

# Fünf Finger hat die Hand ...

## Interessenvertretung im neuen Kapitalismus

*Jacob Müller*

**Z**u Zeiten des Fordismus, also in der von der Industriearbeit in der Fabrik geprägten Massengesellschaft<sup>1</sup> konnte die Arbeiterbewegung innerhalb eines korporatistischen Arrangements eine hohe Standardisierung im Sinne kollektiver Verträge und umfangreicher sozialer Rechte erkämpfen, bzw. bekam diese zugestanden. Die Transformation von einer von Industriearbeit geprägten Gesellschaft des Fordismus zur von der vom Dienstleistungssektor dominierten post-fordistischen Arbeitsgesellschaft ist geprägt von Entgrenzung und Subjektivierung der Arbeitsverhältnisse. Entgrenzung ist ein in der Arbeitswelt ubiquitäres Phänomen der Erosion von Grenzen, nämlich jenen zwischen Unternehmen und Markt, Nationalstaat und Welt, Subjekt und Arbeitsstelle, Freizeit und Arbeitszeit. Zurückzuführen ist dieser Trend auf Flexibilisierung, Vermarktlichung und Deregulierung.<sup>2</sup> Mit hinein spielt eine zunehmende Rationalisierung aller Lebensbereiche. Gleichzeitig sind Rekonstruktions- und Reformtendenzen zu beobachten, wie dem Rückzug der Betriebe und des Staates aus der Absicherung der arbeitsweltlichen Risiken, was in Verbindung mit der Disjunktion von Erwerbstätigkeit und sozialer Absicherung die Planbarkeit des Lebens erheblich beeinträchtigen kann.<sup>3</sup> Subjektivierung von Arbeit ist Teil der Entgrenzung und bedeutet den doppelten Zwang, »mit subjektiven Beiträgen den Arbeitsprozess unter entgrenzten Bedingungen im Sinne der Betriebsziele aufrecht zu erhalten« und »die eigene Arbeit viel mehr als bisher selbst zu strukturieren, zu rationalisieren und zu verwerten«.<sup>4</sup>

Diese Entwicklung hält bis heute an und tritt in unterschiedlichen Konfigurationen zu Tage. Dies bedeutet zwar keineswegs das Verschwinden des industriellen Normalarbeitsverhältnisses, dem Idealtypus der fordistischen Gesellschaft, aber doch zumindest eine Pluralisierung der Beschäftigungsverhältnisse. In der Arbeits- und Industriesoziologie besteht der Konsens, dass die Arbeitsgesellschaft und mit ihrer Sozialstruktur und Lebensweise seit den 1980er Jahren im Wandel begriffen ist. Seit Beginn der 1980er Jahre steigt der Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland kontinuierlich

an. 2009 waren nach einer Studie der »Friedrich-Ebert-Stiftung« 40 Prozent aller Beschäftigten in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis, also in Teilzeit, als Leiharbeiter, in einer geringfügigen Beschäftigung.<sup>5</sup> Je nach Forschungsinteresse und ideologischer Provenienz werden sowohl negative wie positive Veränderungen in den Fokus gerückt oder als neutral bewertet. In diesem Aufsatz sollen einige Aspekte aufgegriffen, d. h. die Ergebnisse wichtiger Forschungsarbeiten zeitdiagnostisch rezipiert werden, um anschließend Thesen und Forderungen in Bezug auf die Bewältigung arbeitspolitischer Problemstellungen zu entwickeln.

Durch die Fragmentierung der sozialen Realität und den steigenden Anteil von atypischen Beschäftigungsverhältnissen sowie der Tertiärisierung, dem Strukturwandel von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft, schwindet die Vertretungsmacht der Gewerkschaften. In einem sich zunehmend verschärfenden hegemonialen Wettbewerbsparadigma kommt es zu einer Subjektivierung, aber nicht zu einer Auflösung des Klassengegensatzes.<sup>6</sup> Der Funktionswandel des Sozialstaats und die Schwächung der Arbeitnehmerseite zeigt sich in einer seit den 1990er Jahren anhaltenden Tendenz zur Rekommodifizierung, also der Behandlung des Bürgers bzw. seiner Arbeitskraft als Ware und seiner Unterwerfung unter Markterfordernisse. Hier muss auch der Glaube an das Versprechen von gewonnener Freiheit durch Individualisierung als hohl demaskiert werden: Menschen werden im Zuge der Debatte um Neue Selbstständigkeit im wissenschaftlichen Diskurs als Arbeitskraftunternehmer begriffen, welche ihre gesamte Lebensführung auf Selbstoptimierung und -ökonomisierung gemäß den Erfordernissen einer sich wandelnden Arbeitswelt ausrichten.<sup>7</sup>

Arbeitsweisen aus freien und kreativen Berufen, welche die Marktrisiken ihrer Tätigkeit tragen, aber auch vom Gewinn profitieren, finden mittlerweile auch in Branchen Verbreitung, in denen sie zunächst nicht heimisch waren, wie z. B. dem Bildungssektor. Der Zwang zur Selbstvermarktung wächst und so muss eine Honorarkraft an den nächsten auskömmlichen Auftrag denken und ihre Ressourcen unternehmerisch planen. Als einzelnes Individuum ist sie dabei in einer benachteiligten Position. Die Struktur einer Branche bestimmt hierbei die Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten – eine Lage, aus der es durch vereinzelte Handlungen nur schwer ein Entkommen geben kann. Als zeitlos, programmatisch und pointiert erscheint dem Autor in diesem Zusammenhang das Diktum Max Webers: »Die heutige kapitalistische Wirtschaftsordnung ist ein ungeheurer Kosmos, in den der einzelne hineingeboren wird und der für ihn, wenigstens als einzelnen, als

faktisch unabänderliches Gehäuse, in dem er zu leben hat, gegeben ist. [...] Der heutige, zur Herrschaft im Wirtschaftsleben gelangte Kapitalismus also erzieht und schafft sich im Wege der ökonomischen Auslese die Wirtschaftssubjekte – Unternehmer und Arbeiter – deren er bedarf«. <sup>8</sup>

## **Zukünftige Entwicklung und Interessenvertretung**

Für den französischen Soziologen Pierre Bourdieu stellt die Prekarisierung das zentrale Kernproblem der sozialen Sicherheit im 21. Jahrhundert dar. Zur Charakterisierung der Prekarität begünstigenden, atypischen Beschäftigungsverhältnisse und treibenden Strategie von Unternehmen und Politik prägte er den Begriff der »Flexploitation«: Aus Sorge um den Verlust des Arbeitsplatzes erwächst die Bereitschaft, den Abbau von Arbeitnehmerrechten hinzunehmen. <sup>9</sup>

Der mögliche Gewinn an Freiheit wird in der Mehrheit von Druck durch Unsicherheit und inhumanen Arbeitsbedingungen untergraben. Prekäre Arbeit lässt sich nur im Vergleich mit gesicherten Arbeitsverhältnissen definieren und bedeutet neben der großen Zukunftsunsicherheit häufig auch gesellschaftliche Desintegration. Dem erhöhten Leistungsdruck, dem Zwang zur Selbstvermarktung nicht gewachsen zu sein, hat – so unter anderem Ehrenberg<sup>10</sup> – dazu geführt, dass die Depression als gesellschaftlich symptomatische Erkrankung der Psyche zunehmend auftritt. Befristete Arbeitsverträge bedeuten Unsicherheit in der Lebensplanung und verstärken psychischen Druck. Prekarität im Zusammenhang der Erwerbsarbeit bedeutet ein niedriges und vor allem nicht kontinuierliches Einkommen, unsichere Beschäftigungsdauer und dadurch Leistungsdruck, fehlender Kündigungsschutz, ungenügende oder überbeuerte Sozialversicherungen, fehlender Zugang zu Ressourcen der betrieblichen Mitbestimmung und insbesondere das eigenverantwortliche Tragen von Marktrisiken.

Moderne Beschäftigungsverhältnisse sind gekennzeichnet durch Flexibilisierung des Arbeitsortes und der Arbeitszeit und durch ein hohes Maß an Freiheit bei der Wahl der Mittel zur Erreichung gesteckter Ziele, wobei jedoch der Zwang zur Selbstoptimierung durch betriebswirtschaftliche Verwertungslogik und Zielvereinbarungen zunimmt. Prekarität bedeutet Verwundbarkeit und das Potential zur gesellschaftlichen Desintegration durch mangelnde Einbindung durch selbstsichernde und -bestätigende Arbeit.<sup>11</sup> Während Festangestellte noch weitestgehend in den Genuss geregelter und sicherer und dadurch humanerer Arbeit kommen, ist dies bei prekär Beschäftigten nicht

mehr der Fall. Prekäre Beschäftigungsverhältnisse betreffen mittlerweile nicht allein den Bereich Geringqualifizierter, sondern erfassen – wengleich auf höherem Niveau – zunehmend auch Hochqualifizierte. Die Arbeitswelt zerfällt vielmehr in Kern- und Randbereiche mit auseinanderklaffenden Zonen der Verwundbarkeit und daraus folgend, Desintegration. Es besteht in vielen Branchen und Betrieben leider ein Interessengegensatz zwischen »festen« und »freien« Mitarbeitern, durch ein reales oder imaginiertes Konkurrenzverhältnis. Auch innerhalb der Vertretungsorganisationen wie Gewerkschaften als mitgliederfinanzierten Organisationen wird dieses Spannungsfeld deutlich, da hier die etablierten Branchen die Bemühungen der atypisch Beschäftigten querfinanzieren müssen.

Ulrich Jürgens unterscheidet zweierlei Kategorien von Machtressourcen der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene: Primärmacht ist die direkt aus der Art der Abhängigkeitsbeziehung erwachsene Machtposition der Arbeitnehmer im Verhältnis zum Arbeitgeber.<sup>12</sup> Ihre Quelle ist die Qualifikation der Beschäftigten, ihr Wissen als Angestellte sowie das gesamtgesellschaftliche Verhältnis von Angebot und Nachfrage nach bestimmten Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt. Diese Primärmacht ist geeignet, die, aufgrund des Interessengegensatzes zwischen Kapital und Arbeit bestehenden Machtgefälle entweder zu unterstreichen oder gegenläufig zu überformen. Die Sekundärmacht der Beschäftigten speist sich größtenteils aus der Primärmacht der Beschäftigten, wobei es hier zeitliche wie sektorielle *spill-over*-Effekte geben kann. Es handelt sich also um die durch kollektive Interessenvertretung errungene institutionelle Absicherung von Beschäftigteninteressen durch gesetzlich gesicherte Institutionen und Regelungen. Die Handlungsmacht der Beschäftigten erweiternde Organisationen und Aushandlungsmodi können in diesem Fall unzureichende Primärmacht ausgleichen, auf Dauer aber nicht ersetzen.

In verschiedenen Branchen, insbesondere im tertiären Sektor, zeigt sich dies in zweierlei Hinsicht: Beschäftigtenfeindliche, arbeitsrechtliche Regelungen sowie geringer gewerkschaftlicher Organisationsgrad lassen eine tarifvertragliche Besserstellung unerreichbar werden. Hinzu kommt eine schlechte Verhandlungsposition in Fragen der Selbstvertretung durch niedrige Qualifikation. Jedoch geht ein hohes Qualifikationsniveau nicht zwangsläufig mit einer hohen Primärmacht sowie mit dem entsprechenden Potential, die betrieblichen Arbeitsbedingungen auch im Sinne der Beschäftigten zu gestalten, einher. Die Wirksamkeit von formal festen und rechtlich gesicherten Mitbestimmungsinstitutionen im Vergleich zu informellen Formen der Interessen- und Selbstvertretung, wie sie unter dem Schlagwort »direkte Partizi-

pation« gefasst werden, ist umstritten. Insbesondere in kleineren Betrieben sind formalisierte Formen der Mitbestimmung nicht verbreitet und bis auf einige Ausnahmen, in denen die institutionell-historisch gewachsene Unternehmenskultur und das Selbstverständnis der Arbeitnehmer dies zulässt, ist direkte Partizipation – wie Mitarbeitergespräche und Teamrunden – eher ein Instrument des Managements denn wirksames Vehikel der Interessendurchsetzung von Arbeitnehmern. Dies ist insbesondere in Fällen zutreffend, in denen die Beschäftigten eine Interessenidentität von Arbeitnehmer und Unternehmer annehmen. Mit einer solchen Haltung erscheinen Interessensgegensätze und speziell die machtpolitisch-konfrontative Umsetzung einer Aushandlung undenkbar.

### **Prekäre Beschäftigung im Weiterbildungssektor**

Vermutlich sind jedoch Krisen- und Prekarisierungserfahrungen geeignet, einen Identitätswandel der Arbeitnehmer von einer wahrgenommenen Interessenskongruenz mit dem Unternehmen zu einem Interessengegensatz zu befördern.<sup>13</sup> So sieht unter anderem Schmierl auf dem gesamten Arbeitsmarkt die Tendenz zu neuen, informelleren und direkten Partizipations- und (Selbst-)Vertretungsformen.<sup>14</sup> Es kann also von einer Hybridisierung der industriellen Beziehungen im Vergleich zu korporatistischen Mustern gesprochen werden. Dies bedeutet einen Verlust von Sekundärmacht und infolgedessen nachteilige Arbeitsbedingungen aufgrund der eingeschränkten Möglichkeit zur Verbesserung, da übliche Formen der Interessenvertretung wie tarifvertragliche Auseinandersetzung durch strukturelle gewerkschaftliche Schwäche unterminiert werden.

Im Weiterbildungssektor sind allerdings insbesondere um sich greifende Ökonomisierungstendenzen, verfehlte oder mangelhafte rechtliche Rahmenbedingungen, tarifpartnerschaftliche Aushandlungsprozesse und prekäre Situation der Beschäftigten besonders gut zu zeigen und zu diskutieren. Hier konnte ich durch Teilnahme an Organisationstreffen Betroffener zusätzliche Feldkenntnis erwerben. Den Gewerkschaften fällt es aufgrund ihrer strukturell bedingten Festlegung auf im Normalarbeitsverhältnis abhängig Beschäftigter besonders schwer, ein ausreichendes Maß an Organisation zu erreichen und wirkungsvolle kollektive Interessenvertretung zu organisieren.

Von ungünstigen Arbeitsbedingungen und persönlichen Risiken besonders betroffen sind die als selbstständig geführten Mitarbeiter. Die Honorare sind oft niedrig, besonders vor dem Hintergrund der Selbstversicherung, selbst zu

tragenden Risiken und der notwendigen Vor- und Nachbereitungszeit. Je nach Träger wird auch auf ehrenamtliches Engagement, d. h. unbezahlte Arbeit, gesetzt, denn die Konkurrenz ist groß. Weiterhin obliegt aufgrund des Status als Selbstständige die Versicherung gegen Krankheit, Arbeitslosigkeit und die Vorsorge für die Rente den Menschen selbst. Dies führt zu finanziellen Engpässen, denn die Beiträge sind im Vergleich zu anderen Versicherten sehr hoch. Gleichzeitig droht bei Krankheit ein Verdienstaufschlag. Aufgrund fehlender institutioneller Rahmenbedingungen, weil sie aus dem gewerkschaftlichen Raster fallen und weil sie sich aufgrund von Überlastung und Widerständen auf Seiten der Träger gegen Selbstvertretung entscheiden, sind sie nur eingeschränkt in der Lage, ihre Situation zu verbessern.

## **Die Erosion sozialer Sicherung und Gegenstrategien**

Die Erosion der sozialen Sicherungssysteme ist weit gediehen. Die Ursachen dieser Entwicklung lassen sich schnell am neoliberalen Paradigma des marktradikalen Standortwettbewerbsgedankens ausmachen. Der deutsche Sozialstaat mit seinen erwerbsarbeitsbezogenen Sozialversicherungen ist in zunehmendem Maße weniger willens, seinen Bürgern vor dem Hintergrund neuer Beschäftigungsverhältnisse unterstützend bzw. dekommodifizierend unter die Arme zu greifen. Soziale Sicherheit ist nach zwei Dekaden neoliberaler Hegemonie zu einem Gut geworden, welches in einer im Wandel begriffenen Arbeitswelt immer mehr vermisst wird. Dies hat sehr konkrete Folgen für die Lebensqualität der Menschen und vieles deutet auf folgenreiche Ausweitung sozialer Desintegrationszonen in der Gesellschaft hin; mitverursacht durch eine aktiv betriebene oder billigend in Kauf genommene Aufweichung der Schutzrechte des Individuums gegen das Kapital in der Arbeitswelt.

Der Realität in der Arbeitswelt muss ins Auge gesehen werden: es geht um die Humanisierung der Arbeitsbedingungen atypischer Beschäftigungsverhältnisse, die mittlerweile gar nicht mehr atypisch sind. Schmid plädiert für eine lebenslauforientierte Arbeitsmarktpolitik, für das Anerkennen der gewandelten Realität auf dem Arbeitsmarkt. Vornehmlich geht es um die vollständige Integration der atypisch Beschäftigten, namentlich Honorarkräften, in neu zu gestaltende Arbeitslosen-, Renten- und Krankenversicherungen sowie die Ausdehnung gängiger arbeitsschutzrechtlicher Bestimmungen auf alle Werktätigen.<sup>15</sup> Weiterhin sollte der grassierenden Scheinselbstständigkeit und dem Subunternehmertum durch wirkungsvolle gesetzliche Regelungen ein Ende gesetzt werden. Stellen diese doch nichts anderes dar als die Auslagerung von Erfolgs- und Krankheitsrisiken auf Beschäftigte zugunsten der

Profitinteressen von Unternehmen. Ein grundlegender Wandel der politischen Landschaft, auch im Kontext von Wahlen und durch ausgiebige Lobbyarbeit würde aber nötig sein, um dies zu gewährleisten.

Ein weiterer Weg, zur Zukunftsfähigkeit der Arbeitsgesellschaft beizutragen, liegt in der Revitalisierung der Institutionen der kollektiven Interessenvertretung. Gewerkschaften sehen sich als zentrale Akteure im Rahmen des Klassenkompromisses im tertiären Sektor einer Vielzahl von strukturellen Problemen gegenübergestellt: Der geringe Organisationsgrad macht klassische gewerkschaftliche Lohn- und Arbeitsbedingungenpolitik unmöglich. Insbesondere Hochqualifizierte sehen keinen Anlass, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Relevante Personalmaßnahmen laufen dadurch ins Leere und durch das Auseinanderfallen von Mitgliedschafts- und Einflußlogik stehen die Gewerkschaften hier vor einem Dilemma.<sup>16</sup> Um weiterhin ein relevanter Akteur mit Gestaltungsmacht bleiben zu können, müssen die Gewerkschaften ihre intraorganisationalen Konflikte beilegen und durch geeignete Maßnahmen den Trend zum Schwund umkehren.

Ein hierzu geeigneter Ansatz könnte das gewerkschaftliche *Organizing* darstellen: Basierend auf kommunitaristischen und neo-institutionalistischen Ansätzen aus der Gemeindefsozialarbeit haben insbesondere amerikanische Gewerkschaften ihre Mitgliedschaftszahlen durch projektbezogene Mitgliederwerbung in kaum organisierten Bereichen steigern können. Obschon seit einigen Jahren erprobt, lässt sich allerdings nur ein punktueller Erfolg vorweisen. Nur große Gewerkschaften scheinen in der Lage zu sein, entsprechende Ressourcen zur Mitgliederacquire aufbringen zu können, oftmals stehen jedoch insbesondere im Bereich neuer Selbstständigkeit noch atavistische Funktions- und Organisationsstrukturen der Förderung von Engagement entgegen. Gerade für neue Selbstständige oder Beschäftigte in kleinen Unternehmen bietet die direkte Partizipation wenig Verheißungsvolles, wie oben gezeigt. Vernetzung zwischen Betroffenen kann unter Umständen zu gemeinsam geteilten und vorgebrachten Forderungen führen. Aktionen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in konkreten Kontexten bieten aber immer die Gefahr der Entlassung und werden daher verständlicherweise gemieden. Hier entfalten geringe Primär- und Sekundärmacht ihre verhängnisvolle Wirkung.

Nichtsdestotrotz erscheinen dem Autor Vorstöße zur Vernetzung auf Mikroebene mit zureichender gewerkschaftlicher Integration und Unterstützung als einzig gangbarer Weg in zweierlei Richtung: zum einen durch Kam-

pagentätigkeit und Lobbyarbeit die eigenen Belange ins Licht der Öffentlichkeit zu bringen und durch Besetzung und Beeinflussung geeigneter Stellen entsprechend geeignete Politik aufs Tapet zu heben. Kritik an sozialpolitischen Entwicklungen muss sich entscheiden, welchem Anspruch sie genügen will. Im Kontext von Desintegration in der flexibilisierten Arbeitswelt ergeben sich handfeste Forderungen der Betroffenen, die auch im akademischen Kontext ihren Widerhall finden. Das Einfordern von Verbesserungen auf den Feldern der Arbeits- und Sozialpolitik mag zwar reformistisch sein, allerdings muss der Verweis auf die dem Kapitalismus eigenen Verwertungsweisen als Kern des Problems, das zuerst zu lösen wäre, zynisch bleiben.

Der Autor hofft, deutlich gemacht zu haben, dass performative Sozialkritik flexibilisierte Arbeitsbedingungen sinnvoll ergänzen kann im Streben, kapitalistische Pathologien nicht als Schicksalsmacht zu akzeptieren.

<sup>1</sup> Die fordistische Massengesellschaft wird von Soziologen von der Jahrhundertwende bis in die 1980er Jahre datiert, wobei die Kernphase je nach Land variiert.

<sup>2</sup> Mayer-Ahuja, Nicole; Wolf, Harald (2005): *Entfesselte Arbeit – neue Bindungen. Grenzen der Entgrenzung in der Medien- und Kulturindustrie*. Berlin: edition sigma, 14.

<sup>3</sup> Kratzer, Nick; Sauer, Dieter (2003): »Entgrenzung von Arbeit. Konzept, Thesen, Befunde«. In: Gottschall, Karin/Voß, G. Günter (Hrsg.): *Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag*. München: Hampp, 87-123.

<sup>4</sup> Moldaschl, Manfred; Voß, G. Günter (2002): *Subjektivierung von Arbeit. Arbeit, Innovation und Nachhaltigkeit*. München: Hampp, 14.

<sup>5</sup> Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (2011): *Atypische Beschäftigung und soziale Risiken. Entwicklung, Strukturen, Regulierung*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, 16.

<sup>6</sup> Kohlmorgen, Lars (2004): *Regulation, Klasse, Geschlecht. Die Konstituierung der Sozialstruktur im Fordismus und Postfordismus*. Münster: Westfälisches Dampfboot, 251.

<sup>7</sup> Voß, G. Günter; Pongratz, Hans J. (1998): »Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft?« In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 50, 131–158.

<sup>8</sup> Weber, Max (1988) [1920]: »Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus«. In: ders.: *Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie I*. 9. Aufl. Tübingen: Mohr, 37.

<sup>9</sup> Bourdieu, Pierre (2004) [1998]: *Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion*. Konstanz.

<sup>10</sup> Ehrenberg, Alain (2008): *Das erschöpfte Selbst. Depression und Gesellschaft in der Gegenwart*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

- <sup>11</sup> Brinkmann, Ulrich; Dörre, Klaus; Röbenack, Silke (2006): *Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- <sup>12</sup> Jürgens, Ulrich; Naschold, Frieder (1983): *Arbeitspolitik. Materialien zum Zusammenhang von politischer Macht, Kontrolle und betrieblicher Organisation der Arbeit*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- <sup>13</sup> Vgl. Boes, Andreas (2006): »Die wunderbare Neubelebung eines vermeintlichen Auslaufmodells: IT-Beschäftigte und Mitbestimmung nach dem Ende des New-Economy-Hypes«. In: Artus et al.: *Betriebe ohne Betriebsrat*. Frankfurt/New York, 223–261.
- <sup>14</sup> Schmierl, Klaus (2006): »Neue Muster der Interessendurchsetzung in der Wissens- und Dienstleistungsökonomie«. In: Artus et al.: *Betriebe ohne Betriebsrat*. Frankfurt/New York, 171–196.
- <sup>15</sup> Schmid, Günther (2008): »Von der aktiven zur lebenslauforientierten Arbeitsmarktpolitik«. In: Nägele, Gerhard (Hrsg.): *Soziale Lebenslaufpolitik*. Wiesbaden: vs Verlag, 333–351.
- <sup>16</sup> Holst, Hajo; Aust, Andreas; Pernicka, Susanne (2008): »Kollektive Interessenvertretung im strategischen Dilemma. Atypisch Beschäftigte und die dreifache Krise der Gewerkschaften«. *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 37, Heft 2, 158–176.