

DOI: 10.5771/0342-300X-2026-3-219

Knappe Arbeitskraft – eine Machtressource?

Der demografische Wandel verändert Arbeitsmärkte und wirkt sich in Gestalt von knapper Arbeitskraft auf die Machtverhältnisse in den Arbeitsbeziehungen aus. Dabei macht sich eine eigentümliche Gleichzeitigkeit von Fach- und Arbeitskräftelücken auf der einen und Stellenabbau auf der anderen Seite bemerkbar. Orientierung bietet eine Einordnung der Situation in frühere Phasen der Arbeitsmarktentwicklung. Mithilfe des Jenaer Machtressourcenansatzes lassen sich daraus Konsequenzen für Gewerkschaften und Betriebsräte ziehen.

KLAUS DÖRRE, JORIN VOM BRUCH

Der Blick auf aktuelle Entwicklungstrends an den Arbeitsmärkten zeigt ein verwirrendes Bild.¹ Einerseits sehen sich Deutschland und EU-Europa mit strukturellen Krisenphänomenen konfrontiert, die vor allem das Industriemodell betreffen (vgl. Mönning et al. 2026, in diesem Heft). So ist die Beschäftigung im verarbeitenden Gewerbe der Bundesrepublik Ende des dritten Quartals 2025 im Vergleich zum Vorjahr um 2,2 % (bzw. 120 300 Beschäftigte) zurückgegangen (Destatis 2025). Schlüsselbranchen wie die Auto- und Zulieferindustrie (–6,3 %) und die Metallherzeugung (–5,4 %) weisen überdurchschnittliche Stelleninbußen auf. Andererseits ist – keineswegs nur qualifizierte – Arbeitskraft in wichtigen Branchen und schrumpfenden Regionen noch immer knapp. Daran wird sich absehbar wenig ändern. Denn lässt man, weil unkalkulierbar, die Zuwanderung außer Acht, könnten bis 2040 bis zu sieben Millionen Arbeitskräfte mehr aus dem Erwerbsleben ausscheiden als neu eintreten (IAB 2025, S. 7).

Was bedeutet diese widersprüchliche Konstellation für die Interessenpolitik von Betriebsräten und Gewerkschaften? Lässt sich knappe Arbeitskraft als Quelle von Lohnarbeitsmacht nutzen? Oder erzwingen strukturelle Krisenphänomene eine neue Bescheidenheit, zumal gewerkschaftliche Organisationsgrade, Mitbestimmung und Tarifbindung in der Fläche zurückgehen? Unser Antwortversuch operiert mit einer Prämisse des Jenaer Machtressourcenansatzes. Demnach haben Gewerkschaften und Betriebsräte selbst unter schwierigsten Bedingungen eine

strategische Wahl. Demografischer Wandel, Fach- und Arbeitskräfteengpässe *können* zu einer Chance für organisierte Arbeitsinteressen werden (vgl. Bogedan et al. 2008), sie müssen es aber nicht. Eine Stärkung von Organisationsmacht ermöglicht knappe Arbeitskraft nur, so unsere These, sofern sich Gewerkschaften und betriebliche Interessenvertretungen auf einen neuen Zyklus sozialer Auseinandersetzungen einstellen. Zur Begründung dieser Sichtweise erweitern wir den Machtressourcenansatz um das Phänomen der Fach- und Arbeitskräfteknappheit (Abschnitt 1). Betrachtet wird eine Phasenverschiebung, während der sich die Kräfteverhältnisse am Arbeitsmarkt erheblich verändert haben (2). Aktuell findet der Übergang in eine neue Etappe statt, in der organisierte Arbeitsinteressen trotz knapper Arbeitskraft in die Defensive geraten (3). Was dies für die strategische Wahl der Gewerkschaften bedeutet, wird im finalen Abschnitt 4 diskutiert.²

1 Unser Dank gilt zwei unbekanntem Gutachter*innen für wichtige Hinweise und konstruktive Kritik.

2 Empirische Grundlage der Argumentation ist der Jenaer Datensatz zur sozial-ökologischen und digitalen Transformation (JeTra) mit inzwischen mehr als 480 Befragten in wichtigen Industrie- und Dienstleistungsbranchen (vgl. Dörre et al. 2025a, S. 353ff.). Informationen zu weiteren Erhebungen finden sich in der zitierten Literatur.

1 Landnahme, Machtressourcen und knappe Arbeitskraft

Verschiedene Quellen von Lohnarbeitsmacht zu identifizieren, ist inzwischen sozialwissenschaftlicher Standard (vgl. Arnholtz/Refslund 2024). Ein Spezifikum des hier favorisierten Ansatzes besteht in der Verbindung von Machtressourcen mit der Landnahme nichtkapitalistischer Milieus und dem Phänomen der Arbeitskräfteknappheit (Lutz 1984; Dörre 2017). Um diesen Zusammenhang zu beleuchten, werfen wir zunächst einen Blick auf die Quellen von Lohnarbeitsmacht, die Arbeitskräfteknappheit der späten 1960er Jahre und das damals akute Phänomen „disziplinloser Arbeiter“ (Chamayou 2019, S. 19).

1.1 Quellen von Lohnarbeitsmacht

Lohnabhängige üben gemeinsam Macht aus, um Asymmetrien in den Austauschbeziehungen von Kapital und Arbeit zu korrigieren, oder – in historisch seltenen Fällen – zugunsten von Arbeitsinteressen zu überwinden. *Strukturelle Macht* von Lohnabhängigen erwächst aus einer besonderen Positionierung am Arbeitsmarkt oder im Produktionsprozess. Gruppen ohne Spezialqualifikationen können sie ausüben, indem sie während der Arbeit bummeln, Fehlzeiten anhäufen, mindere Qualität herstellen oder Produktionsabläufe stören. Knappe Arbeitskraft kann einen Zuwachs an struktureller Lohnarbeitsmacht bewirken, weil sie die Chance, attraktive berufliche Positionen einzunehmen, erhöht. Wie sich zeigen wird, mündet dies aber nicht zwangsläufig in kollektives Handeln, das auf den Erhalt oder die Verbesserung einer gemeinsamen Klassenposition zielt (Therborn 1987).

Im Falle von *Organisationsmacht*, die aus dem Zusammenschluss zu Gewerkschaften, Genossenschaften oder politischen Parteien entsteht, ist das anders. Diese Machtressource erschöpft sich nicht in gewerkschaftlichen Organisationsgraden, sondern setzt Konfliktbereitschaft und innere Bindung von Mitgliedern an die Organisation und deren Ziele voraus. Anders als strukturelle Macht, die häufig spontan ausgeübt wird, ist Organisationsmacht auf eine bewusste, teils strategisch geplante Erschließung seitens kollektiver Akteure angewiesen. *Institutionelle Macht* fixiert und normiert Resultate von Aushandlungen oder Konflikten. Sie motiviert Betriebsräte und Gewerkschaften zu Handlungsstrategien, die selbst dann als wahrscheinlich, naheliegend und verbindlich gelten, wenn sich gesellschaftliche Kräfteverhältnisse gravierend verändern. Gewerkschaften können institutionelle Ressourcen, die ihnen das Arbeitsrecht, die Mitbestimmung oder der Tarifvertrag bieten, selbst in Zeiten rückläufiger Organisationsmacht nutzen. Voraussetzung ist, dass sie seitens der dominanten kapitalistischen Akteure (Unternehmen,

Wirtschaftsverbände, Staat) weiterhin als authentische Repräsentanten kollektiver Arbeitsinteressen akzeptiert werden.

Ob die Macht von Lohnabhängigen öffentlich anerkannt wird, hängt wesentlich von der Erschließung einer vierten Machtquelle ab, die in der Literatur wahlweise als *assoziierte*, *kommunikative* oder *gesellschaftliche* Macht bezeichnet wird. Während die Kategorie der assoziierten Macht vor allem auf die Bündnisfähigkeit von Gewerkschaften und anderen Organisationen Lohnabhängiger zielt, thematisiert kommunikative Macht die Diskursfähigkeit und den Kampf um kulturelle Hegemonie. Die verbindende Kategorie der gesellschaftlichen Macht sucht beiden Handlungsfeldern Rechnung zu tragen.

1.2 „Innere Landnahme“ der Nachkriegsära und Aufbegehren in den 1960er Jahren

Wie hängt die Erschließung von Machtressourcen mit demografischem Wandel und Arbeitskräfteknappheit zusammen? Um dies zu klären, ist es sinnvoll, die Quellen von Lohnarbeitsmacht im Prozess kapitalistischer Landnahmen zu verorten und mit dem Konzept eigensinniger Kampf- und Protestzyklen zu verbinden. Die Idee einer „inneren Landnahme“, während der Arbeitskraft im Zeitverlauf knapp wird, stammt von Burkart Lutz (1984, S. 213). Das Ende des Wirtschaftswunders vor Augen, deutete der Nestor der deutschsprachigen Industriosozioologie die Nachkriegsprosperität als Landnahme nichtkapitalistischer Milieus (ebd., S. 57), die einen „Kapitalismus ohne Reservarmee“ (ebd., S. 186) entstehen ließ. Um ihre Arbeitskräftebedarfe zu befriedigen, konnten sich Unternehmen und Staat lange aus dem agrarisch-handwerklichen Sektor bedienen. Die Expansion des industriellen Sektors ermöglichte höhere Lohneinkommen, der Wohlfahrtsstaat schuf ein soziales Eigentum (Castel 2005, S. 41), das erheblichen Teilen der lohnabhängigen Klassen ein zuvor unbekanntes Maß an sozialer Sicherheit garantierte und erstmals die Chance zur längerfristigen Lebensplanung eröffnete. Der Preis dafür war die Zerstörung der für den handwerklich-agrarischen Sektor bisher „konstitutiven Strukturen, Produktionsweisen, Lebensformen und Verhaltensorientierungen“ (Lutz 1984, S. 213). Mit der Absorption bäuerlich-handwerklicher Produzent*innen durch den industriell-marktwirtschaftlichen Bereich wurde Arbeitskraft knapp. Das führte zu einer Stärkung zunächst struktureller, sodann auch organisatorischer und schließlich institutioneller Lohnarbeitsmacht.

Ausgangspunkt dieses Machtzuwachses war ein Protestzyklus, der den ökonomischen Verwerfungen der späten 1960er Jahre vorausleite. Grégoire Chamayou beschreibt ihn als „Krise ‚der Regierbarkeit‘ auf der Ebene der Gesellschaften wie auf der der Unternehmen“ (Chamayou 2019, S. 8, in Anlehnung an Foucault 1977, S. 176). Dieses Aufbegehren erfasste die Gesamtheit der Herrschaftsverhältnisse, von den Geschlechterhierarchien über

die Kolonialordnung bis hin zu den Klassen- und Arbeitsbeziehungen. Es leitete einen politischen Zyklus ein, dessen Überraschungseffekt in der Wiederentdeckung einer angeblich verbürgerlichten, nun aber überaus konfliktbereiten Arbeiterschaft bestand. Über diverse gesellschaftliche Sub- und Gegenöffentlichkeiten breitete sich ein zivilgesellschaftlicher „Geist der Insubordination“ (ebd.) in Betrieben und Büros aus.

Dabei ging es um weit mehr als „nur“ um Löhne und Einkommen. Der Sinn von Berufsarbeit und die sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz erhielten subjektiv ein neues Gewicht. Je mehr sich Anspruchshierarchien festigten, die Selbstentfaltung in der Arbeitswelt einklagten, desto weniger war die hochqualifizierte „neue Arbeiterklasse“ (Touraine 1964) bereit, sich mit fremdbestimmten Tätigkeiten abzufinden. Die Fabrik wurde zum Ort, an welchem verkrustete Strukturen und neue Arbeitsansprüche „am härtesten aufeinanderprallten“ (Chamayou 2019, S. 28). Der Zuwachs an struktureller Macht von Lohnabhängigen äußerte sich zunächst in „Verspätungen, Fernbleiben, Wechsel des Arbeitsplatzes“ sowie „Nachlässigkeiten bei der Arbeit“, um schließlich von „passivem Rückzug“ in aktive Störungen der Produktion überzugehen (ebd.). Diese „rebellische Subjektivität“ nahm mehr und mehr organisierte Formen an und äußerte sich in massiven Arbeitskonflikten, Streiks, Betriebsbesetzungen und anderen militanten Aktionen (Crouch/Pizzorno 1978). Auf diese Weise wurde strukturelle Macht in gewerkschaftliche und politische Organisationsmacht transformiert. Das ermöglichte erweiterte soziale und Mitbestimmungsrechte und mit ihnen einen institutionellen Machtgewinn Lohnabhängiger. Auch in Westdeutschland mündeten die spontanen Septemberstreiks (Schumann 1971) in eine Periode mit steigenden Mitgliederzahlen der Gewerkschaften. Es folgten umfangreiche Programme zur Humanisierung der Arbeit, die an qualitativen Arbeitsansprüchen anknüpften.

Arbeitskräfteknappheit machte sich also mit dem Auslaufen des Wirtschaftswunders zunächst als Hemmschuh für Wirtschaftswachstum bemerkbar. Sie unterminierte jene „Strukturparameter“ (Lutz 1984, S. 62), die dem Wirtschaftsmodell zu Stabilität und sozialer Kohärenz verholten hatten. Damit wurde die Verfügbarkeit von Arbeitskraft zu einem umkämpften Feld. Zur Stärkung von Lohnarbeitsmacht konnte Arbeitskräfteknappheit beitragen, weil sie aus der Zivilgesellschaft heraus mit einem oppositionellen Geist verbunden und politisiert wurde. Dabei blieb es aber nicht. Als Burkart Lutz den kurzen Traum immerwährender Prosperität analysierte, hatte längst ein „Gegenaktivismus“ (Chamayou 2019, S. 157) von Unternehmen und Staat eingesetzt.

2 Globale Reservearmee, erodierende Lohnarbeitsmacht und neues Aufbegehren

Arbeiter*innen ohne Angst vor Erwerbslosigkeit und sozialem Abstieg waren aus der Perspektive kapitalistischer Eliten ein Problem. Die „Krise der Regierbarkeit“ verlangte nach Gegenmaßnahmen (Chamayou 2019, S. 8), in deren Vollzug Arbeitskräfteknappheit auch in Deutschland von Massenarbeitslosigkeit und Prekarität abgelöst wurde, um sich nach dem globalen Crash 2007–2009 in neuer Gestalt bemerkbar zu machen.

2.1 Entkollektivierung der Arbeitswelt seit den 1980er Jahren

Beginnen wir mit dem „Gegenaktivismus“. Regierungstechniken, die den „Angriff auf die Arbeit“ (ebd., S. 36) als Krisenlösung betrachteten, galten kapitalistischen Eliten in den 1980er Jahren als legitime Mittel, um „disziplinlose“ Arbeiter*innen in gefügige Arbeitskräfte zu verwandeln. Chamayous Diagnose eines „Kriegs“ gegen die Gewerkschaften (ebd., S. 42) bezieht sich vor allem auf die angelsächsischen Kapitalismen und lässt sich auf die Konfliktpartnerschaft im deutschen System organisierter Arbeitsbeziehungen schwer übertragen. Dennoch gibt es Schnittmengen. Während das Aufbegehren der späten 1960er Jahre seinen Ursprung auch in Kapitalismen ohne sichtbare industrielle Reservearmee hatte, erzeugte die marktgetriebene Globalisierung der Folgejahrzehnte gegenläufige Wirkungen, weil sie ein „Weltproletariat“ von drei Milliarden Menschen als Arbeitskraftreserve global verfügbar machte (Fulcher 2007, S. 126). Dazu zählten Arbeitskräfte des Globalen Südens und der östlichen Peripherie ebenso wie Frauen, die im Zuge eines „progressiven Neoliberalismus“ (Fraser 2017) aus patriarchalen Bindungen freigesetzt wurden.

Wie Längsschnittuntersuchungen zeigen (Moawad/Oesch 2024), veränderte die Globalisierung, präziser: die (finanz)marktgetriebene „Landnahme des Sozialen“ (Dörre 2015, S. 260), die Kräfteverhältnisse auf den nationalen Arbeitsmärkten grundlegend. Betrachtet man den Zeitraum zwischen 1980 und 2020, so zeigt sich in wichtigen Staaten eine allmähliche Entkoppelung von Löhnen und Produktivität. Zwar sind die Unterschiede zwischen den Ländern erheblich, doch der Langfristtrend setzt sich trotz unterschiedlicher Systeme organisierter Arbeitsbeziehungen durch. So blieben die Löhne sowohl in Frankreich und Deutschland als auch in den USA besonders deutlich hinter dem Produktivitätswachstum zurück. Leidtragende sind in der Bundesrepublik vor allem jüngere Arbeiterkohorten (ebd.). Moawad und Oesch sehen die Hauptursachen dieses Trends in der allmählichen Entkollektivierung der Arbeitswelt, sinkenden gewerkschaft-

lichen Organisationsgraden und rückläufiger Tarifbindung. Regierungstechniken, die „neues Land“ nehmen³, Arbeitskräfteknappheit überwinden und einer aufbegehrenden Arbeiterschaft Disziplin beibringen wollten, waren offenkundig erfolgreich.

2.2 Phasen: Von der Massenarbeitslosigkeit zur prekären Vollerwerbsgesellschaft

Allerdings hat die „Landnahme des Sozialen“ in der Bundesrepublik keinen linearen Niedergang von Lohnarbeitsmacht bewirkt. Zwischen 1980 und 2020 lassen sich für (West-)Deutschland drei Phasen unterscheiden, die arbeitsmarktpolitisch, hinsichtlich der Regierungstechniken von Unternehmen (Managementkonzepte) und Staat (Gesetzgebung) wie auch in Bezug auf das Ausmaß und die Funktion von Prekarität erheblich differieren.

Die *erste Phase*, die bis zur Jahrtausendschwelle andauerte, wurde von steigender Massenarbeitslosigkeit geprägt. Mit jedem Konjunkturzyklus verdoppelte sich die Zahl der Langzeiterwerbslosen. Parallel dazu breiteten sich nicht-standardisierte Beschäftigungsformen (Leiharbeit, Befristung, marginale Tätigkeiten, Teilzeitarbeit, Solo-Selbstständigkeit) aus. Gravierende Veränderungen vollzogen sich auf der Ebene der Unternehmens- und Betriebsorganisation (Sauer 2013). Das betriebswirtschaftliche Geheimnis der flexiblen Arbeitsweise wurzelte in einer Gewinnschwelle, dem sogenannten *Break-even Point*, die so fixiert war, dass selbst größere Konjunkturschwankungen aufgefangen werden konnten, ohne die Gewinnzone zu verlassen. Dabei stellte die Belegschaft das entscheidende Flexibilitätspotenzial dar, mit dessen Hilfe eine Produktionsweise mit knappen Zeit-, Material- und Personalpuffern funktionsfähig gehalten wurde. Inszenierte Marktbeziehungen sorgten für eine Intensivierung der Konkurrenz im Inneren der Firmen. Die Verstetigung des Wettbewerbs war der entscheidende Anreiz für immer neue Anstrengungen zur Rationalisierung und Kostensenkung.

Zunächst schien es, als biete die Reorganisation der Unternehmen den Arbeitenden größere Partizipationsmöglichkeiten (Kern/Schumann 1984) und trage veränderten Arbeitsansprüchen jüngerer, qualifizierter Lohnabhängiger Rechnung (Baethge et al. 1987). Die Finanzialisierung von Unternehmen und kapitalmarktorientierte Steuerungsformen sorgten jedoch für eine Verengung des arbeitspolitischen Korridors. Wenngleich sich in Konzernen mit deutscher Homebase ein „verhandelter Shareholder Value“ (Vitols 2003) durchsetzte, kann an der regelverändernden Kraft dieser Variante privaten Regierens kein Zweifel bestehen. Selbst Werke und Betriebsteile, die eigentlich gewinnbringend produzierten, gerieten in die Mühlen des Standortwettbewerbs. Infolge von Aufspaltungen, Ausgründungen und Auslagerungen büßten unternehmensübergreifende Regelwerke und Vertragsbeziehungen an Verbindlichkeit ein. Formal blieben Mitbestim-

mung und Kollektivvereinbarungen in Kraft. Mehr noch, Betriebsräte und betriebliches Management wurden geradezu in Wettbewerbskoalitionen hineingezwungen. Ihre gemeinsamen Kontrahenten – Unternehmenszentralen, Eigner oder institutionelle Anleger – befanden sich jedoch oftmals außerhalb der Landesgrenzen. Eine ständige Konkurrenzsituation zwischen Beschäftigten inner- und außerhalb des eigenen Konzerns schwächte die Schutzfunktion von Tarifverträgen. Unterhalb einer formal intakten institutionellen Hülle entstand eine neue soziale Realität, weil sich die Kräfteverhältnisse am Arbeitsmarkt aufgrund der Verfügbarkeit globaler Arbeitskraft deutlich zuungunsten von Lohnarbeits- und Gewerkschaftsmacht verändert hatten (Dörre 2001).

Diese Entwicklung setzte sich während einer *zweiten Phase* mit größerer Wucht fort. 2005 waren Langzeitarbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung im wiedervereinigten Deutschland auf Rekordniveau gestiegen. Die offizielle Arbeitslosenquote erreichte mit 11,7 % ihren Höchststand. Als politische Reaktion leitete die Implementierung der Hartz-Gesetze eine Entwicklung ein, in deren Verlauf sich eine *prekäre Vollerwerbsgesellschaft* herausbildete. Die Arbeitslosenquote sank auch wegen einer neuen Berechnungsweise zunächst auf 9,5 % und später unter 6 %. Parallel dazu nahm die Erwerbsbeteiligung allein zwischen 1991 und 2014 um ca. 3,7 Mio. Beschäftigte zu (Datenreport 2016, S. 126). Während die Zahl der abhängig Erwerbstätigen bis 2018 auf über 40 Mio. anstieg, ging das Volumen an geleisteten und bezahlten Arbeitsstunden von gut 52 Mrd. (1991) auf weniger als 48 Mrd. Stunden im Jahr 2010 zurück (Reusch et al. 2019, S. 284).

Das zunächst schrumpfende, später moderat steigende Volumen bezahlter Arbeitsstunden verteilte sich asymmetrisch auf immer mehr Erwerbstätige. Dies war möglich, weil der Beschäftigungsaufbau in hohem Maße über unsichere, niedrig entlohnte und wenig anerkannte Jobs erfolgte, die in den alten Bundesländern schwerpunktmäßig von Frauen, in den neuen Ländern hingegen vor allem von Männern ausgeübt wurden (Datenreport 2021, S. 184ff.). Trotz günstiger konjunktureller und demografischer Entwicklung waren diese atypischen Beschäftigungsformen nach 2010 nur leicht rückläufig; Leiharbeit, Teilzeitbeschäftigung und Werkverträge legten sogar zu. Die Niedriglohnbeschäftigung hatte 2007 mit 23,6 % der abhängig Erwerbstätigen einen Höchststand erreicht. 2017 umfasste dieser Sektor noch immer 23,3 % der Beschäftigten (Grabka 2024, S. 72). Mit 51,849 Mrd. Stunden war das Ausgangsniveau bezahlter Arbeitsstunden von 1991 auch

3 „Landnahme des Sozialen“ bezeichnet Mechanismen wie die Privatisierung öffentlichen Eigentums, die Herauslösung von Lohnarbeit aus kollektiven Sicherungssystemen oder die Schwächung kollektiver Vertragsbeziehungen, die bloßen Arbeitskräften zum Status von Sozialbürger*innen verhalfen.

im Jahr 2018 noch nicht wieder erreicht, dafür lag die Teilzeitquote bei 28,8% (Destatis 2024a).

Das deutsche Jobwunder beruhte somit wesentlich auf einem sozialen Mechanismus, der Arbeitslosigkeit mittels Ausdehnung unsicherer, schlecht entlohnter, wenig anerkannter Lohnarbeit verschwinden und eine prekäre Vollerwerbsgesellschaft entstehen ließ (Castel 2011, S. 136). Die strukturelle Verfestigung instabiler Schwebelagen in der Erwerbsarbeit ist sozialstatistisch gut belegt. Zwischen 2009 und 2016 war nahezu jede vierte Erwerbsperson dauerhaft von Episoden prekärer Beschäftigung betroffen (mindestens fünf von acht Jahren, Datenreport 2021, S. 185). Anders als häufig angenommen, ist das unbefristete, vertraglich abgesicherte Normalarbeitsverhältnis aber kein Auslaufmodell. Es wird vornehmlich von Männern ausgeübt, bietet jedoch keinen zureichenden Schutz vor Prekarität. Trotz Integration in Normalarbeitsverhältnisse fiel in den alten Bundesländern „fast jede fünfte (17%) und in den neuen Bundesländern exakt jede fünfte Erwerbsperiode von Männern in dauerhaft prekäre Erwerbsverläufe“ (ebd.). Prekarität, so lässt sich festhalten, hat sich in der Arbeitsgesellschaft strukturell verfestigt. Für die gewerkschaftliche Erschließung von Lohnarbeitsmacht ist das kontraproduktiv, weil Fach- und Arbeitskräfteknappheit berufliche Wahlmöglichkeiten schaffen, ohne die Voraussetzungen für kollektives Interessenhandeln entscheidend zu verbessern.

Dies machte sich während der Prosperitätsdekade bemerkbar, die ab 2010 einsetzte und eine *dritte Phase* der Arbeitsmarktentwicklung einleitete. Demografischer Wandel, Fach- und Arbeitskräfteengpässe bewirkten den allmählichen Übergang von einem Käufer- zu einem Anbieterarbeitsmarkt. Die Erwerbsbeteiligung nahm weiter zu, die Langzeitarbeitslosigkeit sank und der Anteil der Beschäftigten im Niedriglohnsektor ging 2022 auf 15,2% zurück (Grabka 2024, S. 68). Solche Daten sind indes kein zuverlässiger Indikator für abnehmende Prekaritätsrisiken. Der Bevölkerungsanteil, der von erheblicher materieller und sozialer Entbehrung betroffen ist, stieg 2023 auf 6,9% der unter 65-Jährigen an. 6,2 Mio. Menschen waren nicht in der Lage, Mieten, Hypotheken, eine einwöchige Urlaubsreise oder einen Restaurantbesuch mit der Familie zu finanzieren (Destatis 2024b).

Der Übergang zur aktivierenden Arbeitsmarktpolitik beinhaltete auch eine Verallgemeinerung des Arbeitszwangs (*Workfare*) und eine Kulpabilisierung von Nicht-Erwerbstätigen, die jede Arbeit akzeptieren mussten, um nicht zu den „schlechten Armen“ (Castel 2011, S. 138) gezählt zu werden. Trotz Fach- und Arbeitskräfteengpässen hat diese Kulpabilisierung nichts von ihrer Brisanz verloren. Im Gegenteil: Wer kontinuierlich in prekären Verhältnissen arbeitet und lebt, wird leicht unduldsam gegenüber jenen, die sich, so ein verbreitetes Ressentiment, mit Sozialhilfe oder Bürgergeld ein angenehmes Leben auf Kosten der hart arbeitenden Mehrheit machen.

3 Vom erneuten Aufbegehren zur Krise des Industriemodells

Die disziplinierende Kraft prekärer Arbeits- und Lebensformen ist ein wesentlicher Grund dafür, dass sich knappe Arbeitskraft nicht unmittelbar in Machtzuwächsen für Lohnabhängige niedergeschlagen hat. Dennoch lässt sich für die *dritte Phase* durchaus ein neues Aufbegehren feststellen, das mit der akuten Krise des Industriemodells wieder an Grenzen stößt.

3.1 Generationswandel, neue Ansprüche, erhöhte Konfliktbereitschaft

Dass knappe Arbeitskraft zu einer Quelle struktureller Lohnarbeitsmacht werden kann, deutete sich bereits während der großen Finanz- und Wirtschaftskrise 2007–2009 an. Wegen befürchteter Personalknappheit verzichteten vorausschauende Unternehmen darauf, Stammbeschäftigte zu entlassen. Handlungsfähige Gewerkschaften und Betriebsräte sorgten dafür, dass Instrumente wie die Langzeitkurzarbeit tatsächlich zur Anwendung kamen. Im Unterschied zu einer Generation von Lohnabhängigen, die „jahrelang mit Füßen getreten“ wurde, „immer mit der Ansage ‚Wenn Du nicht willst, da stehen noch 100 andere vor der Tür‘“ (Dörre et al. 2017, S. 112), artikulierte sich in den nachwachsenden Kohorten eine veränderte Anspruchshaltung. Viele Jüngere waren nicht mehr bereit, jede Beschäftigung zu akzeptieren und alles der Arbeit unterzuordnen (ebd.). Größere Unternehmen begannen daher, mit besseren Arbeitsbedingungen zu locken. So führte man in den Ost-Betrieben von Carl-Zeiss die 35-Stunden-Woche ein, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Im südwestsächsischen Autocluster um Chemnitz und Zwickau konnten Endhersteller Facharbeitskräfte von Zulieferern abwerben, weil sie deutlich mehr bezahlten und bessere Arbeitsbedingungen boten. Ein Effekt war, dass sich die Stammbeschaften der von Abgängen betroffenen Betriebe allmählich auflösten. Aufgrund von Personalknappheit wurden steigende Arbeitsanforderungen auf immer weniger Schultern verteilt. Da unersetzbar, sahen sich nun vor allem Spezialkräfte mit einer Überlast konfrontiert, die nur durch längere Arbeitszeiten zu bewältigen war. In solchen hier nur beispielhaft erwähnten Wirkungsketten offenbart sich ein arbeitspolitisches Dilemma. Wenn (Fach-)Arbeitskräfteengpässen nicht mit Entprekarisierung, Gleichstellungsmaßnahmen, geeigneter sozialer Infrastruktur (Kitas), Qualifizierung, guten Arbeitsbedingungen und dem Ausgleich regionaler Disparitäten begegnet wird, forcieren sie ein Wechselspiel aus positiven und negativen Privilegierungen.

Trotz selektiver Wirkungen hat die Bereitschaft zu Arbeitskämpfen mit dem Übergang zu Anbieterarbeitsmärkten deutlich zugenommen. Die Streiks des Jahres

2015 – etwa in der Metall- und Elektroindustrie, bei der Bahn sowie der Post bzw. DHL, im Öffentlichen Dienst, dem Gesundheitsbereich und der Sozialwirtschaft – waren Ausdruck einer Bewegung gegen den vermeintlichen „Sachzwang Markt“ und dessen Ungerechtigkeiten. Arbeitskämpfe wurden zudem tendenziell weiblicher, fanden zunehmend im deregulierten, prekären Sektor statt, richteten häufiger Forderungen an den Staat und hatten oftmals einen demonstrativen Charakter. Das wurde beim mehrwöchigen Streik in den Sozial- und Erziehungsdiensten, der zeitweilig die Form einer eigendynamischen sozialen Bewegung annahm, besonders augenfällig. Der heftige Arbeitskampf speiste sich aus dem Anspruch der Erzieher*innen auf eine angemessene gesellschaftliche Wertschätzung ihrer beruflichen Tätigkeit (Dörre et al. 2017, S.158ff.; Kutlu 2026). Wie im genannten Fall kann von einem Funktionswandel des Streiks gesprochen werden, weil Arbeitskämpfe immer häufiger als Mittel dienen, um Mitglieder zu gewinnen und die gewerkschaftliche Organisationsmacht zu stärken (Dörre et al. 2017, S.191). Tatsächlich ist es Gewerkschaften wie der IG Metall, der NGG und abgeschwächt auch ver.di in den Zeiten des Anbieterarbeitsmarktes gelungen, die Organisationsmacht betriebsaktiver Beschäftigter beträchtlich zu erhöhen (ebd., S.58f.).

Der – ohnehin nur temporäre – Zuwachs an gewerkschaftlicher Organisationsmacht schwächte sich freilich mit der Corona-Rezession wieder ab. Einerseits nutzten viele Beschäftigte die Zäsur, um sich beruflich neu zu orientieren, andererseits war die direkte Kommunikation zwischen Gewerkschaften und Belegschaften unterbrochen. Neue *Organizing*-Methoden konnten zeitweilig nicht mehr angewandt werden, Streiks wurden ebenfalls erheblich beeinträchtigt. Fach- und Arbeitskräfteengpässe ließen sich daher nur schwer politisieren. Nach dem Ende der Pandemie hat sich der Ansatz, über Arbeitskämpfe zu organisieren, in den teils heftigen Streiks der Jahre 2023 und 2024 allerdings erneut bewährt. Im Gefolge dieser Auseinandersetzungen konnten die Mitgliedsorganisationen des DGB zum ersten Mal seit 2001 wieder einen absoluten Mitgliederzuwachs (21 909 Personen) verzeichnen (Greef 2024). Die Krise des deutschen und europäischen Industriemodells stellt nun eine erneute Zäsur dar.

3.2 Die Krise des Industriemodells – ein Wendepunkt?

Diese Krise, die sich in der EU ab 2023 in einem drastischen Rückgang der Industrieproduktion äußerte,⁴ wird kapitalseitig als Chance betrachtet, die Machtressourcen von Lohnabhängigen spürbar zu beschneiden. Ohne Anspruch auf Vollständigkeit seien drei gravierende Veränderungen benannt.

Erstens besitzt diese Krise strukturelle Ursachen, die der Ökonom James Galbraith treffend als *Choke-chain Effect* (Galbraith 2016, S.121ff.) beschrieben hat. Damit ist gemeint, dass eine ressourcen- und energieintensive Wirt-

schaftsweise, die nach 1945 über hohe Wachstumsraten für Wohlstand gesorgt hatte, nur so lange effizient ist, wie „die Ressourcen billig bleiben“ (ebd., S.136). Ressourcenintensität bedeutet hohe Fixkosten, die sich nur langfristig amortisieren. Diese Kosten sind zu rechtfertigen, wenn „das System voraussichtlich profitabel bleibt und über längere Zeit einen Gewinn erzielt“ (ebd.). Politische und gesellschaftliche Stabilität ist somit eine zentrale Funktionsbedingung dieser Art des Wirtschaftens. Industriemodelle, die, wie das deutsche, hochgradig von fossilen Energieträgern sowie knappen Rohstoffen abhängig sind, erweisen sich als besonders verwundbar. In einer unsicheren, von Kriegen, Pandemien, gestörten Lieferketten, Rezession und Stagnation geprägten Weltwirtschaft verkürzt sich der Zeithorizont für Gewinne und Investitionen radikal. Weil die Gewinnmargen schrumpfen, gewinnen Verteilungskonflikte zwischen Arbeiter*innen, Management, Eigentümer*innen und Steuerbehörden an Intensität. Das Vertrauen in eine positive Entwicklung geht verloren, große Investitionen werden auf die lange Bank geschoben.

Mit dem russischen Überfall auf die Ukraine, dem anhaltenden Krieg, der militärischen Eskalation in Nahost und den gestiegenen Energiepreisen zieht sich das „Würgehalsband“, das die Abhängigkeit von billigem russischem Öl und Erdgas um den Hals von Teilen der deutschen und europäischen Industrie gelegt hat, immer enger zusammen. Eine Folge sind steigende Energiepreise und Stellenstreichungen sowie wachsender Druck auf Löhne, Gehälter, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen. Anders als während der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise 2007–2009 haben selbst große Unternehmen den Positivwettbewerb um qualifizierte Beschäftigte ausgesetzt. Sie scheuen vor Neueinstellungen zurück. Angst vor Erwerbslosigkeit und Statusverlust halten auch im Segment akademisch gebildeter Arbeitskräfte wieder Einzug.⁵

Zweitens erleichtert diese Konstellation aus der Kapitalperspektive, sich des „Ballasts“ aufmüpfiger Arbeiter*innen, konfliktbereiter Gewerkschaften und verbindlicher Regulationen möglichst zu entledigen. Die derzeit dominanten Muster der Krisenbewältigung bedeuten ökonomische Stagnation, bestenfalls schwaches Wachstum und ökologisch wie sozial eine Rolle rückwärts. Politisch beinhalten sie Attacken auf verbrieft soziale Rechte wie den Acht-Stunden-Tag und das Streikrecht. Brennglasartig hat der VW-Tarifkonflikt verdeutlicht, worum es geht. Die Aufkündigung gültiger Tarifverträge und die Dro-

4 Ein Rückgang von 5,4% zwischen Februar 2023 und dem Vergleichsmonat in der gesamten EU und von 6,4% in der Eurozone

5 Dieser Befund beruht auf laufenden Erhebungen in der Auto-, Zuliefer- und Grundstoffindustrie (N=75), die wir seit Dezember 2024 durchführen. Soweit nicht anders vermerkt, beziehen sich nachfolgende Ausführungen auf diesen Datensatz.

hung mit betriebsbedingten Kündigungen, Werksschließungen sowie pauschalen Lohnkürzungen erlebten die Belegschaften als Tabubruch (Dörre et al. 2025b, S.127). Dass eine organisationsstarke IG Metall Kompromisse akzeptieren muss, die von Teilen der Beschäftigten als Niederlage empfunden werden, sagt etwas über die Zeitenwende in den organisierten Arbeitsbeziehungen aus, wie sie nicht nur bei Volkswagen zu beobachten ist. Das Krisenmanagement in einem Konzern, der wie kein anderer beispielhaft für einen Sozialkapitalismus stand, dessen Akteure wirtschaftlichen Erfolg mit weitreichender Mitbestimmung und Sicherheitsgarantien für die Beschäftigten zu kombinieren wussten, stellt eine arbeitspolitische Zäsur dar. „Die qualifizierte Mitbestimmung bei VW ist Geschichte“, bringt ein befragter ehemaliger IG-Metall-Bevollmächtigter eines großen Standorts diese Entwicklung auf den Punkt.⁶ Die alte Formel, der zufolge sozialer Friede als wirtschaftliche Produktivkraft wirkt, ist selbst im gewerkschaftlich hervorragend organisierten Volkswagenkonzern offenbar außer Kraft gesetzt. Wenn Arbeitsbedingungen, Interessen, Lebensentwürfe und mit ihnen das Sozialeigentum abhängig Beschäftigter aus der Eigentümer- und Managementperspektive nur noch als Kostentreiber betrachtet werden, kann von Arbeitsbeziehungen, die zumindest unternehmensintern auf einem Gleichgewicht der Klassenkräfte beruhen, ernsthaft nicht mehr die Rede sein. Dieser empirische Befund gilt mit Variationen nicht nur für VW und die Autoindustrie, sondern tendenziell auch für die Stahlerzeugung, Logistik/Post/DHL und andere von uns untersuchte Branchen (vgl. Dörre et al. 2025a; vgl. die Beiträge in Urban 2025).

Entsprechende Erfahrungen leiten *drittens* Wasser auf die Mühlen einer radikalen Rechten, die Auseinandersetzungen um den demografischen Wandel und die Zuwanderung als Kulturkampf inszeniert (Frankenberg/Heitmeyer 2025). Ohne Zuwanderung wird sich die Fach- und Arbeitskräftelücke der kommenden Jahre insbesondere in der östlichen Peripherie, aber auch in strukturschwachen westlichen Regionen nicht schließen (Metzing et al. 2026, in diesem Heft). Bereits jetzt ist die Bedeutung migrantischer Arbeitskräfte für den Arbeitsmarkt kaum zu überschätzen.⁷ In altindustriellen Regionen wie der Lausitz ist nicht Arbeitslosigkeit, sondern Fachkräftemangel das Hauptproblem. Die Deutungshoheit über den demografischen Wandel ist jedoch über viele Jahre hinweg nach rechts gewandert. Unfähig, ihre gewachsene Primärmacht zu nutzen, um ihre Anliegen im „demokratischen Klassenkampf“ (Korpi 1983) erfolgreich durchzusetzen, tendieren Teile der beherrschten Klassen und besonders der Industriearbeiterschaft dazu, ihre Interessen an die radikale Rechte zu delegieren. In einer Zeit, in der es angeblich nicht mehr für alle und alles reicht, werden ethnische Kriterien genutzt, um klassenspezifische Oben-unten-Konflikte in Auseinandersetzungen zwischen Innen und Außen umzudeuten. Dies erschwert es ungemein, fortexistierende Fach- und – bei einfachen Tätigkeiten – Arbeits-

kräfteknappheit in „erneuerte Sozialbeziehungen“ (Bogdan et al. 2008, S.18) zu übersetzen.

4 Schlussfolgerungen

Welche „strategische Wahl“ bleibt den Gewerkschaften angesichts einer derart ernsten Lage? Ohne Anspruch auf umfassende Klärung seien abschließend einige Überlegungen zur Diskussion gestellt, die sich an den Quellen von Lohnarbeitsmacht orientieren.

(1) *Strukturelle Macht*: Trotz Wirtschaftskrise ist es prinzipiell möglich, knappe Arbeitskraft in eine kollektive Machtressource zu transformieren. Dafür ist allerdings ein Perspektivwechsel vonnöten, der diejenigen ins Rampenlicht rückt, die sich dem Rechtsruck in der Arbeitswelt widersetzen. Besondere Aufmerksamkeit verdienen Lohnabhängige, die sich, wie im Gesundheitssektor oder bei den Erzieher*innen, des Werts ihrer Arbeit zunehmend bewusst werden. Wichtigste Quelle von Lohnarbeitsmacht sind in diesen Bereichen qualitative Ansprüche an Arbeit und Leben. Selbige haben sich, wie die Managementliteratur aufmerksam registriert (z. B. Fischer/Hummel 2024), vor allem in den jüngeren, gut qualifizierten Kohorten trotz Preissteigerungen und sinkendem Lebensstandard weiter ausgeprägt. Was häufig als mangelnde Leistungsbereitschaft der Jungen fehlgedeutet wird, ist im Grunde nichts anderes als die Wiedergeburt „disziplinloser Arbeiter*innen“, die sich der andauernden Intensivierung von Erwerbsarbeit widersetzen, verstärkt nach dem Sinn ihrer Arbeitstätigkeiten fragen und einen Gegenpol zu Anpassungsbereitschaft und Unterwürfigkeit bilden, die es in Büros und Betrieben ebenfalls gibt. Diese jungen Erwachsenen adressieren ihre Hoffnungen gegenwärtig eher an politische Organisationen wie die Linkspartei als an Gewerkschaften, die sie, wie unsere Erhebungen nahelegen, als „zu brav“ empfinden (Dörre 2026, S.6). Das wäre veränderbar, wenn gewerkschaftliche Interessenpolitik sich der Anliegen dieser „disziplinlosen“ Arbeiter*innen stärker als bisher annehmen würde. Deren Einstellungen zu Arbeit und Leben lassen sich als strukturelle Machtressource nutzen, weil auf Bildung und berufliche Fähigkeiten gegründete Ansprüche künftig mit verringer-

6 Erhebungen und Werksbesuche, die wir zwischen April 2025 und Januar 2026 im VW-Werk Kassel-Baunatal realisieren konnten, bestätigen diesen Befund.

7 „Im Juni 2024 waren circa 2 Millionen Menschen mit ausländischer Staatsbürgerschaft auf Helferniveau beschäftigt, circa 3,5 Millionen auf den höheren Anforderungsniveaus.“ (Kuhn et al. 2025, S.3)

ten Chancen am Arbeitsmarkt und wachsendem Druck in der Arbeitswelt kollidieren. Daraus könnte ein neuer „Geist des Aufbegehrens“ erwachsen, der fortbestehende Fach- und Arbeitskräfteengpässe trotz gegenläufiger Tendenzen als Quelle von Lohnarbeitsmacht identifiziert.

(2) *Organisationsmacht*: Dass eine gewerkschaftliche Organisierung „rebellischer Subjektivität“ möglich ist, belegen Arbeitskämpfe wie jener der NRW-Krankenhausbewegung, die in einem mehrwöchigen Erzwingungsstreik einen Entlastungstarifvertrag durchsetzen konnte. Befragte Gewerkschafter*innen betonen, dass die Wiederaneignung gewerkschaftlicher Strukturen durch aktive Teile der Belegschaften dabei noch wichtiger gewesen sei als steigende Mitgliederzahlen (Bader et al. 2025, S. 77). Ähnliche Beispiele finden sich in vielen Segmenten der Arbeitswelt. So treffen wir im Osten der Republik erstmals auf Belegschaften, die lieber ein Aus ihres Betriebs in Kauf nehmen wollen als sich ständig mit Kompromissen arrangieren zu müssen, in deren Konsequenz sich ihre Arbeits- und Lebensbedingungen weiter verschlechtern. Das mögen – noch – Einzelfälle sein. Im Bewusstsein, knappe Arbeitskraft zu repräsentieren, könnten solche Weigerungen jedoch zunehmen und zu einer ernststen Herausforderung überbordender Arbeitgebermacht werden.

(3) *Institutionelle Macht*: Wie sich das widersprüchliche Bewusstsein Lohnabhängiger entwickelt, hängt von gewerkschaftlich Aktiven und engagierten Betriebsrät*innen ab. Wo betrieblich und gewerkschaftlich Aktive fehlen, gibt es kaum Chancen, knappe Arbeitskraft zugunsten kollektiver Arbeitsinteressen zu nutzen. Sicher wird es im nun beginnenden Kampfzyklus erst einmal darum gehen, bestehende soziale und Mitbestimmungsrechte zu verteidigen. Dabei dürfen es die Gewerkschaften aber nicht belassen. Handlungsfähig werden sie angesichts von sozial-ökologischem Umbau und digitalem Wandel nur sein, wenn sie einklagen, was in Arbeitskämpfen bereits punktuell anklingt: die Forderung nach wirksamer Mitbestimmung etwa bei der Personalbemessung, der Arbeitsgestaltung wie auch bei den Investitionen, Geschäftsmodellen und Produkten.

(4) *Gesellschaftliche Macht*: Ein demokratisches Rückverteilen von Entscheidungsmacht zugunsten von Lohnabhängigen können die Gewerkschaften nicht allein erzwingen. Auch deshalb gewinnen Bündnisfähigkeit und gesellschaftliche Diskursmacht weiter an Bedeutung. Wenn längere Arbeitstage als Allheilmittel gepriesen werden, um die wirtschaftliche Krise zu bewältigen, trifft das vor allem Frauen, die neben ihrer beruflichen Tätigkeit noch immer die Hauptlast anfallender Sorgearbeiten tragen. Statt das Arbeitskräftepotenzial zu vergrößern, sähe sich vor allem der weibliche Teil des gesellschaftlichen Gesamtarbeiters mit zusätzlichen Hürden am Arbeitsmarkt konfrontiert. Die Symbolpolitik eines harten Migrationsregimes erzeugt ähnlich destruktive Effekte, denn sie sorgt dafür, dass in den prekären Segmenten, die zu einem Hauptbetätigungsfeld überausgebeuteter Migrant*innen geworden sind, Arbeitskräftemangel an der Tagesordnung ist. Kürzungen beim Bürgergeld, die neben vielen Unterbeschäftigten auch 800 000 „Aufstocker*innen“ treffen, werden Fach- und Arbeitskräftelücken ebenfalls nicht schließen. Gewerkschaften, die sich in diesen Feldern klar positionieren, könnten hingegen Verbündete in wichtigen Teilen der demokratischen Zivilgesellschaft gewinnen.

Halten wir fest: Nur wenn ein neuer „Geist demokratischen Aufbegehrens“, wie er im Larvenstadium bereits vorhanden ist, an festgezurrten

Denkschablonen rüttelt, lässt sich knappe (Fach-)Arbeitskraft in eine Machtressource Lohnabhängiger transformieren. Gewerkschaften und Betriebsräte sind eine demokratische Kraft, die diesen Geist in der Arbeitswelt entfachen könnten. Dazu wäre allerdings ein Mehr an Konflikt-, Experimentier- und Utopiefähigkeit vonnöten. Die Stimmung unter gewerkschaftlich Aktiven schwankt nach unseren Erfahrungen zwischen Resignation und dem Wunsch nach einem Generalstreik. Insgesamt fehlt es jedoch an überzeugenden Visionen, die glaubhaft machen könnten, dass eine bessere Gesellschaft für alle möglich ist. Trotz des beschriebenen Backlash gibt es aber keinen Weg zurück. Gerade in Regionen, in denen ein disruptiver Wandel zur Schrumpfung der Erwerbsbevölkerung führt, ist die gezielte Anwerbung von Migrant*innen ein Schlüssel für erfolgreiches Umsteuern (vgl. Schmalz et al. 2021). Der wachsende Einfluss der radikalen Rechten erweist sich hier als Haupthindernis. Statt die Unbotmäßigkeit der Generation Z zu beklagen, müssten veränderte Arbeitsansprüche zum Ausgangspunkt einer humanen Gestaltung der Arbeitswelt werden. Dazu gehört das Bemühen, vermeintliche Innen-außen- wieder in Oben-unten-Konflikte zu verwandeln. Diejenigen, die aufgrund ihrer Vermögen und hohen Einkommen den größten Klimafußabdruck haben, sind angemessen zu besteuern, um die Einnahmen für den sozial-ökologischen Umbau zu nutzen (Piketty 2022; Zucman 2026). Dies wäre ein Ansatz, um „rebellische Subjektivitäten“ und Lohnarbeitsmacht auf neue Weise zu verbinden. Mit ihrem Kapitalismuskongress haben die Gewerkschaften während der globalen Finanzkrise schon einmal versucht, solche Bündnisse zu ermöglichen. Wäre es nicht an der Zeit, einen neuen Versuch zu wagen? ■

LITERATUR

- Arnholtz, J. / Refslund, B.** (2024): *Workers, Power and Society* Power Resource Theory in Contemporary Capitalism, London
- Bader, S. / Geiger, K. / Harzendorf, M.** (2025): Das Skandalöse an dem Ganzen ist doch, dass wir dafür streiken mussten, in: Dörre, K. / Mehlig, A. / Humbert, S. / Saar, B. (Hrsg.): *Sozialismus von unten? Emanzipatorische Ansätze für das 21. Jahrhundert*, Hamburg, S. 67–88
- Baethge, M. / Hantsche, B. / Pelull, W. / Voskamp, U.** (1987): *Jugend und Krise. Eine empirische Untersuchung zur Bedeutung von krisenhaften Arbeitsmarktentwicklungen für Arbeitsbewusstsein, Arbeitsverhalten und Interessenorientierungen von Jugendlichen/jungen Erwachsenen*, Göttingen
- Bogedan, C. / Müller-Schoell, T. / Ziegler, A.** (2008): *Demografischer Wandel als Chance. Erneuerung gesellschaftlicher Solidaritätsbeziehungen?*, Hamburg
- Castel, R.** (2005): *Die Stärkung des Sozialen. Leben im neuen Wohlfahrtsstaat*, Hamburg
- Castel, R.** (2011): *Die Krise der Arbeit. Neue Unsicherheiten und die Zukunft des Individuums*, Hamburg
- Chamayou, G.** (2019): *Die unregierbare Gesellschaft. Eine Genealogie des autoritären Liberalismus*, Berlin
- Crouch, C. / Pizzorno, A.** (1978): *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe since 1968*, Band 1 und 2, London
- Datenreport 2016**: Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland. Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn, online: <https://www.wzb.eu/de/publikationen/datenreport/datenreport-2016> (letzter Zugriff: 23. 02. 2026)
- Datenreport 2021**: Ein Sozialbereich für die Bundesrepublik Deutschland. Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn, <https://www.bpb.de/shop/buecher/zeitbilder/328110/datenreport-2021> (letzter Zugriff: 25. 02. 2026)
- Destatis** (2024a): *Teilzeitquote erneut leicht gestiegen auf 31% im Jahr 2023*. Pressemitteilung Nr. 17 v. 26. 04. 2024, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/04/PD24_No17_13.html (letzter Zugriff: 23. 02. 2026)
- Destatis** (2024b): *Weiterhin gut ein Fünftel der Bevölkerung von Armut und sozialer Ausgrenzung bedroht*. Pressemitteilung Nr. 147 v. 10. 04. 2024, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/04/PD24_147_63.html (letzter Zugriff: 23. 02. 2026)

Destatis (2025): Stellenabbau in der Automobilindustrie. Pressemitteilung Nr. No67 v. 20.11.2025, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/11/PD25_No67_42.html (letzter Zugriff: 23.02.2026)

Dörre, K. (2001): Das deutsche Produktionsmodell unter dem Druck des Shareholder Value, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 4/2001, S. 675–704

Dörre, K. (2015): Social Capitalism and Crisis: From the Internal to the External Landnahme, in: Dörre, K. / Lessenich, S. / Rosa, H. (Hrsg.): *Sociology, Capitalism, Critique*, London, S. 247–277

Dörre, K. (2017): Gewerkschaften, Machtressourcen und öffentliche Soziologie. Ein Selbstversuch, in: *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 42 (2), S. 105–128

Dörre, K. (2026): Perspektivwechsel in der „Faschisierungs“-Debatte. Progressive Arbeiter*innen haben eine bessere Gesellschaft im Blick, in: *Sozialismus* Heft 2-2026, S. 2–7

Dörre, K. / Goes, T. / Schmalz, S. / Thiel, M. (2017): *Streikrepublik Deutschland?*, 2. korrigierte Aufl., Frankfurt a. M.

Dörre, K. / Liebig, S. / Lucht, K. / Michaelis, L. / Sittel, J. (Hrsg.) (2025a): *Umkämpfte Transformation, Konflikte um den digitalen und ökologischen Wandel*, Frankfurt a. M.

Dörre, K. / Liebig, S. / Lucht, K. / Sittel, J. (2025b): *Korporatismus adeln*, in: Dörre, K. et al. (Hrsg.): *Umkämpfte Transformation*, Frankfurt a. M., S. 127–168

Fischer, N. / Hummel, A. (2024): Die Arbeitsmoral der Gen Z: Welchen neuen Ansprüchen die Arbeitswelt gerecht werden muss, in: Bergk, A. (Hrsg.): *Zukunftsführung*, Berlin

Foucault, M. (1977): *Überwachen und Strafen*, Frankfurt a. M.

Frankenberg, G. / Heitmeyer, W. (2025): *Autoritäre Treiber eines Systemwechsels*, Frankfurt a. M.

Fraser, N. (2017): Vom Regen des progressiven Neoliberalismus in die Traufe des reaktionären Populismus, in: Geiselberger, H. (Hrsg.): *Die große Regression*, Berlin, S. 77–91

Fulcher, J. (2007): *Kapitalismus*, Stuttgart

Galbraith, J. K. (2016): *Wachstum neu denken*, Zürich

Grabka, M. (2024): Nach starkem Zuwachs schrumpft der Niedriglohnsektor in Deutschland deutlich, https://www.div.de/de/div_01.c.891024.de/nach_starkem_zuwachs_schrumpft_der_niedriglohnsektor_in_deutschland_deutlich.html (letzter Zugriff: 25.02.2026)

Greef, S. (2024): DGB-Gewerkschaften in Zahlen 2024, <https://www.samuel-greef.de/gewerkschaften/2024> (letzter Zugriff: 23.02.2026)

IAB (2025): Zentrale Befunde zu aktuellen Arbeitsmarkt-Themen 2025, https://doku.iab.de/grauPap/2025/Zentrale_Befunde_zu_aktuellen_Arbeitsmarkt_themen_2025.pdf (letzter Zugriff: 23.02.2026)

Kern, H. / Schumann, M. (1984): *Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein. Eine empirische Untersuchung über den Einfluss der aktuellen technischen Entwicklung auf die industrielle Arbeit und das Arbeiterbewusstsein*, Frankfurt a. M.

Korpi, W. (1983): *The Democratic Class Struggle*, London

Kuhn, S. / Schwengler, B. / Seibert, H. / Wiethölter, D. (2025): Demografischer Wandel und Arbeitskräftemangel: Ausländische Beschäftigte spielen eine wichtige Rolle auf dem Arbeitsmarkt, IAB-Kurzbericht, No. 8/2025, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg, DOI: 10.48720/IAB.KB.2508

Kutlu, Y. (2026): *Anerkennungskämpfe in Kitas*, Frankfurt a. M. (im Erscheinen)

Lutz, B. (1984): *Der kurze Traum immerwährender Prosperität*, Frankfurt a. M.

Metzing, M. / Jäger, J. / Jacobsen, J. / Harder, N. / Römer, F. (2026): Stark beschäftigt, schwach vertreten. Fachkräfte ohne deutsche Staatsangehörigkeit in Engpassberufen, in: *WSI-Mitteilungen* 79 (3), S. 256–265

Moawad, J. / Oesch, D. (2024): The Myth of the Middle Class Squeeze: Employment and Income by Class in Six Western Countries, 1980–2020, in: *Comparative Political Studies*, 58 (8), S. 1636–1669

Mönnig, A. / Wolter, M. I. / Schneemann, C. / Kalinowski, M. (2026): Der Arbeitsmarkt 2040 – Fachkräftengpässe bleiben bestehen, in: *WSI-Mitteilungen* 79 (3), S. 209–218

Piketty, T. (2022): *Eine kurze Geschichte der Gleichheit*, München

Reusch, J. et al. (2019): Basisdaten zu Arbeitsbedingungen und Arbeitsverhältnissen, in: Schröder, L. / Urban, H. J. (Hrsg.): *Gute Arbeit. Digitale Arbeitswelt – Trends und Anforderungen*, Köln, S. 281–349

Sauer, D. (2013): *Die organisatorische Revolution: Umbrüche in der Arbeitswelt – Ursachen, Auswirkungen und arbeitspolitische Antworten*, Hamburg

Schmalz, S. / Hinz, S. / Singe, I. / Hasenohr, A. (2021): *Abgehängt im Aufschwung? Demografie, Arbeit und rechter Protest in Ostdeutschland*, Frankfurt a. M.

Schumann, M. (1971): Am Beispiel der Septemberstreiks – Anfang der Rekonstruktionsperiode der Arbeiterklasse?, in: Hörning, K. H. (Hrsg.): *Der „neue“ Arbeiter*, Frankfurt a. M., S. 235–268

Therborn, G. (1987): Auf der Suche nach dem Handeln. Geschichte und Verteidigung der Klassenanalyse, in: *PROKLA*, 17 (66), S. 128–160

Touraine, A. (1964): Une nouvelle class ouvrière, in: *Sociologie du Travail* 6 (1), S. 80–84

Urban, H.-J. (Hrsg.) (2025): *Arbeit, Klima. Transformation*, Hamburg

Vitols, S. (2003): Verhandelter Shareholder Value. Die deutsche Variante einer angloamerikanischen Praxis, in: Beyer, J. (Hrsg.): *Vom Zukunfts- zum Auslaufmodell?*, Wiesbaden, S. 133–154

Zucman, G. (2026): *Reichensteuer. Aber richtig!*, Berlin

AUTOREN

KLAUS DÖRRE, Professor i. R. (FSU Jena), Gastprofessor für sozial-ökologische Nachhaltigkeitskonflikte an der Universität Kassel. Forschungsschwerpunkte: sozial-ökologische Transformation, Klassen- und Kapitalismusanalyse, Sozialismus.

@ klaus.doerre@uni-jena.de

JORIN VOM BRUCH, wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Technischen Universität Chemnitz. Forschungsschwerpunkte: Arbeitssoziologie, Klassenanalyse, Arbeitskonflikte.

@ jorin.vom-bruch@hsw.tu-chemnitz.de