

# Transfer: European Review of Labour and Research

<http://trs.sagepub.com/>

---

## **Neue Wege für die kollektive Interessenvertretung: Einleitung**

Christian Dufour, Gregor Murray, David Peetz and Charlotte Yates

*Transfer: European Review of Labour and Research* 2010 16: 307

DOI: 10.1177/1024258910374281

The online version of this article can be found at:

<http://trs.sagepub.com/content/16/3/307>

---

Published by:



<http://www.sagepublications.com>

On behalf of:

**etui.**

European Trade Union Institute

Additional services and information for *Transfer: European Review of Labour and Research* can be found at:

**Email Alerts:** <http://trs.sagepub.com/cgi/alerts>

**Subscriptions:** <http://trs.sagepub.com/subscriptions>

**Reprints:** <http://www.sagepub.com/journalsReprints.nav>

**Permissions:** <http://www.sagepub.com/journalsPermissions.nav>

---

# Neue Wege für die kollektive Interessenvertretung: Einleitung

Transfer  
16(3) 307–314  
© The Author(s) 2010  
Reprints and permission:  
sagepub.co.uk/journalsPermissions.nav  
DOI: 10.1177/1024258910374281  
trs.sagepub.com



## Christian Dufour

Stellvertretender Direktor am Institut de Recherches Économiques et Sociales (IRES),  
Frankreich

## Gregor Murray

Professor, École de relations industrielles, Université de Montréal, Canada Research Chair on Globalization and Work,  
Direktor, Interuniversity Research Centre on Globalization and Work (CRIMT)

## David Peetz

Professor für industrielle Beziehungen, Centre for Work, Organisation and Wellbeing, Griffith Business School, Griffith University,  
Australien

## Charlotte Yates

Professor für Politikwissenschaften und Arbeitsforschung, Dekan der sozialwissenschaftlichen Fakultät, McMaster  
University, Hamilton, Ontario

## Zusammenfassung

In dieser Ausgabe von *Transfer* geht es um die analytischen Kategorien, die wir verwenden, um Gewerkschaften und ihr Handeln zu verstehen. Sie fragt nach den Bedingungen für die Erneuerung der Gewerkschaften und untersucht Schlüsselkonzepte, die Denkanstöße zur Wiederbelebung der Gewerkschaften und zur Gestaltung künftiger Formen kollektiver Interessenvertretung geben sollen. In jedem Beitrag dieser Ausgabe wird ein konzeptueller Rahmen vorgeschlagen, der es dem Leser ermöglichen soll, sein eigenes Verständnis und seine Vorstellungen von kollektiver Vertretung zu überdenken. Zu den dargestellten Konzepten gehören Kategorien wie Politik, Macht, Legitimität, Demokratie, Individualismus und Kollektivismus, *Gender-Framing* und Frausein sowie um Klimawandel.

## Keywords

Gewerkschaften, kollektive Interessenvertretung, Erneuerung der Gewerkschaften, Politik, Macht, Legitimität, Demokratie, Individualismus, Mitgliedergewinnung (*Organizing*), Klimawandel

---

## Corresponding author:

Christian Dufour, Institut de Recherches Économiques et Sociales (IRES), 16, Bd. du Mont d'Est, 93192, Noisy-Le-Grand, France.

Email: [Christian.Dufour@ires-fr.org](mailto:Christian.Dufour@ires-fr.org)

Ziel dieser Ausgabe ist es, Begriffe zu erörtern, die Denkanstöße für die Revitalisierung der Gewerkschaften liefern und einen Beitrag leisten zu den Methoden, mit denen wir Erfahrungen mit dem Wandel und der Erneuerung von Gewerkschaften vergleichen. Es gibt zwar eine Vielzahl von Studien, die sich mit einzelnen Unternehmen, Sektoren, Gewerkschaften oder auch Ländern befassen und die Erneuerungsversuche der Gewerkschaften im Kontext weltweiter radikaler Veränderungen in den Arbeitsstätten untersuchen, aber es liegen kaum konzeptuelle Arbeiten vor.

Daher liegt das besondere Augenmerk dieser Ausgabe auf Schlüsselkonzepten für kollektive Interessenvertretung und die Erneuerung der Gewerkschaften. Dabei geht es darum, über einen zwar begründeten, aber häufig zu engen Fokus auf die quantitative und qualitative Dimension der Krise der Gewerkschaften hinauszugehen und sich stattdessen mit den Bedingungen für die Erneuerung der Gewerkschaftsbewegung zu beschäftigen.

Die Beiträge dieser Ausgabe wurden von Autoren verfasst, die über eine langjährige Erfahrung im Bereich der Gewerkschaftsforschung verfügen. Sie stützen sich auf eigene empirische Arbeiten, um Konzepte darzustellen, die aus ihrer Sicht für das Verständnis künftiger Formen der kollektiven Interessenvertretung zentral ist. Dabei geht es um Fragen wie Politik, Macht, Legitimität, Demokratie, Individualismus und Kollektivismus, *Gender-Framing* und Frausein sowie um Klimawandel.

\*\*\*

Die Probleme traditioneller Modelle kollektiver Interessenvertretung sind gut bekannt. Festhaltend an alten Organisationsformen und an der Annahme, dass es relativ einfach sei, Arbeitnehmerinteressen zum Ausdruck zu bringen und zu aggregieren, haben Gewerkschaften in verschiedenen nationalen Kontexten versucht, mit den vielen Gesichtern des neuen Arbeitsmarktes zurechtzukommen.

Die Herausforderungen sind jedoch nach wie vor gewaltig. Langfristige Veränderungen der beruflichen Tätigkeiten selbst, Veränderungen innerhalb der Branchen sowie der soziodemografischen Merkmale der Beschäftigten und der Werte, die sie in ihre Arbeit einbringen, untergraben die Repräsentativität der Gewerkschaften. Sie werfen auch die Frage auf, inwieweit die Gewerkschaften in der Lage sind, in neuen Tätigkeitsbereichen Fuß zu fassen und die Vielfalt der erwerbstätigen Bevölkerung widerzuspiegeln. Tatsächlich gelten Gewerkschaften häufig als atavistischer Ausdruck einer industriellen Vergangenheit, als "pale, male and stale" (blass, männlich und überholt) und wenig zugänglich für Gruppen wie Frauen, äußerlich erkennbare Minderheiten und junge Arbeitnehmer, durch die sich das Gesicht des Arbeitsmarktes verändert. Obgleich die steigende Zahl der weiblichen Gewerkschaftsmitglieder in vielen Ländern den relativen Rückgang bei männlichen Gewerkschaftsmitgliedern ausgleicht, bleibt es für Frauen in vielen Gewerkschaften schwierig, eine führende Position zu besetzen. Die Unfähigkeit, eine Verbindung zu jungen ArbeitnehmerInnen herzustellen, stellt ein allgemeines Problem dar, das sich langfristig auf die Existenzfähigkeit der Gewerkschaften auswirkt. Die zahlreichen und kombinierten Auswirkungen neuer Technologien und Veränderungen der Arbeitsorganisation, die Verbreitung neuer Beschäftigungsformen, die Internationalisierung der Produktion und der Dienstleistungen und das Streben nach Flexibilität der Arbeitnehmer – all dies bewirkt, dass sich die organisatorische Topographie für gewerkschaftliches Handeln ändert, und es scheint, dass die gewerkschaftlichen Akteure oftmals schlecht ausgerüstet sind, um diesen Wandel zu bewältigen.

Auf der Grundlage zahlreicher analytischer und normativer Forschungsarbeiten zur Revitalisierung oder Erneuerung der Gewerkschaften liegen nun auch viele vergleichende Untersuchungen und Meta-Evaluierungen vor, die sich mit gewerkschaftlichen Akteuren im Hinblick auf ihre zahlreichen Herausforderungen befassen. Hier kommt es zu Spannungen in der Fachliteratur:

zwischen Vertretern von "Big Bang"-Theorien im Zusammenhang mit dem strukturellen Wandel und Befürwortern eines schrittweisen Experimentierens; zwischen einem Top-down-Ansatz für Strategien und Leadership und der Forderung nach Beteiligung der Basis im Hinblick auf mehr Demokratie; zwischen der Bedeutung interner Ressourcen und der Betonung externer Bündnisse; zwischen Forderungen nach Umgestaltung der Gesellschaft durch eine als Sozialbewegung verstandene Gewerkschaftsbewegung und dem Schwerpunkt auf betriebliche Bündnisse zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit. Da die Ergebnisse bei der Durchführung dieser zahlreichen Experimente uneinheitlich und häufig *enttäuschend* sind, ist es wichtig, dass wir auch versuchen zu verstehen, was die Kapazität zum kollektiven Akteur ausmacht, und wie diese mit den allgemeinen Veränderungen in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft verbunden ist.

\*\*\*

Welche analytischen Instrumente verwenden wir, um Gewerkschaften und ihr Handeln zu verstehen? Heute wird unser Denken von den so genannten Gewerkschaftskrisen bestimmt, für die häufig externe Faktoren verantwortlich gemacht werden. Angesichts der oftmals vernichtenden Diagnose sinkender Mitgliederzahlen und schwindender Handlungsmöglichkeiten ist es relativ leicht, ein solches Bild zu konstruieren. Dennoch ist es wichtig, die Ursachen und Folgen des Wandels im Auge zu behalten. Durch die Fokussierung auf Schlüsselkonzepte müssten wir ein besseres Verständnis der Bedingungen für die Erneuerung der Gewerkschaften erlangen. Wir sind der Auffassung, dass es wichtig ist zu untersuchen, wie wir Erfahrungen mit der Krise und der Erneuerung der Gewerkschaften begrifflich fassen und zugleich die aktuellen Veränderungen innerhalb der Arbeitnehmerbewegungen zu analysieren. Dies, so hoffen wir, wird uns ermöglichen, Wege für die Entwicklung kollektiver Interessenvertretung aufzuzeigen und einander gegenüber zu stellen und daraus möglicherweise sich gegenseitig ergänzende, praktische Schlussfolgerungen für Gewerkschaftsstrategien zur Überwindung der Krise zu ziehen.

Es lassen sich mindestens drei Ausgangspunkte herausstellen, die den meisten der nachfolgenden Beiträge gemeinsam sind.

Erstens erkennen alle Beiträge zwar an, dass der Kontext und die häufig epochalen Umbrüchen geschuldeten Veränderungen, mit denen die Gewerkschaften in verschiedenen einzelstaatlichen Kontexten konfrontiert werden, eine wichtige Rolle spielen, aber sie legen den Schwerpunkt auf interne Faktoren, die sich auf die Erneuerungsfähigkeit der Gewerkschaften auswirken. Die Untersuchung der Beziehungen, die die Gewerkschaften mit ihren wirtschaftlichen und sozialen Umfeldern aufgebaut haben, wird zu einem besseren Verständnis beitragen als ein auf die materiellen Veränderungen in diesen Umfeldern reduzierter Ansatz. In diesem Sinne sind Gewerkschaften eher soziale als wirtschaftliche Akteure, und die Dynamik dieser gesellschaftlichen Dimension spielt für ihre Handlungsfähigkeit eine zentrale Rolle.

Zweitens bedeutet dies, dass gewerkschaftliche Akteure mehr sind als nur der Ausdruck einer Teilmenge von (gesellschaftlichen, geografischen, wirtschaftlichen oder technologischen usw.) Umfeldfaktoren. Selbstverständlich reflektieren und refraktieren Gewerkschaften diese Kräfte, aber sie sind auch strategische Akteure, die auf sich selbst und auf das Umfeld, in dem sie tätig sind, einwirken. Diese Dimensionen gewerkschaftlichen Handelns ziehen sich wie ein roter Faden durch alle Beiträge dieser Ausgabe. Jeder von ihnen zeigt einen strategischen Raum auf, in dem die Gewerkschaften tätig werden können, aber der weitere konzeptuelle Arbeiten erfordert, um zu verstehen, wie, ob und unter welchen Bedingungen die Erneuerung der Gewerkschaften stattfinden wird. Aus allen Beiträgen geht hervor, dass weder Voluntarismus noch Determinismus uns helfen werden, das neue Terrain, auf dem sich die Gewerkschaften bewegen werden, zu verstehen. Es ist stattdessen dieser Experimentier- und Handlungsraum, der die Grundvoraussetzung für die

Erneuerung der Gewerkschaften bildet. Dies bedeutet, dass Akteure zum Teil das Ergebnis ihrer eigenen Erfindung sind.

Schließlich sind gewerkschaftliche Erneuerungsprojekte zwangsläufig umstritten. Dies hat zur Folge, dass Ideen miteinander konfrontiert werden müssen und stellt eine Herausforderung für die Organisationsroutinen und Machtstrukturen dar. Die Erneuerung der kollektiven Interessenvertretung ist sicherlich ein uneinheitlicher und zäher Prozess, aus dem neue Bezugsrahmen hervorgehen und sich zu behaupten suchen. Jeder der folgenden Beiträge möchte zu diesem Prozess beitragen.

\*\*\*

Die Geschichte der meisten Gewerkschaftsbewegungen ist mit politischen Parteien verflochten. Gewerkschaften wurden lange als Teil der Arbeiterbewegung betrachtet, so wie sozialistische und sozialdemokratische Parteien als Verlängerung der Gewerkschaftsbewegung galten. Die Entwicklung dieser Beziehung ist nicht nur ein Produkt der Geschichte, sondern ein lebendes und häufig unbewusstes Erbe, auf dem das heutige Handeln der Gewerkschaften aufbaut. Richard Hyman und Rebecca Gumbrell-McCormick (2010) zeichnen in ihrem Plädoyer für die Rehabilitierung der *Politik* in den Arbeitsbeziehungen ein pointiertes Bild der prekären Beziehungen zwischen Gewerkschaften und politischen Parteien, die für die abnehmende Bedeutung der Politik im gewerkschaftlichen Handeln eine wichtige Rolle spielt. In einer Untersuchung in zehn europäischen Ländern beobachten sie den Rückgang des politischen Einflusses der Gewerkschaften, der seinerseits Ausdruck ihrer abnehmenden Organisationsfähigkeit von Mitgliedern ist. Die Autoren unterstreichen, dass viele Gewerkschaften in Europa in einer alten politischen Identität und Loyalität gefangen sind, die, losgelöst von der Realität und vielen sozialen Veränderungen der heutigen Zeit, häufig recht bedeutungslos geworden sind. In Bezug auf das Ziel gewerkschaftlichen Handelns weisen sie auf die Notwendigkeit hin, über die täglichen Aufgaben der Interessenvertretung auf betrieblicher Ebene hinaus zu gehen und sich in einem politischen Vorhaben zu engagieren, das dem Neoliberalismus entgegenwirkt, das sich im Streben nach mehr Machtressourcen um Komplementarität mit radikalen Sozialbewegungen bemüht und das die Verbindung zwischen progressiven politischen Strategien auf nationaler und internationaler Ebene herstellt.

Das Thema *Macht* ist eine der zentralen Fragen, die sich heute im Zusammenhang mit gewerkschaftlicher Handlungsfähigkeit stellen. Gewerkschaften existieren, weil sie sich selbst in den Gesellschaften, in denen sie präsent sind, innerhalb eines Herrschaftsverhältnisses konstruiert haben. Christian Lévesque und Gregor Murray (2010) argumentieren in ihrem Beitrag, dass dieser geschichtliche Prozess der Selbst-Konstruktion der Gewerkschaftsmacht das Haupthindernis für die Erneuerung der Gewerkschaften darstellt. Die aktuelle Krise wird durch die Pfadabhängigkeit der Gewerkschaften beim Aufbau ihrer eigenen Handlungsmacht im Lauf der Zeit verursacht. Angesichts der Tatsache, dass sich die externen Bedingungen ändern, ist es offensichtlich notwendig, diese Kapazität der Gewerkschaften neu zu begründen. Dies ist jedoch leichter gesagt als getan. Nach Ansicht von Lévesque und Murray müssen die Schlüsseldimensionen der Handlungsfähigkeit der Gewerkschaften und ihre Interaktion in verschiedenen Konstellationen gestärkter und geschwächer Gewerkschaftskapazität untersucht werden. Sie vertreten die Ansicht, dass das Gewerkschaftsprojekt Anstrengungen beinhalten muss, um die Ressourcen und strategischen Einsatzmöglichkeiten zu erneuern, die für das Verständnis relativer Gewerkschaftsmacht von zentraler Bedeutung sind. Im Hinblick auf dieses Ziel schlagen die Autoren einen praktischen analytischen Rahmen für die Konzeptualisierung der Schlüsselressourcen (interne Solidarität, Vernetztheit, narrative und Infrastrukturre Ressourcen) und der strategischen Fähigkeiten (Vermittlung, *Framing*,

Verknüpfung und Lernen) vor. Es sind diese strategischen Möglichkeiten, die zur Aktivierung und Veränderung der gewerkschaftlichen Ressourcen führen. Das zentrale Vorhaben der Gewerkschaften muss somit darin bestehen, zu experimentieren und Strategien zu entwickeln, um Gewerkschaftskapazität neu aufzubauen.

Ein Thema, von dem die Gewerkschaften zutiefst betroffen sind, ist die Frage ihrer *Legitimität*. Christian Dufour und Adelheid Hege (2010) stellen die vernichtende Diagnose einer gewerkschaftlichen Legitimitätskrise. Selbstverständlich ist Legitimität von zentraler Bedeutung für gewerkschaftliches Handeln. Nach Ansicht von Dufour und Hege hat sie zweierlei Quellen, eine externe, die auf institutioneller Anerkennung beruht, und eine interne, die sich aus der Beziehung zwischen den Repräsentanten und den Repräsentierten ergibt. Ihre Analyse einer Vielzahl europäischer Beispiele deutet darauf hin, dass die aktuellen Legitimitätsprobleme nicht externer Natur sind; so haben die meisten Institutionen, die auf externer Legitimität beruhen, Bestand, obwohl der gewerkschaftliche Einfluss abnimmt. Das Problem liegt eher im Verlust interner Legitimität, und darauf sollten sich Erneuerungsprojekte der Gewerkschaften konzentrieren. Den Autoren zufolge ist der Weg zur Lösung dieses Problems wesentlich anspruchsvoller; er setzt die Aufnahme von Verbindungen zu verschiedenen Gruppen voraus sowie die Formierung neuerer Identitäten aus konkurrierenden Auffassungen und Repräsentationen der beteiligten Gruppen heraus. Dabei muss diese neue Identität (und die Hierarchien, die sie durch die Auswahl und Förderung bestimmter Interessen zum Nachteil anderer impliziert) einen Bezug zu den allgemeinen gesellschaftlichen Entwicklungen haben. Dieser komplexe Prozess der internen Konstruktion würde den Gewerkschaften ermöglichen, ihre verlorene interne Legitimität wieder zu erlangen.

Grundsätzlich sind Gewerkschaften freiwillige Organisationen, die auf dem Fundament der Demokratie ruhen. Die Gewerkschaftsdemokratie steht im Mittelpunkt vieler Debatten über die Erneuerung der Gewerkschaften. Kim Voss (2010) untersucht, welcher Zusammenhang zwischen *Demokratie* und Erneuerung der Gewerkschaften besteht. Diese Fragestellung ist besonders interessant in den Vereinigten Staaten, wo es zur Frage des Wandels und der Erneuerung der Arbeiterbewegung zu leidenschaftlichen und sogar heftigen Debatten zwischen Befürwortern des Bottom-up-Ansatzes und Vertretern des Top-down-Ansatzes kommt. Auf der einen Seite stehen die Anhänger eines auf Partizipation beruhenden demokratischen Prozesses, der zu einer umfassenderen sozialen Bewegung führen kann. Auf der anderen Seite stehen diejenigen, die dafür plädieren, neue Quellen organisatorischer Kräfte zu finden. Ein fester Bestandteil dieses Konzepts des gewerkschaftlichen Wandels bildet beispielsweise das Streben nach internationalen Bündnissen und grenzüberschreitenden Zusammenschlüssen ähnlich gesinnter Gewerkschaften.

Kim Voss weist darauf hin, dass es sich dabei nicht um eine neue Debatte handelt. Das Thema "Demokratie" steht seit langem im Mittelpunkt der Debatten über den Sinn und Zweck von Gewerkschaften und wird nach Ansicht der Autorin im aktuellen Kontext eine noch wichtigere Rolle spielen. Sie untersucht anhand von Beispielen aus der US-amerikanischen Gewerkschaftsbewegung und der aktuellen Debatten der Gewerkschaften, welche unterschiedlichen Auffassungen über Gewerkschaftsdemokratie dabei vertreten werden, die teilweise zu heftigen Auseinandersetzungen im Hinblick auf die Erneuerung der kollektiven Interessenvertretung führen.

Unter Gewerkschaftsaktivisten und -führern besonders weit verbreitet ist die Ansicht, dass ihre Mitglieder sich verändert haben und Kollektivismus für sie – im Gegensatz zu früheren Arbeitnehmergenerationen – keine Selbstverständlichkeit mehr darstellt. Der Beitrag von David Peetz (2010) stellt diese nostalgische Repräsentation der aktuellen Dynamik gewerkschaftlicher Vertretung in Frage. Seiner Ansicht nach gibt es insgesamt gesehen keine überzeugenden Beweise für einen unaufhaltsamen Trend zum *Individualismus*. Nichtsdestotrotz sind Gewerkschaften zweifellos Organisationen, die auf dem Konzept kollektiver Identitäten und Interessen beruhen.

Der Autor schlägt einen analytischen Rahmen vor, um die unvermeidliche Kombination von Individualismus und Kollektivismus besser zu verstehen. Er weist insbesondere darauf hin, wie dieser Kollektivismus in erneuerten Gewerkschaftsstrukturen und -praktiken verankert werden muss. Ausgehend von Daten verschiedener internationaler Erhebungen zeigt er, dass der Kollektivismus keineswegs gestorben ist, sondern zahlreichen Angriffen und vor allem der neoliberalen Neugestaltung der Beschäftigungsbeziehungen sogar ziemlich gut widerstanden hat. Dennoch, selbst wenn das Argument des Individualismus als Ursache für die schwächere kollektive Kapazität als zu einfach beiseite geschoben wird, müssen sich die Gewerkschaftsführer und -aktivisten mit der Frage der schwindenden kollektiven Handlungsfähigkeit befassen. Wo liegen dann die Ursachen für die Probleme, die von den gewerkschaftlichen Akteuren durchaus anerkannt werden? Laut David Peetz sollte untersucht werden, inwieweit die Gewerkschaftsakteure sich selbst an den Aufbau ihrer Kollektivitäten anpassen.

Viele Untersuchungen weisen darauf hin, dass die Bereiche für die gewerkschaftliche Vertretung kleiner werden. Dabei geht es weniger um ein quantitatives Problem – wenngleich dies in einigen Ländern auch eine wichtige Rolle spielt – sondern vielmehr um die Tatsache, dass die Infragestellung der Repräsentativität der Gewerkschaften einen tiefgreifenden Bruch mit den Erwerbstätigen zum Ausdruck bringt. Eine zentrale Rolle spielt die Frage des Ausschlusses, die von Dufour und Hege (2010) untersucht wird: Ausschluss der besonders gefährdeten Gruppen aufgrund der Unsicherheit ihres Arbeitsplatzes; Ausschluss im Zuge der internationalen Migration, bei der Faktoren wie Sprache, Hautfarbe, Gewohnheiten und Weltanschauungen, aber auch die relative Armut der Einwanderer aus südlichen Ländern zur Wahrnehmung der Andersartigkeit beitragen; Ausschluss im Rahmen des Geschlechtervertrags, weil Frauen, die auch eine besondere Rolle bei der häuslichen Aufgabenverteilung spielen, als die Ausnahme und nicht als die Norm wahrgenommen werden. Diese Formen des Ausschlusses werden häufig dadurch verstärkt, dass sie in variablen aber fatalen Geometrien zusammenlaufen und zu einer Trennung zwischen Insidern und Outsidern führen. Charlotte Yates (2010) erforscht diese Zusammenhänge vor dem Hintergrund des *Gender-Framing*. Frauen sind häufig in Wirtschaftszweigen zu finden, die sich mit ihren sozialen Aufgaben in der Familienwirtschaft überschneiden und oftmals weniger stark gewerkschaftlich organisiert sind. Vor diesem Hintergrund stellt der Platz der Frauen in Gewerkschaften eine äußerst schwierige Herausforderung für die Erneuerung der Gewerkschaften dar. Yates wendet das Konzept des *Framing* auf eine gewerkschaftliche Organisationskampagne in Kanada an, um die verschiedenen Verständnisse der Unterschiede zwischen Frauen und Männern unter den Gewerkschaften und ihre Auswirkungen auf die gewerkschaftlichen Strategien zu untersuchen. Einfach ausgedrückt, können die Gewerkschaften aus dem bisherigen dominanten Bezugsrahmen keine Wege für die Aufnahme von Verbindungen zu Frauen oder für die Überwindung der strukturellen Hindernisse für ihre Mitgliedschaft und Teilnahme ableiten. Die Erneuerung der Gewerkschaften erfordert ein neues *Framing* der Arbeitskräfte, ihres Lebens und der Beziehung zu ihrer (potenziellen) Gewerkschaft und zur Gesellschaft. Lohn- und Gehaltsempfänger sind stets mehr als nur ArbeitnehmerInnen oder Beschäftigte – sie sind auch Frauen, Angehörige ethnischer Minderheiten, Mütter und Migranten. Ihr Privatleben kann nicht von ihrer beruflichen Tätigkeit abgetrennt werden; meist nehmen Frauen und Männer unterschiedliche soziale Rollen wahr. Die Gewerkschaften sind somit gezwungen, neue Wege zu finden, um ihre Initiativen zu rechtfertigen und, an erster Stelle, um neue Formen kollektiver Identität und Solidarität aufzubauen. Diese Aufgabe wird dadurch noch komplexer, dass die Gewerkschaften Unterstützung bei potenziellen Verbündeten, Mitgliedern, Verbrauchern und Nutzern öffentlicher Dienstleistungen gewinnen müssen.

Für die politische Überzeugungsarbeit stellt sich gegenwärtig ein enormes Paradox. Trotz einer Tendenz zur Anpassung sind Gewerkschaften generell starke Befürworter der historischen Kapitalismuskritik. In dieser Darstellung der sozioökonomischen Entwicklung wird davon ausgegangen, dass Arbeit, also menschliches Handeln, als Rohstoff behandelt wird, dass der Markt in Wirklichkeit ein Geflecht aus sozialen Beziehungen ist, das sich als unsichtbare Hand ausgibt, und dass es eine klare Tendenz zu periodischen Wirtschaftskrisen gibt. Aus all diesen Gründen bedarf es einer sozialen Regulierung, die durch politisches Eingreifen untermauert werden muss. Angesichts der Finanzkrise von 2008 und 2009 könnte man annehmen, dass eine solche Kritik in der Bevölkerung viel Unterstützung findet und im Mittelpunkt der aktuellen politischen Debatten steht, aber dies ist wohl kaum der Fall. Es scheint, dass es dieser Kapitalismuskritik an Überzeugungskraft mangelt, um sich in den Köpfen der Menschen durchzusetzen, und dass sie diese nicht erreicht. Somit stellt sich die Frage: Wenn die klassische Kapitalismuskritik richtungslos geworden ist, ist es dann möglich, in neue wirtschaftliche Themen wie Klimawandel und nachhaltige Entwicklung zu investieren, um einen neuen Rahmen für unsere Denkweise über die sozioökonomische Entwicklung und die Rolle der Gewerkschaften bei dieser Entwicklung zu erarbeiten?

Mit dieser Frage befasst sich der Beitrag von Darryn Snell und Peter Fairbrother (2010). Arbeitnehmer sind ganz besonders von den Folgen des Klimawandels betroffen, denn es ist davon auszugehen, dass Ozonlöcher und der Wandel im Wettergeschehen verheerende soziale Auswirkungen haben werden. Dies bietet eine strategische Möglichkeit für die Arbeiterschaft, ihr Ziel innerhalb dieser sozioökonomischen Debatte neu zu definieren. Snell und Fairbrother untersuchen verschiedene mögliche Ansatzpunkte für diese neue Rolle im Zusammenhang mit der Verteidigung von Arbeitsplätzen bei Umstrukturierungen, der Förderung grüner Arbeitsplätze und Qualifikationen und der Bildung von Koalitionen im Kontext regionaler und lokaler Entwicklungsprojekte. Dabei weisen sie auch darauf hin, dass diese Neuausrichtung ein komplexes Unterfangen ist, da entgegengesetzte Interessen im Spiel sind und die Identitätsbildung innerhalb dieser Kämpfe schwierig sein wird. Dennoch geht es bei Klimafragen ihrer Ansicht nach um einen epochalen Wandel, der die Gewerkschaftsmitglieder zwangsläufig dazu veranlasst, sich mit ihrem Ziel und den Konflikten zwischen eigennützigem Interessen bei der Verteidigung oftmals umweltschädlicher Arbeitsplätze einerseits und der sozialen Gerechtigkeit nachhaltiger Arbeitsplätze andererseits auseinanderzusetzen. Nach Ansicht der Autoren könnten sich insofern jedoch Synergien ergeben, als sich das Konzept akzeptabler Arbeitsplätze zunehmend auf ökologische Nachhaltigkeit und Achtung der Grundrechte der Arbeitnehmer und somit auf ein integratives soziales Ziel ausrichten wird. Angesichts der fragmentarischen und zwangsläufig widersprüchlichen Belege versprechen sie sich vom Streben nach diesen Synergien die Herausbildung eines inklusiveren Gewerkschaftsprojekts.

\*\*\*

Diese Ausgabe von *Transfer* stützt sich auf ein internationales Forschungsprojekt, *Neue Wege für die kollektive Vertretung*, das Teil des Projekts *Aufbau von Institutionen und Kapazitäten für Arbeit und Beschäftigung im globalen Zeitalter: Die soziale Dynamik der Arbeitsregulierung* ist. Diese Initiative des Interuniversity Research Centre on Globalization and Work (CRIMT) wird zum Teil vom Kanadischen Rat für Sozial- und Humanforschung finanziert ([www.crimt.org](http://www.crimt.org)).

Außerdem ist im Rahmen dieser Initiative ein Buch (Murray und Yates) zum Thema geplant. Darin wird ein größerer Kreis von Autoren Konzepte vorschlagen, die die Debatte ausweiten und bereichern. Im Rahmen der vorliegenden Ausgabe waren wir gezwungen, unter den vielen ermittelten konzeptuellen Wegen ein paar wenige auszuwählen, aber wir möchten allen an diesem



Projekt beteiligten Forschern für ihre Beiträge danken, die durch den kontinuierlichen Austausch zwischen allen Mitarbeitern an diesem Projekt bereichert wurden.

Diese Ausgabe von *Transfer* wurde in Partnerschaft zwischen der in französischer Sprache erscheinenden *La Revue de l'IRES* des Institut de recherches économiques et sociales (Frankreich) und dem Europäischen Gewerkschaftsinstitut realisiert. Wir danken unseren Kollegen von *Transfer* und *La Revue de l'IRES* für ihre Zusammenarbeit und ihre Unterstützung bei dieser Initiative.

Alle nachfolgenden Beiträge befassen sich mit den Bedingungen für die Erneuerung der Gewerkschaften. Jede Autorengruppe hatte die Aufgabe, ihr Konzept in einer anregenden und verständlichen Weise zu präsentieren, um es den Lesern zu ermöglichen, ihr Verständnis und ihre eigenen Erfahrungen mit der Frage der kollektiven Interessenvertretung neu zu überdenken. Wenn der Leser hier Denkanstöße findet, dann haben wir unser Ziel erreicht.

### **Finanzierung**

Die Autoren danken dem Major Collaborative Research Initiatives program of the Social Sciences and Humanities Research Council of Canada (SSHRC) und dem Fonds québécois de recherche sur la société et la culture (FQRSC) für ihre finanzielle Unterstützung.