinsen 1998; Sauer 2005a, S. 106ff.). Denn in den verschiedensten empirischen Erscheinungsformen konfrontieren Betriebe ihre Beschäftigten heute direkt mit Marktanforderungen und Kundenerwartungen (zum Überblick Matuschek 2010). Renditeerwartungen, Absatzziele und Terminfristen werden bis auf Arbeitsteams und einzelne Beschäftigte heruntergebrochen und zur Grundlage der individuellen Leistungsbewertung gemacht. Arbeitszeiten werden damit zur abhängigen Variable betrieblicher Leistungspolitiken, und Beschäftigte müssen ein Eigeninteresse an der Verdichtung ihrer Arbeitszeit entwickeln, um ihre Ziele innerhalb des entlohnten Zeitkorridors zu erreichen (u. a. Jurczyk/Voß 2000). Waren Arbeitszeitreduktionen im Jahr 1984 ein kollektiv zu erstreitendes Projekt, stehen Beschäftigte nun individuell in dem tagtäglichen

Konflikt, Arbeitszeiten begrenzen und gleichermaßen Leistungsziele erreichen zu wollen bzw. zu müssen (Jürgens 2006, S. 241ff.).

Kollektive Arbeitskonflikte sind nach wie vor ein wichtiger Bestandteil der modernen Arbeitswelt und insbesondere in Teilen des Dienstleistungssektors könnte man angesichts von 1,55 Mio., 1,2 Mio. und rund einer Million Streikenden in den Jahren 2008, 2012 und 2013 sogar von einer Renaissance des Streiks sprechen (Bewernitz/Dribbusch 2014). Es spricht jedoch vieles dafür, dass in diesen Kollektivkonflikten die Konfliktpotenziale der Krise von Arbeit und Reproduktion kaum mehr aufgegriffen werden (siehe bereits Negt 1989, S. 13ff.; Gorz 1999). In prekären Beschäftigungszonen fehlt häufig jede Anbindung an das Konfliktregulierungssystem der Arbeitsbeziehungen und im Kernsegment von Normalarbeit manifestieren sich Krisensymptome vielfach an Streitgegenständen, auf die Konfliktregulierungsstrukturen keinen Zugriff haben – so z. B. in der betrieblichen Leistungs politik (Sauer 2005b). Ein Großteil der gegenwärtigen Arbeitskämpfe dreht sich um Haustarifverträge und Tarifflichtungen (Dribbusch 2010) und wird aus einer gewerkschaftlichen Defensive heraus geführt. Die Kräfteverhältnisse zwischen Kapital und Arbeit haben sich so grundlegend gewandelt, dass basale Beschäftigteninteressen entweder gar nicht oder nur noch als Partikularinteresse von Stammebelegschaften durchgesetzt werden (Dörre 2011).

Vor dem Hintergrund des Individualisierungsprozesses ist generell fraglich, inwieweit Beschäftigte in Kollektivkonflikten überhaupt noch ein soziales Medium erkennen, um Interessen zu verfolgen und Lebenschancen zu verbessern (siehe bereits Brock/Vetter 1982). Denn die Erfahrung, im Kollektiv durch Entgelt- und Arbeitszeitkonflikte sozialen Aufstieg realisieren zu können (Brock 1988), ist inzwischen einer individualisierten Sorge vor sozialem Abstieg gewichen (u. a. Castel 2000, S. 401ff.; Vogel 2009, S. 170ff.). Es steht außer Frage, dass es nach wie vor kollektive Arbeitskonflikte gibt. Doch es erscheint fraglich, inwieweit diese Kollektivkonflikte noch die Funktion eines Übersetzungsmediums von Interessen in politische Prozesse erfüllen können und inwieweit sich die Konfliktpotenziale der Krise von Arbeit und Reproduktion in ihnen niederschlagen.

3 Die Tarifabschlüsse sahen zunächst eine Arbeitszeitreduktion von 40 auf 38,5 Wochenstunden vor. Die 35-Stundenwoche wurde in der Metall- und Druckindustrie erst im Jahr 1995 realisiert. In der Metallindustrie sah der Tarifabschluss aus dem Jahr 1984 vor, dass die Arbeitszeit in einer Spanne von 37 bis 40 Wochenstunden flexibel auf die Beschäftigten verteilt werden kann. In der Druckindustrie wurde lediglich vereinbart, dass Arbeitszeitflexibilisierungen durch Betriebsvereinbarungen vorgenommen werden können (Hans-Böckler-Stiftung 2014).

5. Veralltäglicung von Arbeitskonflikten

Vor dem Hintergrund einer enorm verschärften internationalen Wettbewerbssituation, kapitalmarktorientierten Unternehmensrestrukturierungen, einer breiten Vermarktlichung von Arbeitsorganisationen, einer zunehmenden Digitalisierung von Arbeitsprozessen, pluralisierten privaten Lebensformen und der Entfaltung postmoderner Arbeitsorientierungen resümiert die Arbeits- und Industrie-soziologie bereits seit den 1990er Jahren, dass sich eine generelle Individualisierung von Arbeitskonflikten vollzieht, bei der der Interessengegensatz zwischen Kapital und Arbeit immer umfangreicher in das Subjekt hinein verlagert wird und sich in höchst widersprüchlichen Erwartungen des Einzelnen an seine Arbeit und an sich selbst manifestiert (u. a. Böhle 1994; Wolf 1994; Voß/Pongratz 1998; Peters/Sauer 2005; Jürgens 2006). Wurde diese Entwicklung bislang vor allem als Ausgangspunkt neuartiger Belastungen und psychischer Erkrankungen reflektiert (u. a. Jürgens 2010; Kratzer et al. 2011), ist eine weitere Folge darin zu sehen, dass *Alltagskonflikte eine neue Qualität erhalten*, weil sie mit vormals institutionell und kollektivvertraglich regulierten Konfliktpotenzialen aufgeladen werden. Drei Beispiele:

(1) Selbst atypische Beschäftigungsverhältnisse wurden früher standardisiert vergeben. Heute wird der Aufstieg in Normalarbeit zum „Benefit“ betrieblich inszenierter Konkurrenzkämpfe (Dörre et al. 2013), und die Details atypischer Arbeitsverträge (z. B. Auf- und Abstockung von Stunden) werden nun zur Sanktion von Loyalität und Leistungsbereitschaft genutzt (Artus 2008).

(2) Entgelte werden in wachsendem Umfang zur individuellen Verhandlungssache, weil nur noch rund die Hälfte aller Beschäftigten tarifgebunden ist (Ellguth/Kohaut 2015)⁴ und im Kernsegment der Arbeitsbeziehungen verstärkt leistungsbezogene Entgelte zum Einsatz kommen (Ahlers 2010).

(3) Tarifvereinbarungen sind kaum mehr im Stande, die Dauer der Arbeitszeit alltagspraktisch zu begrenzen (u. a. Haipeter 2004) und gleichzeitig driften vertragliche, tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten weit auseinander (Holst/Seifert 2012). Damit sind nicht nur in der Erwerbsarbeit, sondern auch im Privaten alltägliche Zeitkonflikte vorprogrammiert (Jürgens 2006, S. 241 ff.).

In alldem, was Menschen tun, um ihr Leben zu führen, stoßen sie auf Widerstände und Reibungspunkte, in die das einst strukturell regulierte Konfliktpotenzial zwischen Kapital und Arbeit eingelagert ist. Sie geraten vielfach, ohne es bewusst zu merken, in alltägliche Arbeitskonflikte (grundlegend Adorno/Jaerisch 1968). Denn je dichter subjektiv höchst relevante Streitgegenstände mit Alltagsstrukturen verwoben

sind, desto weniger können Menschen solchen Auseinandersetzungen aus dem Weg gehen.

Diese Veralltäglicung von Arbeitskonflikten ist Teil eines generellen Wandels sozialer Konflikte. Wir haben es nicht nur mit einer Auslagerung von Klassenkonflikten in die Hinterzimmer der Postdemokratie (Streeck 2013) sowie mit neuen Protestbewegungen zu tun, in denen sich ein überraschend hohes Maß an Bürgerwut und Partizipationsansprüchen niederschlägt (Walter 2013), sondern auch mit einer neuen Qualität von Alltagskonflikten – auch jenseits der Arbeit. Eine Reihe von zeitdiagnostischen Analysen sieht vor allem mit Blick auf Mittelschichten ein mögliches Aufflammen gesellschaftlicher Mikrokonflikte. Dabei geht es um Vorherrschaften beruflicher Milieus (Vester/Teiwes-Kügler 2006), die Absicherung von Wohlstand und Status (Vogel 2009), die Bewältigung allgegenwärtiger Konkurrenz und Unsicherheit (Mau 2012) sowie um die moralische Verwilderung alltäglicher Selbstbehauptungskämpfe (Honneth 2013). Genau diese gesellschaftlichen Mikrokonflikte sind derzeit ein Forschungsdesiderat, dem sich die folgende Präsentation empirischer Forschungsergebnisse mit dem Fokus auf alltägliche Arbeitskonflikte widmet.

6. Anlage der Untersuchung

Wo manifestieren sich heute noch Arbeitskonflikte, in denen es um die Konfliktpotenziale der Krise von Arbeit und Reproduktion geht? Diese Fragestellung knüpft an konfliktsoziologische Positionen der Kritischen Theorie (Adorno/Jaerisch 1968; Honneth 2013) und Dahrendorfs (1992) an, wonach gerade der Übergang von potenziell möglichen zu manifest vorhandenen Auseinandersetzungen analytisch zentral sei. Doch im Unterschied zu konflikttheoretischen Ansätzen wurden Konfliktpotenziale hier nicht kategorial, sondern empirisch bestimmt: Zum einen wurden die grundlegenden subjektiven Interessen und Bedürfnisse von Beschäftigten erkundet und zum anderen wurden die Arbeits- und Lebensbedingungen der Befragten analysiert (siehe auch Heiden/Jürgens 2013, S. 63 ff.). Als potenziell konfliktträchtig galten insofern Art und Umfang der Widerspruchsverhältnisse zwischen Bedürfnissen und Interessen einerseits und realen Bedingungen andererseits.

Aufgrund ihres explorativen Charakters war die Untersuchung als eine vergleichende Fallstudie angelegt (ausführlich siehe Heiden/Jürgens 2013, S. 47 ff.; Heiden 2014, S. 176 ff.), die auf Dokumentenanalysen, Experteninterviews und vor allem auf problemzentrierten Beschäftigten- ▶

⁴ Gleichwohl orientiert sich das Gros der nicht-tarifgebundenen Betriebe an bestehenden Branchentarifverträgen (Ellguth/Kohaut 2015).

interviews im Quer- und Längsschnitt basierte.⁵ Qualitative Untersuchungsdesigns wie dieses zielen nicht auf statistische Repräsentativität, sondern auf die Erkundung eines Forschungsgegenstandes in all seiner Breite und Komplexität. Generalisierungen sind dabei Ergebnis systematischer Vergleiche (Glaser/Strauss 1998). Im vorliegenden Fall wurde nach Gemeinsamkeiten in sehr unterschiedlichen Konfliktkonstellationen gesucht (s.u.). Insgesamt wurden 116 Interviews geführt; davon 28 mit arbeitspolitischen Expertinnen und Experten aus drei Betrieben, 73 mit Arbeitenden aus vier unterschiedlichen Beschäftigtengruppen und 15 mit wiederholt ausgewählten Beschäftigten des Querschnittsamples. Aufseiten der Beschäftigten wurden Arbeiter und Angestellte eines industriellen Produktionsstandorts, Buchhalterinnen eines tertiären Shared Service Centers und Dachdecker eines handwerklichen Baubetriebs befragt. Die Materialien wurden inhaltsanalytisch ausgewertet und z.T. typologisiert.

7. Verborgene Konflikte um systematische Überlastungen

In den drei Untersuchungsbetrieben herrschen enorme Konfliktpotenziale vor, weil sich drei der vier befragten Beschäftigtengruppen in einer strukturellen Überlastungskonstellation befinden. Während die Angestellten des industriellen Produktionsstandorts ihren Arbeitsalltag als strapaziös, aber gleichwohl erfüllend wahrnehmen, legt ein auffällig hohes Maß an Fatalismus, Empörung sowie an Neid und Abstiegsorgen in den drei anderen Beschäftigtengruppen Zeugnis davon ab, dass Arbeits- und Lebensbedingungen hier in deutlichem Widerspruch zu den Beschäftigteninteressen und -bedürfnissen stehen. Ausschlaggebend dafür sind keineswegs nur die betrieblichen Arbeitssituationen, sondern gleichermaßen auch die privaten Verhältnisse und die sozialen Lebenslagen. Zu den Konfliktpotenzialen im Einzelnen:

Die Industriearbeiter erleben sich immer wieder in einer Objektstellung und machen dementsprechend in Arbeit, Leben und sozialer Lage massive *Entfremdungserfahrungen*. Dies betrifft nicht nur die taktgebundene Arbeit am Fließband, die betriebliche Inkaufnahme ihres körperlichen Verschleißes und die zeitliche Fremdbestimmung in der Schichtarbeit, sondern auch die Abhängigkeit von der Arbeit in der Gestaltung des privaten Lebens und das Gefühl, angesichts prekarisierter Arbeitsmärkte wegen der guten betrieblichen Entlohnung bis zur Rente „an die Kette gefesselt“ (Betriebsjargon für: taktgebundene Fließbandarbeit) zu sein. Die Buchhalterinnen sehen sich einem *Dequalifizierungsprozess* ausgesetzt, in dem fachlich anspruchsvolle Tätigkeiten in kürzester Zeit so weit standardisiert wurden, dass die ohnehin äußerst geringe Entlohnung und die vielen unbezahlten Überstunden nun als massive Ungerechtigkeit erfahren werden. Dies wiegt umso schwerer, da das Geschäftsmodell systema-

tisch auf (kostengünstige) Zuverdienerinnen setzt und die betroffenen Beschäftigten nicht mehr erkennen, wozu sie die Strapazen unvereinbarer Arbeits- und Sorgezeiten sowie die ungewisse Beschäftigungsperspektive angesichts einer alltagspräsenten Verlagerungsdrohung auf sich nehmen sollten. Die Dachdecker sind zutiefst über die *Gefahr, sozial abzustiegen*, besorgt, weil sie in einem harten innerbetrieblichen Konkurrenzkampf den Verlust ihres Prestiges, ihrer Position und ihres Arbeitsplatzes fürchten und weil die Befragten klar vor Augen haben, dass ihre Arbeitskraft vor dem Renteneintritt verschleißt wird, sodass sie auf Lohnersatzleistungen und Erwerbsminderungsrenten angewiesen sein werden.

Diese betriebsspezifischen Überlastungskonstellationen schlagen sich subjektiv nicht nur in einem *betriebsgebundenen, kollektiv geteilten Interesse* an der Eindämmung von Überlastungsursachen nieder, sondern auch affektiv in ebenso *kollektiv geteilten Gefühlslagen*. Das Konfliktpotenzial systematischer Überlastungen tritt also nicht nur im Interessen-, sondern gleichermaßen auch im Anerkennungsskript zutage (vgl. Voswinkel 2011, S. 55): Die Entfremdungserfahrungen schüren bei Produktionsarbeitern Fatalismus, der Dequalifizierungsprozess mündet in moralische Empörung, und die Gefahr sozialen Abstiegs ruft Abstiegsorgen und gegenseitigen Neid hervor. Lagen Arbeitskonflikten beginnend in den 1980er Jahren zunehmend individualisierte Interessen zugrunde (u. a. Brock/Vetter 1982, S. 451ff.; Hoffmann et al. 1990, S. 34ff.; Beck 1994), lassen sich in den heutigen Interessenlagen neue Homogenisierungen feststellen: Befinden sich Beschäftigte in einer dauerhaften und strukturellen Überlastungskonstellation, werden Belastungsreduktionen zum dominanten Beschäftigteninteresse. Fatalismus, Empörung sowie Neid und Abstiegsorgen sind hierbei die emotionalisierten Ausdrucksformen *betriebspezifischer Erschöpfungszustände*, die zu einem enormen Konfliktpotenzial gerinnen.

Während Arbeitskonflikte im Fordismus als Medium zur Übersetzung von Beschäftigteninteressen in politische Prozesse fungierten und Konfliktpotenziale in die Arenen von Mitbestimmung und Tarifpolitik kanalisiert wurden (s. o.), findet in den hier untersuchten Betrieben eine solche Konfliktregulierung nicht statt. Im Gegenteil: Die Überlastungskonstellationen und die hieran anschließenden Beschäftigteninteressen werden von den maßgeblichen arbeitspolitischen Akteuren verkannt, sodass sich Konfliktpotenziale zusätzlich dadurch zuspitzen, dass sich die Beschäftigten in ihren elementaren Anliegen nicht wahrgenommen, repräsentiert und anerkannt sehen.⁶

⁵ Es handelt sich um das von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Forschungsprojekt „Reproduktion als Gewährleistungsarbeit“ (Projekt-Nr. 2009-313-3).

⁶ Arbeitspolitische Akteure sind hier die betrieblich Verantwortlichen für die Regulierung von Arbeit: z. B. Management, Personal- und Abteilungsleitung, Betriebsrat, Gewerkschaft, Gesundheitsschutz, Demografie-Beauftragte.

Zwar werden in allen drei Betrieben Maßnahmen getroffen, die – zumindest dem Anspruch nach – Arbeitskraft schützen und Reproduktion flankieren sollen, doch setzen die Konzepte dabei häufig auf eine Aktivierung der Beschäftigten zur Selbstverantwortung, womit Beschäftigten implizit stets gesundheitsriskante Verhaltensweisen vorgeworfen werden (Heiden/Jürgens 2013, S. 260ff.; siehe auch Lesse-nich 2008, S. 73ff.).

Zudem gibt es zwischen Beschäftigten und Akteuren deutliche Diskrepanzen in ihrer Sichtweise auf die Belastungssituation. Den meisten arbeitspolitischen Akteuren sind die Überlastungen und ihre Ursachen nicht klar oder sie verschließen ihre Augen vor zentralen Überlastungsquellen, weil sie davon ausgehen, dass sich Bedingungen wie das Fließband, die Anhäufung von Mehrarbeit oder die physischen Belastungen ohnehin nicht ändern ließen. Beschäftigte entlarven betriebliche Auseinandersetzungen um Unterstützungsmaßnahmen wie Wertschätzungsworkshops, Gesundheitstage oder Fitnesskurse deshalb als Scheinkonflikte, in denen es nicht um die tatsächlichen Konfliktpotenziale ihrer Situation, sondern um legitimatorische Symbolpolitiken geht. Die Konfliktpotenziale bleiben somit präsent und finden kein sozial anerkanntes Ventil zur Spannungsentladung.

Da Beschäftigteninteressen nur sehr begrenzt Eingang in die betrieblichen Arenen des Arbeitskonflikts finden, ist zu vermuten, dass Beschäftigte die Sache selbst in die Hand nehmen und ihre Interessen in alltäglichen Arbeitskonflikten zur Geltung bringen (siehe bereits Jürgens 2006, S. 241ff.). Doch die empirischen Befunde sind diesbezüglich ambivalent. Denn auf der einen Seite lassen sich durchaus Alltagskonflikte erkennen, in denen Beschäftigte individuell ebenso wie kollektiv versuchen, sich gegen verschärfte Rationalisierungen und Ungerechtigkeiten zur Wehr zu setzen. Doch auf der anderen Seite erleben Beschäftigte Alltagskonflikte auch als eine zentrale Belastung, die ihre reproduktiven Bedürfnisse konterkariert. In vielen Auseinandersetzungen reiben sich Beschäftigte tagtäglich auf, ohne das Heft des Handelns selbst in der Hand zu halten und vor allem – ohne zu einer generellen Lösung der Konflikte gelangen zu können.

Zum einen lassen sich in allen drei Untersuchungsbetrieben *kollektive Alltagskonflikte* ausmachen, in denen Beschäftigte darauf drängen, Fatalismus, Empörung und Abstiegssorgen betriebsöffentlich zur Sprache zu bringen. Industriearbeiter strafen Versprechungen und Symbolpolitiken regelmäßig in (benchmark-relevanten) Umfragen zur Belegschaftsstimmung ab und halten es zumindest für nicht illegitim, wenn sich Kollegen der Arbeitssituation (zeitweise) durch Krankschreibungen oder Tätigkeitseinschränkungen entziehen. Die Buchhalterinnen reduzierten vorübergehend ihre Arbeitszeiten auf ein absolutes Minimum, verfassten gemeinsame Protest-Mails, suchten in Gruppen verantwortliche Akteure auf und etablierten eine fortwirkende Empörungskultur in Pausengesprächen. Unter den Dachdeckern kam es zu einer bemerkenswerten Solidari-

sierung gegen Kurzarbeit und Personalabbau, aus der eine absolut branchenuntypische Betriebsratsgründung hervorging (ausführlich Heiden 2014, S. 295ff.). Bedenkt man, dass Arbeitskonflikte dem „Arbeitskampfmonopol“ der Tarifparteien unterliegen und Zuwiderhandlungen mit Abmahnung und Kündigung bestraft werden können, erscheint das Konfliktniveau in den Untersuchungsbetrieben beachtlich. Ohne arbeitspolitische Rückendeckung lassen sich Fatalismus, Empörung und Abstiegssorgen kaum deutlicher zum Ausdruck bringen.

Zum anderen sind die Beschäftigten betriebsfallübergreifend in eine Reihe *individueller Alltagskonflikte* involviert. Erstens setzen sich Beschäftigte gegen verschärfte Rationalisierungen zur Wehr, indem sie Leistungspensen mit Gegenschichten absprechen, bei Probeläufen vermeidbare Fehler inszenieren, Zeitnischen verstecken, strategisch geplant Leistungsziele in Mitarbeitergesprächen herunterverhandeln oder sich versteckt zusätzliche Pausenzeiten einräumen. Zweitens reiben sich Beschäftigte in arbeitsinhaltenlichen Konflikten auf, die häufig eine Folge vermarktlichter Arbeitsorganisationen sind und deshalb nicht im Eigen-, sondern im betrieblichen Fremdinteresse geführt werden, sodass das Arbeitsklima auf eine Zerreißprobe gestellt wird. Drittens berichten insbesondere männliche Beschäftigte von unterschwelligem Auseinandersetzungen mit der Partnerin, in denen es um wachsende Unzufriedenheiten mit der Rolle als Zuverdienerin geht und zumindest im subjektiven Erleben der langfristige Fortbestand von Ehe und Partnerschaft auf dem Spiel zu stehen scheint. Viertens dreht sich insbesondere im Baubetrieb eine Vielzahl von Streits um Statusobjekte (z. B. gutes Werkzeug, Fahrzeuge usw.) und informelle Hierarchien. Diese Konflikte eskalieren bis hin zu Denunziationen oder einzelnen Handgreiflichkeiten und lassen erkennen, wie sehr der Betrieb (wieder) als ein Ort wahrgenommen wird, an dem es um die eigene Position in der Gesellschaft zu kämpfen gilt (ausführlich Heiden 2014, S. 308ff.).

8. Intensivierte Alltagskonflikte

Während es im Gefolge von Wirtschaftskrise und Austeritätspolitik in Südeuropa zu einer regelrechten Protestwelle kam, blieben öffentlich wahrnehmbare Krisen-Konflikte in den wirtschaftlichen Zentren Europas wie z. B. in England, Frankreich oder auch in Deutschland punktuell begrenzt und räumlich isoliert (Schmalz/Weinmann 2013). Es ist keineswegs ausgeschlossen, dass es nicht auch in Deutschland zu einem Wiedererstarken kollektiver Arbeitskonflikte kommt, doch es erscheint heute fraglich, inwieweit von solchen Kollektivkonflikten richtungsweisende Impulse zur Verbesserung der Lebenschancen von Lohnabhängigen erwartet werden können. Zur Skepsis hält nicht nur der Verlust demokratischer Zugriffsmöglichkeiten auf den ▶

Finanzmarktkapitalismus und seine regulierenden Institutionen an (Streeck 2013), sondern auch ein Prozess der Veralltägung von Arbeitskonflikten. Den Akteuren der normierten Konfliktarenen gleiten Konflikte um einst zentrale Lebenschancen immer mehr „durch die Finger“. Subjektiv höchst relevante Auseinandersetzungen finden stattdessen zunehmend *im Verborgenen* statt. Ein Gutteil von Lebenschancen wird inzwischen im Alltag umkämpft (siehe auch Mau 2012).

Alltägliche Arbeitskonflikte gab es schon immer (u. a. Hoffmann 1981; Müller-Jentsch 1997; S. 34ff.). Gegenwärtig vervielfältigen sich aber ihre Streitgegenstände und es kommt zu einer *Konfliktintensivierung*, weil für Beschäftigte ein wachsendes Stück der sozialen Existenz auf dem Spiel steht.⁷ Gab es früher erstens eine Gewissheit, dass die eigenen Interessen in normierten Konfliktarenen zur Geltung gebracht werden (Brock/Vetter 1982; Negt 1984; Gorz 1999), erleben Beschäftigte derzeit, dass ihre Interessen und Bedürfnisse nicht wahrgenommen und missachtet werden. Gleichzeitig treten Verschleißrisiken von Arbeitskraft im Zuge von Aktivierungs- und Selbstverantwortungsdiskursen (vgl. u. a. Lessenich 2008) deutlich stärker ins Bewusstsein, und Prekarisierungsprozesse führen dazu, dass die eigene Lage als alternativlos gedeutet wird. Vor diesem Hintergrund fungieren alltägliche Arbeitskonflikte als *emotionales Ventil* massiver Überlastungserfahrungen – es kommt zum sogenannten „Abreagieren“ am Gegenüber, um Selbstwirksamkeit und Handlungskontrolle zurückzugewinnen. Zweitens greifen Arbeitskonflikte heute deutlich tiefer in den privaten Lebenszusammenhang ein. Insbesondere männliche Beschäftigte befürchten Zerwürfnisse in Ehe und Partnerschaft, die auch unabhängig von der tatsächlichen Konflikteskalation das subtile Ringen um den Ernährerstatus und das gemeinsame Lebensmodell zum intensiv erlebten Konflikt werden lassen. Drittens verspüren Beschäftigte nicht nur gestiegene Unsicherheiten und wachsende Konkurrenzen in allen Lebensbereichen, sie identifizieren vor allem auch den eigenen (Arbeits-)Alltag als Kampfplatz zur Sicherung der erarbeiteten Position in der Gesellschaft und zur Verbesserung von Lebenschancen. Solchen Konflikten lässt sich kaum aus dem Weg gehen, weil betriebliche und damit auch gesellschaftliche Statuspositionen weitreichend entsichert wurden (Vogel 2009; Mau 2012) und es dementsprechend gilt, sich behaupten zu müssen.

Es gibt eine Reihe von Alltagskonflikten, die Beschäftigte „en passant“ austragen, gerade weil die Konflikte so alltäglich sind. Den Wenigsten sind die strukturellen Verursachungszusammenhänge ihrer Alltagskonflikte bewusst und so werden Beschäftigte in kräftezehrende Streits hineingezogen, die es sich kaum zu führen lohnt, weil Mittel zur Kompromissbildung fehlen und sich die Konflikte mehr als Be-, denn als Entlastung erweisen. Alltägliche Arbeitskonflikte lassen sich allenfalls situativ befrieden, aber kaum generell lösen. Die Krise der Arbeitsgesellschaft zieht *intensivierte Alltagskonflikte* nach sich. Arbeitskonflikte erfüllen damit allenfalls partiell noch die Funktion eines Übersetzungsmediums von Interessen und eines arbeitsgesellschaftlichen Integrationsmodus. Die gegenwärtigen sozialen Konflikte um die Krise der Arbeitsgesellschaft tragen so zum Entstehen eines *gesellschaftlichen Klimas gegenseitiger Anfeindungen* bei (siehe auch Dubet 2008, S. 383ff.).

Es liegt auf der Hand, dass die geschilderten Entwicklungen betriebliche Interessenvertretungen in ihrem Konfliktmanagement herausfordern. Es-

kalierenden Alltagskonflikten liegen jedoch neben ganz konkreten Anlässen auch tief greifende arbeitsgesellschaftliche Umbrüche zugrunde, sodass Mediationen an Grenzen stoßen. In dem Maße, wie sich in Belegschaften Überlastungs-, Ungerechtigkeits- und Missachtungserfahrungen aufstauen, müssen sich Interessenvertretungen fragen, wie mit diesen (kollektiven) Konfliktpotenzialen umzugehen ist. Die hier befragten Beschäftigten fordern von ihren Interessenvertretungen eine deutlich authentischere Repräsentation ihrer Interessen ein. Noch vor substanziellen Veränderungen geht es ihnen um das (betriebs-)öffentliche Zur-Sprache-Bringen von Überlastung, Ungerechtigkeit und Missachtung. Nicht zuletzt auch zur Konfliktprävention bedarf es gegenwärtig einer größeren (betriebs-)öffentlichen Diskussion und Anerkennung der vielen Krisensymptome der Arbeitsgesellschaft. ■

LITERATUR

- Adorno, T. W./Jaerisch, U.** (1968): Anmerkungen zum sozialen Konflikt heute, in: Maus, H. (Hrsg.): Gesellschaft, Recht und Politik, Neuwied/Berlin, S. 1–19
- Ahlers, E.** (2010): Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Betrieben mit ergebnisorientiert gesteuerten Arbeitsformen, in: WSI-Mitteilungen 63 (7), S. 350–356, http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_25434_25445.htm
- Altmann, N./Bechtle, G.** (1971): Betriebliche Herrschaftsstruktur und industrielle Gesellschaft. Ein Ansatz zur Analyse, München
- Arendt, H.** (1998 [1958]): Vita activa oder Vom tätigen Leben, München
- Artus, I.** (2008): Prekäre Vergemeinschaftung und verrückte Kämpfe. Repressive Integration als Herrschaftsmodus im prekären Dienstleistungsbereich, in: Prokla 150 38 (1), S. 27–48
- Asendorf-Krings, I./Drexel, I./Nuber, C.** (1976): Reproduktionsvermögen und die Interessen von Kapital und Arbeit. Ein Beitrag zur theoretischen Bestimmung von Qualifikation, in: ISF München (Hrsg.): Betrieb, Arbeitsmarkt, Qualifikation, Frankfurt a. M., S. 207–236
- Bechtle, G./Lutz, B.** (1989): Die Unbestimmtheit post-tayloristischer Rationalisierungsstrategie und die ungewisse Zukunft industrieller Arbeit. Überlegungen zur Begründung eines Forschungsprogramms, in: Düll, K./Lutz, B. (Hrsg.): Technikentwicklung und Arbeitsteilung im internationalen Vergleich. Fünf Aufsätze zur Zukunft industrieller Arbeit, Frankfurt a. M./New York, S. 9–91
- Beck, U.** (1994): Jenseits von Stand und Klasse? in: Beck, U./Beck-Gernsheim, E. (Hrsg.): Riskante Freiheiten. Individualisierung in modernen Gesellschaften, Frankfurt a. M., S. 43–59
- Becker-Schmidt, R./Brandes-Erlhoff, U./Karrer, M.** (1982): Nicht wir haben die Minuten, die Minuten haben uns. Zeitprobleme und Zeiterfahrungen von Arbeitermüttern in Fabrik und Familie, Bonn
- Beer, U.** (2004): Sekundärpatriarchalismus: Patriarchat in Industriegesellschaften, in: Becker, R./Kortendieck, B. (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie, Wiesbaden, S. 56–61
- Bell, D.** (1973): Die nachindustrielle Gesellschaft, Frankfurt a. M./New York
- Bewernitz, T./Dribbusch, H.** (2014): „Kein Tag ohne Streik“: Arbeitskämpfeentwicklung im Dienstleistungssektor, in: WSI-Mitteilungen 67 (5), S. 393–401, http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_50527_50534.htm
- Böhle, F.** (1994): Negation und Nutzung subjektivierenden Arbeitshandelns bei neuen Formen qualifizierter Produktionsarbeit, in: Beckenbach, N./Treack, W. v. (Hrsg.): Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit, in: Soziale Welt, Sonderband 9, S. 183–206
- Brinkmann, U./Dörre, K./Röbenack, S.** (2006): Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse, Bonn
- Brock, D.** (1988): Vom traditionellen Arbeiterbewußtsein zum individualisierten Handlungsbewußtsein. Über Wandlungstendenzen im gesellschaftlichen Bewußtsein der Arbeiterschaft seit der Industrialisierung, in: Soziale Welt 39 (4), S. 413–434
- Brock, D./Vetter, H.-R.** (1982): Alltägliche Arbeiterexistenz. Soziologische Rekonstruktionen des Zusammenhangs von Lohnarbeit und Biographie, Frankfurt a. M./New York
- Burawoy, M.** (1979): Manufacturing consent: Changes in the labor process under Monopoly Capitalism, Chicago

7 Die Konfliktintensität zeigt an, wie existenziell Beteiligte vom Konfliktaustrag abhängen. Die Konfliktform zeigt an, mit welchen Mitteln Konflikte geführt werden (Dahrendorf 1961, S. 197ff.).

- Castel, R.** (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit, Konstanz
- Castel, R.** (2011): Die Krise der Arbeit. Neue Unsicherheiten und die Zukunft des Individuums, Hamburg
- Castel, R./Dörre, K.** (Hrsg.) (2009): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts, Frankfurt a. M./New York
- Dahrendorf, R.** (1961): Gesellschaft und Freiheit. Zur soziologischen Analyse der Gegenwart, München
- Dahrendorf, R.** (1992): Der moderne soziale Konflikt. Essay zur Politik der Freiheit, Stuttgart
- Décieux, F./Nachtwey, O.** (2014): Occupy: Protest in der Postdemokratie, in: Forschungsjournal Soziale Bewegungen 27 (1), S. 75–88
- Destatis** (2015) Atypische Beschäftigung. Kernerwerbstätige nach einzelnen Erwerbsformen, <https://www.destatis.de> (letzter Zugriff: 05.06.2015)
- Destatis/Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)** (2013): Datenreport 2013. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland, Bonn
- Detje, R./Menz, W./Nies, S.** (2011): Krise ohne Konflikt? Interessen- und Handlungsorientierungen im Betrieb. Die Sicht von Betroffenen, Hamburg
- Dörre, K.** (2011): Funktionswandel von Gewerkschaften. Von der intermediären zur fraktalen Organisation, in: Haipeter, T./Dörre, K. (Hrsg.): Gewerkschaftliche Modernisierung, Wiesbaden, S. 267–302
- Dörre, K./Scherschel, K./Booth, M./Haubner, T./Marquardsen, K./Schierhorn, K.** (2013): Bewährungsproben für die Unterschicht? Soziale Folgen aktivieren der Arbeitsmarktpolitik, Frankfurt a. M./New York
- Dribbusch, H.** (2010): 60 Jahre Arbeitskampf in der Bundesrepublik. Ein Überblick, in: Bispinck, R./Schulten, T. (Hrsg.): Zukunft der Tarifautonomie, Hamburg, S. 145–168
- Dubet, F.** (2008): Ungerechtigkeiten. Zum subjektiven Ungerechtigkeitsempfinden am Arbeitsplatz, Hamburg
- Edwards, R.** (1981): Herrschaft im modernen Produktionsprozess, Frankfurt a. M./New York
- Ellguth, P./Kohaut, S.** (2015): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2014, in: WSI-Mitteilungen 68 (4), S. 290–297, http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_47210_47220.htm
- Euler, H. P.** (1973): Arbeitskonflikt und Leistungsrestriktion im Industriebetrieb, Düsseldorf
- Geiger, T.** (2006 [1949]): Die Klassengesellschaft im Schmelztiegel, Frankfurt a. M.
- Germaier, A./Latniak, E.** (2012): Arbeiten in der Bauwirtschaft – Wer schafft es bis zum regulären Renteneintritt und wer nicht? Risikoindikatoren und alterskritische Berufe. IAQ-Report 04/2012, Duisburg/Essen
- Glaser, B. G./Strauss, A. L.** (1998): Grounded theory. Strategien qualitativer Forschung, Bern
- Göckenjan, G.** (1985): Gesundheit und Arbeit. Untersuchungen zur Frage, wie Konflikte verschwinden, in: Naschold, F. (Hrsg.): Arbeit und Politik. Gesellschaftliche Regulierung der Arbeit und sozialen Sicherung. Frankfurt a. M./New York, S. 305–337
- Goldthorpe, J. H./Lockwood, D./Bechhofer, F.** (1968): The affluent worker. Industrial attitudes and behaviour, Cambridge
- Gorz, A.** (1999): Arbeit zwischen Misere und Utopie, Frankfurt a. M.
- Haipeter, T.** (2004): Normbindung unter Marktdruck? Problembereiche neuer Formen der Arbeitszeitregulierung in der betrieblichen Praxis, in: Industrielle Beziehungen 11 (3), S. 221–245
- Hans-Böckler-Stiftung** (2014): WSI-Tarifarchiv erinnert an „Meilenstein der Tarifgeschichte“. Vor 30 Jahren: Einstieg in die 35-Stunden Woche nach wochenlangem Streik. Pressemitteilung vom 25.06.
- Hauser-Ditz, A./Hertwig, M./Pries, L.** (2012): Verbetrieblichung und betrieblicher Konflikt. in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 64 (2), S. 329–359
- Heiden, M.** (2014): Arbeitskonflikte. Verborgene Auseinandersetzungen um Arbeit, Überlastung und Prekarität, Berlin
- Heiden, M./Jürgens, K.** (2013): Kräftemessen. Betriebe und Beschäftigte im Reproduktionskonflikt, Berlin
- Hirsch-Kreinsen, H.** (1998): Shareholder-Value: Unternehmensstrategien und neue Strukturen des Kapitalmarkts, in: Hirsch-Kreinsen, H./Wolf, H. (Hrsg.): Arbeit, Gesellschaft, Kritik. Orientierungen wider den Zeitgeist, Berlin, S. 195–222
- Hoffmann, J./Hoffmann, R./Mückenberger, U./Lange, D.** (Hrsg.) (1990): Jenseits der Beschluslage. Gewerkschaft als Zukunftswerkstatt, Köln
- Hoffmann, R. W.** (1981): Arbeitskampf im Arbeitsalltag. Formen, Perspektiven und gewerkschaftliche Probleme des verdeckten industriellen Konflikts, Frankfurt a. M./New York
- Holst, E./Seifert, H.** (2012): Arbeitszeitpolitische Kontroversen im Spiegel der Arbeitszeitwünsche, in: WSI-Mitteilungen 65 (2), S. 141–149, http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_39052_39060.htm
- Honneth, A.** (2013): Verwilderungen des sozialen Konflikts. Anerkennungskämpfe zu Beginn des 21. Jahrhunderts, in: Honneth, A./Lindemann, O./Voswinkel, S. (Hrsg.): Strukturwandel der Anerkennung. Paradoxien sozialer Integration in der Gegenwart, Frankfurt a. M./New York, S. 17–40
- Jurczyk, K./Voß, G. G.** (2000): Entgrenzte Arbeitszeit – reflexive Alltagszeit, in: Hildebrandt, E. (Hrsg.): Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit, Berlin, S. 151–206
- Jürgens, K.** (2006): Arbeits- und Lebenskraft. Reproduktion als eigensinnige Grenzziehung, Wiesbaden
- Jürgens, K.** (2010): Deutschland in der Reproduktionskrise, in: Leviathan 38 (4), S. 559–587
- Kalina, T./Weinkopf, C.** (2012): Niedriglohnbeschäftigung 2010: Fast jede/r Vierte arbeitet für Niedriglohn, IAQ-Report 01/2012, Duisburg/Essen
- Kratzer, N./Dunkel, W./Becker, K./Hinrichs, S.** (Hrsg.) (2011): Arbeit und Gesundheit im Konflikt. Analysen und Ansätze für ein partizipatives Gesundheitsmanagement, Berlin
- Kudera, W./Ruff, K./Schmidt, R.** (1983): Blue collar – white collar: grey collar? Zum sozialen Habitus von Arbeitern und Angestellten in der Industrie, in: Soziale Welt 34 (2), S. 201–227
- Lessenich, S.** (2008): Die Neuerfindung des Sozialen. Der Sozialstaat im flexiblen Kapitalismus, Bielefeld
- Lutz, B.** (1984): Der kurze Traum immerwährender Prosperität. Eine Neuinterpretation der industriell-kapitalistischen Entwicklung im Europa des 20. Jahrhunderts, Frankfurt a. M./New York
- Lutz, B./Schmidt, G.** (1977): Industriesoziologie (1969), in: Daheim, H.-J./Lutz, B./Hoselitz, B. F. (Hrsg.): Beruf, Industrie, sozialer Wandel in unterentwickelten Ländern, Stuttgart, S. 101–262
- Matuschek, I.** (2010): Konfliktfeld Leistung. Eine Literaturstudie zur betrieblichen Leistungs politik, Berlin
- Mau, S.** (2012): Lebenschancen. Wohin driften die Mittelschicht?, Bonn
- Müller-Jentsch, W.** (1997): Soziologie der industriellen Beziehungen. Eine Einführung, Frankfurt a. M./New York
- Negt, O.** (1984): Lebendige Arbeit, enteignete Zeit. Politische und kulturelle Dimensionen des Kampfes um die Arbeitszeit, Frankfurt a. M./New York
- Negt, O.** (1989): Die Herausforderung der Gewerkschaften. Plädoyers für die Erweiterung ihres politischen und kulturellen Mandats, Frankfurt a. M./New York
- Peters, K./Sauer, D.** (2005): Indirekte Steuerung – eine neue Herrschaftsform. Zur revolutionären Qualität des gegenwärtigen Umbruchprozesses, in: Wagner, H. (Hrsg.): „Rentier‘ ich mich noch?“ Neue Steuerungskonzepte im Betrieb, Hamburg, S. 23–58
- Roth, R.** (2011): Bürgermacht. Eine Streitschrift für mehr Partizipation, Bonn
- Rudolph, H.** (2014): „Aufstocker“: Folge der Arbeitsmarktreformen? in: WSI-Mitteilungen 67 (3), S. 207–217, http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_46852_46861.htm
- Sauer, D.** (2005a): Arbeit im Übergang. Eine Standortbestimmung, Hamburg
- Sauer, D.** (2005b): Arbeit unter (Markt-)Druck: Ist noch Raum für innovative Arbeitspolitik? in: WSI-Mitteilungen 58 (4), S. 179–185, http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_24534_24546.htm
- Schmalz, S./Weinmann, N.** (2013): Gewerkschaftliche Kampfzyklen in Westeuropa. Die Jahre 1968 bis 1973 und seit 2008/09 im Vergleich, Supplement der Zeitschrift Sozialismus 40 (7-8), Hamburg
- Schudlich, E.** (1987): Die Abkehr vom Normalarbeitstag. Entwicklung der Arbeitszeiten in der Industrie der Bundesrepublik seit 1945, Frankfurt a. M./New York
- Seifert, H.** (Hrsg.) (2005): Flexible Zeiten in der Arbeitswelt. Frankfurt a. M./New York
- Simmel, G.** (1995 [1908]): Soziologie. Untersuchung über die Formen der Vergesellschaftung, Frankfurt a. M.
- Statistisches Bundesamt** (2013): Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial: 6,7 Millionen Menschen wollen (mehr) Arbeit. Pressemitteilung vom 5. September
- Statistisches Bundesamt** (2014): Arbeitsmarkt, www.destatis.de (letzter Zugriff: 06.11.2014)
- Statistisches Bundesamt** (2015): 5% aller Erwerbstätigen haben mindestens zwei Jobs. Pressemitteilung vom 29. April, 155/15
- Streeck, W.** (2006): Nach dem Korporatismus: Neue Eliten, neue Konflikte, in: Münkler, H./Straßenberger, G./Bohlender, M. (Hrsg.): Deutschlands Eliten im Wandel, Frankfurt a. M./New York, S. 149–175

- Streck, W.** (2013): Gekaufte Zeit. Die vertagte Krise des demokratischen Kapitalismus, Frankfurt a. M.
- Thompson, E. P.** (1973): Zeit, Arbeitsdisziplin und Industriekapitalismus, in: Braun, R./Fischer, W./Großkreutz, Helmut/Volkman, H. (Hrsg.): Gesellschaft in der industriellen Revolution, Köln, S. 81–112
- Touraine, A.** (1972): Die postindustrielle Gesellschaft, Frankfurt a. M.
- Vester, M./Teiwes-Kügler, C.** (2006): Die neuen Arbeitnehmer und der neue industrielle Konflikt. Herausforderungen für die gewerkschaftlichen und unternehmerischen Strategien, in: Widersprüche 102 (12), S. 79–98
- Vogel, B.** (2009): Wohlstandskonflikte. Soziale Fragen, die aus der Mitte kommen, Hamburg
- Voß, G. G./Pongratz, H. J.** (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 50 (1), S. 131–158
- Voswinkel, S.** (2011): Zum konzeptionellen Verhältnis von „Anerkennung“ und „Interesse“, in: Arbeits- und Industriesoziologische Studien (AIS) 4 (2), S. 45–58
- Walter, F.** (2013): Bürgerlichkeit und Protest in der Misstrauensgesellschaft. Konklusion und Ausblick, in: Marg, S./Geiges, L./Butzlaff, F./Walter, F. (Hrsg.): Die neue Macht der Bürger. Was motiviert die Protestbewegungen? Bonn, S. 299–341

- Weber, H.** (1986): Konflikt im Interorganisationssystem. Zur Konfliktlogik organisierter Arbeitsmarktparteien im Tarifkonflikt 1984, in: Soziale Welt 37 (2/3), S. 263–296
- Wolf, H.** (1994): Rationalisierung und Partizipation, in: Leviathan 22 (2), S. 243–259

AUTOR

MATHIAS HEIDEN, Dr. rer. pol., war bis 2015 Wissenschaftlicher Mitarbeiter und Habilitand am Fachbereich Gesellschaftswissenschaften der Universität Kassel und zugleich Leiter der dortigen Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt. Arbeitsschwerpunkte: Wandel von Arbeit und Arbeitskonflikten, demografischer Wandel und Gesundheit, soziale Konflikte und Proteste.

@ mathias.heiden@gmx.de