

Kritik der Intermediaritätsthese

Beerhorst, Joachim

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Beerhorst, J. (2005). Kritik der Intermediaritätsthese. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 12(2), 178-188. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-354119>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Joachim Beerhorst*

Kritik der Intermediaritätsthese

Unter den zeitgenössischen Theorieansätzen, die versuchen, die Funktionen von Gewerkschaften nicht nur systematisch zu beschreiben, sondern sozialwissenschaftlich auf einen Begriff zu bringen – also sie in einem kritischen Sinn als Objekt und Subjekt gesellschaftlicher Prozesse zu verstehen –, ist Walther Müller-Jentschs Konzept von Gewerkschaften als „intermediären Organisationen“ nach wie vor der anspruchvollste und am meisten zitierte. Das dürfte zum einen darin begründet sein, dass dieses Konzept eigene langjährige Forschungsarbeiten über die Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland hinsichtlich der darüber gewonnenen Typologien und begrifflichen Verallgemeinerungen gleichsam als „work in progress“ präsentiert, also als reflektierte Bewegung des Begriffs gut nachvollziehbar macht (Bergmann et al 1976; Brandt et al 1982). Zum anderen aber auch darin, dass es im deutschsprachigen Raum – anders als im angelsächsischen – ein gewisses Desinteresse an der Weiterentwicklung einer analytischen sozialwissenschaftlichen Gewerkschaftstheorie zu geben scheint. Klammert man die wichtigen gewerkschaftstheoretischen Beiträge von Oskar Negt aus, die sich selbst eher als normative Interventionen zur Verteidigung und Aktualisierung eines gesamtgesellschaftlichen Mandats der Gewerkschaften verstehen (Negt 1989; 2001; 2004), so ist es nach Christoph Weischers Studie über soziologische Gewerkschaftstheorien aus dem Jahr 1988 (Weischer 1988), einer Revue des Wandels von links kommender theoretischer Zugänge zu Gewerkschaften von 1989 (Deutschmann 1989) und einer erneuten Revision und Verteidigung des Intermediaritätskonzepts durch seinen Urheber selbst aus dem gleichen Jahr (Müller-Jentsch 1989) still geworden um die gewerkschaftstheoretische Begriffsbildung (ein unlängst erscheinendes informatives Handbuch kommt merkwürdigerweise im Kapitel über Funktion und Funktionswandel der Gewerkschaften gänzlich ohne Erwähnung des Intermediaritätstheorems aus) (Schroeder/Weßels 2003). Im Zeichen tiefer gesellschaftlicher Umbrüche hat die Frage nach und die Sorge um die Zukunft der Gewerkschaften das Problem ihrer Begriffsbestimmung offenbar weitgehend absorbiert – zu Unrecht; denn die im „System“ Wissenschaft entwickelten Gewerkschaftstheorien wirken auf die eigene Theoriebildung im „System“ Gewerkschaft ein, sie bestimmen das Selbstverständnis der gewerkschaftlichen Akteure mit – und damit auch die Zukunft der Organisationen.

Daher ist die Auseinandersetzung mit Müller-Jentschs einflussreichem Theorem so lohnend wie je; sind also die Gewerkschaften – genauer: die in der Bundesrepublik und im vereinigten Deutschland – „intermediäre Organisationen“? Meine Antwort – um sie vorweg zu nehmen – lautet: Nein – jedenfalls nicht in dem von Müller-Jentsch

* Dr. Joachim Beerhorst, Jg. 1954, Leiter des Ressorts Aus- und Weiterbildung für Hauptamtliche beim Vorstand der IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, D – 60519 Frankfurt.

E-Mail: joachim.beerhorst@igmetall.de.

beschriebenen Sinn und der damit verbundenen Implikationen. Die Begründung dieser Position soll in sechs Schritten erfolgen.

1.

Die grundlegende Diagnose, auf deren Basis das Intermediaritätskonzept entfaltet wird, konstatiert einen – spätestens nach dem Zweiten Weltkrieg vollzogenen – Funktionswandel der modernen Gewerkschaften: *„Anders als die Historiographie der Arbeiterbewegung sehen wir die Gewerkschaften nicht allein als kollektive Widerstands- und Kampfinstrumente in den Händen der Arbeiterschaft, sondern auch als Mitproduzenten und Mitgestalter jener intermediären Sphäre zwischen Kapital und Arbeit, die wir als industrielle Beziehungen bezeichnet haben.“* (Müller-Jentsch 1986: 49) Kann man dieser Beschreibung, die sich etwas vereinfacht auf das Gegensatz- bzw. Ergänzungspaar „Gegenmacht“ und „Ordnungsfaktor“ bringen ließe, noch vorbehaltlos folgen, so zeigt die Beifügung „in den Händen der Arbeiterschaft“ jedoch eine Sichtweise an, die zum Widerspruch herausfordert: die Beteiligung an der Konstitution und Regulierung formalisierter Interaktion zwischen den Klassenparteien setzt offenbar voraus, dass die gewerkschaftlichen Organisationen den Arbeiterhänden entglitten sind. Diese Grundannahme wird an anderer Stelle historisch hergeleitet aus der Stabilisierungs- und Durchbruchphase der Gewerkschaften als dauerhafte und anerkannte Massenorganisationen (in Deutschland bekanntlich nach dem Fall des Sozialistengesetzes ab 1890): *„Expansion und Konzentration der gewerkschaftlichen Organisationen gingen einher mit innerverbandlichen Zentralisierungstendenzen sowie mit der Ausweitung des hauptamtlichen Personals. Sie waren Voraussetzungen für die sich entwickelnde Bürokratisierung der Verwaltung und Professionalisierung der Funktionäre. Als eine Folge dieser internen Umstrukturierungen lockerte sich der innere solidarische Zusammenhalt und zerfiel die Übereinstimmung von Verbandszielen und Mitgliederbedürfnissen, welche für die Berufsgewerkschaften klassischen Typs charakteristisch waren.“* (Müller-Jentsch 1982: 411) Ganz in diesem Sinn ist weiter von „primären, interessenorientierten“ und „sekundäre(n)“, organisationsbezogenen Zielen die Rede, die ihre Wurzel und ihren Ausdruck im „Massen-Führer-Problem“ bzw. im „Basis-Führungs-Konflikt“ finden (ebd.). Dieser Konflikt rührt sozialpsychologisch nicht zuletzt aus den in Gang gesetzten „industriellen Beziehungen“ selbst: *„Die dauerhafte Zusammenarbeit und die turnusmäßigen Verhandlungen förderten das Konsensklima zwischen den ‚Tarifvertragspartnern‘ und stärkten die sozialreformerischen auf Kosten der klassenkämpferischen Tendenzen“* (Müller-Jentsch 1982: 414); und er begünstigt durch ihre innere Stellung die Macht der hauptamtlichen Führungsschichten, die *„über die organisatorischen Disziplinierungsmittel verfügen, um die Mitglieder auf erzielte Vereinbarungen zu verpflichten.“* (Müller-Jentsch 1982: 417)

Diese Beschreibung von organisationssoziologischen und sozialpsychologischen Prozessen des Auseinandertretens und der Transformation von Mitglieder- und Verbandsinteressen, die sich nicht nur – wie von Müller-Jentsch erwähnt – an Goetz Briefs’ Theorem der durch organisatorische Stabilität, staatlich-gesellschaftliche Anerkennung und Übernahme öffentlicher Funktionen definierten „befestigten Gewerkschaft“ anlehnt, sondern noch stärker (aber als Referenz nicht ausgewiesen) offenbar an Robert Michels’ „Soziologie des Parteiwesens in der modernen Demokratie“ von 1911, die sich mit ihrer These von der Oligarchisierung und normativen Korrumpierung der politischen Ausrichtung in der damaligen Sozialdemokratie als organisations-

soziologische Herleitung des Revisionismus bzw. Reformismus lesen lässt, teilt die Stärken, aber auch die Schwächen dieser Ansätze: Die diagnostizierten Entwicklungen beruhen auf scharfer Beobachtung und kritischer Analyse von Strukturen, und die Schlussfolgerungen muten plausibel an – allerdings erweisen sie sich bei genauerem Hinsehen als eher ableitungstheoretisch denn empirisch-handlungsanalytisch gewonnen. Warum soll die „befestigte“ Gewerkschaft, die sich im Medium der von ihr mit-erzeugten „industriellen Beziehungen“ bewegt, aus den Händen ihrer Mitglieder genommen sein (oder sich nur dann und solange in ihnen befinden, wie Widerstand geübt und gekämpft wird) – und woran misst man das: an welchen anhaltenden inhaltlichen Auseinandersetzungen, prinzipiellen Linienkämpfen und personellen Streitfragen zwischen „der“ Basis und „der“ Führungsschicht? Worin manifestieren sich empirisch dauerhafter Interessendualismus zwischen „Unten“ und „Oben“ und die von Letzterem auferlegte und exekutierte Disziplinierung der ansonsten ungebremsen Mitgliedschaft?

Es geht mit diesen Fragen nicht darum, Differenzen und Auseinandersetzungen – auch grundlegende – um die richtige Ausrichtung der Gewerkschaftspolitik in Abrede zu stellen. Bestritten wird aber, dass sich diese Differenzen an einem „Basis-Führungs-Schema“ fest machen lassen – sie sind vielmehr auf allen Ebenen der Organisation anzutreffen –, und dass ihre behauptete Auflösung zugunsten der Führungslinie die Grundlage für eine Wesensbestimmung der Gewerkschaft als „intermediäre Organisation“ bilden kann.

2.

Eine grundsätzliche Frage an den Erklärungsgehalt des Intermediaritätsbegriffs tritt bei der weiteren Explikation des Ansatzes auf: Indem die Gewerkschaften jene als intermediär bezeichnete „*eigentümliche Zwischensphäre im Verhältnis von Management und Belegschaft, von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften*“ (Müller-Jentsch 1986: 17) mit-erzeugen, verändern sie ihren ursprünglichen Charakter als authentische Klassenorganisation, geraten selbst in eine Zwischenstellung: „*Die modernen Gewerkschaften sind ... intermediäre Organisationen. Nicht die (ungebrochene) Vertretung von Mitgliederinteressen, sondern deren Vermittlung bzw. Mediatisierung ist für ihre Praxis konstitutiv; ... die Politik der intermediären Gewerkschaft (ist) Ausdruck einer pragmatischen Vermittlung zwischen Kapital- bzw. Systeminteressen auf der einen und Arbeiter- bzw. Mitgliederinteressen auf der anderen Seite...*“ (63) – deutlicher noch: die Gewerkschaften befinden sich in einer „*strukturelle(n) Schiefelage*“, die sie „*in die vermittelnde Rolle zwischen Kapital- und Arbeiterinteressen bineinrutschen lässt*“ (Müller-Jentsch 1982: 417).

Maßstab für diese Verortung zwischen den Klassen sind authentische Lohnarbeitsinteressen, die in und mit den Gewerkschaften nicht (mehr) artikuliert werden können; denn gewerkschaftliche Interessenvertretung insbesondere des intermediären Typs steht „*unter der Voraussetzung, dass Klasseninteressen als solche entweder suspendiert oder an eine andere Institution (z.B. politische Partei) abgegeben oder aber in sektionale Interessen umformuliert werden ...*“ (Brandt et al 1982: 31) – mit der Konsequenz, „*daß die gewerkschaftliche Interessenvertretung traditioneller Art ihre Unschuld verlor*“ (Müller-Jentsch 1981: 183). Die Kontrastfolie zu diesem Gewerkschaftstypus bildet eine Gewerkschaftspolitik, welche „*genuin antagonistische Interessen*“ vertritt, die „*erst mit dem ‚Untergang‘ der anderen Klasse zu*

realisieren sind“ (Müller-Jentsch 1982: 419), mithin eine „revolutionäre Gewerkschaft“, die „allein der autonomen klassenorientierten Interessenpolitik verpflichtet“ ist (420).

Mit diesem politisch-theoretischen Koordinatensystem wird nun zweierlei deutlich:

- Zum einen, dass sich die Autoren des Intermediaritätstheorems nicht darauf beschränken, unter handlungs- und systemtheoretischen Gesichtspunkten zu argumentieren (421). Sie fassen ihren Gegenstand vielmehr explizit klassentheoretisch, d.h. inhaltlich-normativ im Kontext der Kritik der Politischen Ökonomie. Dies ist nicht nur zulässig, sondern im Sinne einer sozial gehaltvollen Theoriebildung ausdrücklich zu begrüßen; allerdings verwickelt einen, wie in einem nächsten Schritt zu zeigen sein wird, diese klassentheoretisch-normative Herleitung der Maßstäbe von Gewerkschaftspolitik in Probleme bei ihrer formal-topographischen Zuordnung.
- Zum anderen stellt sich eine logische und historische Frage an die Begriffsbildung: Wenn der Übergang zum intermediären Gewerkschaftstypus bereits mit der Festigung der frühen instabilen Gewerkschaften und ihrem Anwachsen zu anerkannten Massenorganisationen mit einem eigenen Hauptamtlichenkörper, also mit ihrem Durchbruch zur Konsolidierung und Expansion einsetzt, und rein revolutionäre Gewerkschaften, wie Müller-Jentsch selbst konstatiert, „als politisch relevante Massenorganisationen kaum von dauerhaftem Bestand sein können, da sie dahin tendieren, politisch instabile Situationen der Doppelherrschaft zu erzeugen und in Rätebewegungen überzugeben“ (420), mithin ihre Selbstaufhebung in sich tragen – ist dann logisch und historisch überhaupt ein anderer Gewerkschaftstypus als der intermediäre anzutreffen? Sieht man vom Gegenpol zur revolutionären Gewerkschaft, auf den Müller-Jentsch verweist – die Staatsgewerkschaft – ab: ist dann nicht jede Gewerkschaft, die sich unter liberal-demokratischen Verhältnissen entwickelt, „intermediär“? Und wenn das so ist: Verstellt der Begriff „Intermediarität“ dann nicht mehr an Erkenntnismöglichkeiten über unterschiedliche Gewerkschaftskulturen und Gewerkschaftspolitiken – nach Müller-Jentsch, bezogen auf eher kooperative oder eher konfliktbewusste Orientierungen, lediglich Varianten des gleichen intermediären Grundtyps (417 f.) – als er eröffnet?

3.

Der zentrale Einwand, der aus meiner Sicht gegen das Intermediaritätskonzept zu erheben ist, besteht allerdings darin, dass der seinen Bezugspunkt bildende Interessenbegriff nicht wirklich handlungs- und klassentheoretisch durchdacht ist.

Die von Müller-Jentsch herangezogene „Institutionalisierung des Klassenkonflikts“ (Theodor Geiger), die damit einhergehende Zentralisierung und Bürokratisierung der modernen Massengewerkschaften, die prekäre, oft formalisierte innerverbandliche Demokratie, die zunehmende Absorption des Bewegungs- durch das Organisationsmotiv zugestanden, ist an die theoretische Ortsbestimmung der Gewerkschaften *zwischen* den Klassen die Frage zu richten, welche Vorstellung über die Generierung von Mitglieder- und Klasseninteressen ihr zugrunde liegt. Denn dieser Ansatz argumentiert durchweg mit objektiven, originären, von den Organisationen nur

gebrochen oder gar nicht aufgenommenen und vertretenen Interessen, ohne jedoch jemals auf deren Zustandekommen zu reflektieren – sie werden als vorhanden unterstellt. Dies steht in einem eigentümlichen Gegensatz zur postulierten handlungstheoretischen Betrachtungsweise von Interessen und Interessentransformation (Müller-Jentsch 1982: 421): Was als „authentische, ungebrochene, originäre“ Interessen zu gelten hat, wie sie subjektiv bewusst und kollektiv artikuliert werden, welche Denaturierung sie schließlich durch Gewerkschaften erfahren – diese Vorgänge bleiben, indem sie an-, aber nicht ausgeführt werden, im Dunkeln; der Weg der Gewerkschaften in die Intermediarität wird gar – nicht eben handlungsanalytisch unter Verwendung einer der problematischeren Kategorien aus der Marxschen Theorietradition – als „gleichsam naturwüchsige(r) Prozess“ angesehen (417).

Dies kann bei einer derart starken These, wie sie das Intermediaritätskonzept aufstellt, nicht befriedigen. Zwar ist die aus einer kapitalismuskritischen und emanzipatorischen Perspektive erfolgende Zurechnung von in der gesellschaftlichen Lage begründeten Klassen- oder auch nur Mitgliederinteressen, die als verallgemeinerbar und in diesem Sinne als objektiv gelten können, als Orientierungsgröße gewerkschaftlicher Politik unverzichtbar; die Denkfigur ihrer Präexistenz als bewusste, unvermittelt artikulierbare, kollektiv geteilte, wie sie im Hintergrund des Intermediaritätstheorems steht, aber hat etwas abstrakt Metaphysisches. Und die auf dieser Folie erfolgende Eintragung der modernen Massengewerkschaften zwischen den Klassen – auf einer schiefen Ebene („bias“) weg von der Lohnarbeit in Richtung des Kapitals rutschend (und wo eigentlich endend?) – ist als Wesensbestimmung der Gewerkschaften unhaltbar, sowohl historisch wie theoretisch.

So weist etwa Hans-Joachim Bieber in seiner Untersuchung über „Gewerkschaften in Krieg und Revolution“ für die Zeit vor 1918 auf die allgemeine Kongruenz von Vertretenen und Vertretern hin: „Daß Vorstandsmitglieder oder ganze Zentralvorstände abgewählt wurden, kam bis zur Novemberrevolution nicht vor. Grundsätzliche Angriffe gegen die Vorstände wegen ungenügender Vertretung der Mitgliederinteressen waren selten, derart motivierte Abspaltungen von Minderheitsgruppen noch seltener und ausnahmslos von kurzer Dauer ...“ (Bieber 1981: 52); selbst die gewerkschaftliche Kriegs- und Konterrevolutionspolitik, die wohl am krassesten manifeste oder zu entwickelnde Lohnarbeitsinteressen verletzt hat, überstand nur der Vorstand des Deutschen Metallarbeiterverbandes nicht (783 f., 1113). Abgesehen von größeren Austrittsbewegungen nach der Novemberrevolution und der parteipolitisch motivierten – und erfolglosen – Abspaltungsstrategie der Revolutionären Gewerkschaftsopposition in der Endphase der Weimarer Republik, gibt es in der Geschichte der deutschen Gewerkschaften für einen in mangelnder Radikalität und Konsequenz begründeten anhaltenden Legitimations- und Mitgliederverlust, in dem sich dauerhaft als unzureichend wahrgenommene Interessenpolitik wohl äußern müsste, keinen Beleg.

Nicht die Kanalisierung und Bändigung überschießender Motive (dies in bestimmten Konstellationen – als Minderheitenphänomen – allerdings auch) ist historisch wie aktuell das Hauptproblem gewerkschaftlicher Integration, d.h. der Anerkennung, „Folgebereitschaft“ und Organisationsbindung von Mitgliedern und Nicht-Organisierten, sondern die Zusammenführung und Aufhebung partikularer, zumeist eher „konservativer“, situationsverhafteter Haltungen und Interessen. Indem

das Intermediaritätstheorem aber subjektive, im Kern sozialistische, Klasseninteressen voraussetzt, an denen gemessen Gewerkschaften nur abfallen können, ignoriert es systematisch, dass sich Lohnarbeitsinteressen, aus denen – entsprechend aufgeklärt – erweiterte Ansprüche und gesellschaftsverändernde, das Kapitalverhältnis in Frage stellende Motive werden können, in *und durch Gewerkschaften* „anlassunabhängig“ erst artikulieren, austauschen, verstetigen, vervielfältigen und verallgemeinern, als Klasseninteressen also erst *konstituieren* (Tenfelde 1984).

Barrington Moore zeichnet in seiner historischen Studie über „Ursachen von Unterordnung und Widerstand“ Bedingungen für das Zustandekommen von sozialen Anspruchshaltungen, Protest- und Handlungsbereitschaft nach: die Erkenntnis des eigenen Leidens als ungerechtfertigte Zumutung – statt seiner Hinnahme als unvermeidlicher Bestandteil der Existenz – und als gesellschaftlich verursacht, mithin veränderbar; das Wissen um Alternativen und die Perspektivlosigkeit des alten Zustands; die Emanzipation von der libidinösen Bindung an die Autorität des Bestehenden (Moore 1984: 178, 258, 275), und demonstriert damit eindrucksvoll – geschichtlich verallgemeinernd-, „daß das Gefühl für Unrecht erst erworben werden muß“ – es ist „eine erlernte und historisch determinierte, nicht aber eine automatische und instinktive menschliche Reaktion.“ (258)

Dass Interessen, sozial und politisch emanzipatorische zumal, erst entwickelt werden müssen, dass Objekte von Ausbeutung und Herrschaft erst durch Klassen-Lernprozesse, die kaum spontan entstehen, sondern *organisierter Anstöße und Vermittlungen* bedürfen, zu politischen Subjekten werden, wird in den deutschen Gewerkschaften von Anbeginn bewusst reflektiert und als ihre Aufgabe und Funktion, ja: als ihr Existenzgrund angenommen. So verlautet – durchaus exemplarisch, vielleicht etwas selbstidealisierend, aber dadurch nicht falsch – auf dem Kongress von 1911 (in einer Zeit also, in der die Transformation zu intermediären Organisationen einen entscheidenden Schub erhalten soll): „*Die Aufklärung der Arbeiterkreise, die Hebung des Selbstgefühls, der Selbstachtung der Arbeiter, die nimmt uns kein Gesetz wieder weg, in diesen Leistungen ist die Gewerkschaftsarbeit keine Sisyphusarbeit. Aus stumpfsinnigen Arbeitstieren, die sich von den Unternehmern alles bieten ließen, hat die Gewerkschaftsbewegung in wenigen Jahrzehnten eine klassenbewusste Arbeiterschaft in geschlossenen Organisationen gemacht*“ (Protokoll der Verhandlungen 1911: 162). Die Formulierung atmet zwar den Erfahrungshintergrund des offenen Klassenstaats im wilhelminischen Deutschland; in einer nüchterneren und die gewandelte Arbeitnehmersubjektivität reflektierenden Denkweise bestimmt das Motiv der Generierung, Artikulation und Umsetzung von gemeinsamen Interessen, die Herausbildung zu einem kollektiven Akteur aber – nach wie vor zu großen Teilen kapitalismuskritisch – bis in die Gegenwart Selbstverständnis und Funktion der Gewerkschaften.

Das Konzept der Intermediarität hingegen betrachtet die „befestigten“ Massengewerkschaften mehr in der Perspektive ihrer Anverwandlung an den Kapitalismus, der Subalternisierung der Arbeiterklasse unter die Herrschenden, also der Des-Organisation authentischer Klasseninteressen: „*Die kapitalistischen Gesellschaften des Westens verfügen*“ mit den „organisatorischen Reserven“ der intermediären Gewerkschaft über „*Kräfte, ... die dem Regime treuer ergeben sind, als die Tiefe der Krise vermuten ließe*“ (Brandt et

al 1982: 44)¹. Es geht damit darüber hinweg oder schätzt es zumindest gering und keiner besonderen Erwähnung und Untersuchung wert, dass sich selbst gemeinsames Interessenbewusstsein und kollektive Handlungsfähigkeit der Lohnarbeiter, die „nur“ auf innerkapitalistische Ziele gerichtet sind, nach wie vor durch Gewerkschaften erst aufbauen und öffentlich artikulieren.

Mit diesen Einwänden wird keineswegs verkannt, dass Gewerkschaften – in historischen Umbruchphasen, in Tarifrunden, gegenüber 'wilden' Streiks, bei drohenden Betriebsschließungen, bei politischen Auseinandersetzungen – auch mäßigend und demobilisierend wirken (können); dies bedarf der jeweiligen spezifischen Analyse (und Beurteilung). Man begibt sich aber der konkreten Analyse und Kritik und löst die Ambivalenz, ja: dialektische Vermitteltheit von immanenter Ordnungs- und autonomer Gegenmachtfunktion auf, wenn Letztere nur als Einpassung in das gegebene System der industriellen Beziehungen betrachtet,² Erstere zum Charaktermerkmal der befestigten Gewerkschaft schlechthin erklärt und diese umstandslos *zwischen die Klassen* postiert wird.

4.

Dieses Konzept wird auch immanent um so problematischer, als seine Vertreter selbst Hinweise darauf geben, dass ein Basis-/Führungsschema mit der zugeschriebenen Dichotomie von authentischen Klassen- versus systemkompatibel vermittelten Organisationsinteressen nicht trägt. So verweist Müller-Jentsch an anderer Stelle, im Zusammenhang seiner Auseinandersetzung mit neokorporatischen Gewerkschaftskonzeptionen, auf die Existenz von Interessen auch bei den Arbeitern, die sich immanent auf die Prosperität und Funktionalität der kapitalistischen Ökonomie beziehen: Er geht davon aus, „*daß die entwickelten kapitalistischen Länder weiterhin Klassengesellschaften sind, in denen das Verhältnis zwischen den beiden Hauptklassen, Kapital und Arbeit, einerseits durch allgemeine, d.h. ihnen gemeinsame oder miteinander kompatible Interessen und andererseits durch antagonistische Interessen strukturiert sind*“ (Müller-Jentsch 1981: 190). Damit nimmt er ein Motiv auf, das in den zwanziger Jahren von Hugo Sinzheimer (in systemimmanenter Perspektive) mit den Worten bezeichnet wurde, Arbeiter und Unternehmer hätten gemeinsame Produktions-, aber gegensätzliche Verteilungsinteressen, und das Jürgen Habermas für die soziale und politische Integration der Bundesrepublik als Erzeugung diffuser Massenloyalität durch Partizipation an ständigem Wirtschaftswachstum beschrieben hat (Habermas 1973: 55 f.). Müller-Jentsch selbst konstatiert ein „*gemeinsames Interesse an einer expandierenden Wirtschaft, die Inkompatibilitäten von Kapital- und Arbeiterinteressen gleichsam dynamisch aufhebt*.“ (Müller-Jentsch 1982: 419)

¹ Zitat im Zitat von Gramsci.

² „Unserem heutigen Verständnis nach sind diese beiden ‚Typen‘ (kooperative vs. konfliktorische Gewerkschaftspolitik, J.B.) als bloße Varianten der intermediären Gewerkschaft zu begreifen. Die Differenz zwischen beiden liegt darin, dass kooperativer Gewerkschaftspolitik die Vermittlung zwischen ökonomischen Systemzwängen und Mitgliederinteressen ... mit geringeren Friktionen und Konflikten gelingt als der konfliktorischen Politik.“ (Brandt et al 1982: 29).

So ist es – solche „primären“ Interessenkonstellationen bezeichnen zunächst den Rahmen von Gewerkschaftspolitik und setzen ihrer Erweiterung und Radikalisierung, wenn sie denn beabsichtigt wird, Grenzen (wofür es, von der Politik um einschneidende Arbeitszeitverkürzungen über die Einkommenspolitik bis zu einer emanzipatorischen Arbeitspolitik und zur Ausweitung der Mitbestimmung, mannigfache Erfahrungen gibt). Ganz in diesem Sinne weist Müller-Jentsch darauf hin, dass Gewerkschaften mitgliederabhängige Organisationen sind und bleiben (Müller-Jentsch 1981: 191) und „konservative“ Basisbedürfnisse zu berücksichtigen haben: „Solange die beiderseitigen Interessen (von Lohnarbeit und Kapital, J.B.) auf der betrieblichen Ebene kompatibel und kompromissfähig bleiben, steht auch die gewerkschaftliche Interessenpolitik vor einem Kooperationsdruck von unten.“ (Müller-Jentsch 1982: 428)

Wenn es also eine unmittelbare, das Klassenverhältnis überdeckende, gar „aufhebende“ Interessiertheit der Lohnarbeiter am Erhalt der ökonomischen Existenzbedingungen gibt, die Gewerkschaften dieses Interesse ausdrücken (müssen) und dabei nicht selten (und in Zeiten einzelbetrieblicher oder gesamtwirtschaftlicher Krisen immer häufiger) einem „Kooperationsdruck von unten“ ausgesetzt sind – warum stehen sie dann, klassentheoretisch betrachtet, *zwischen* Kapital und Arbeit?

5.

All diese Einwände führen mich zu der Schlussfolgerung, dass die Kategorie der „Vermittlung“ in dem Gewerkschaftskonzept, dem sie den Namen gibt, nicht richtig getroffen wird; meine These ist vielmehr: Durch die „intermediäre“ Gewerkschaft wird die Lohnarbeit nicht – quasi *von außen* – mit dem Kapital vermittelt, sondern die Lohnarbeiter vermitteln mit der Gewerkschaft gleichsam *sich selbst* mit ihrem sozialen Gegenspieler. Denn „die Gewerkschaft“ ist nicht ein Abstraktum, das beziehungslos vor, hinter oder über den Lohnarbeitenden steht und ihre Interessen erst für das Kapital kompatibel macht, sondern ein Organisationszusammenhang, der sich in der Konstruktion von Interessen nicht von den Organisierten emanzipieren kann (sondern nur mit ihnen). Verwunderlich ist, dass Walther Müller-Jentsch seine eigenen Beobachtungen, die genau dies beschreiben und die er gegen die Geringschätzung des Mitgliederwillens in den Theorien des Neokorporatismus ins Feld führt (Müller-Jentsch 1981: 190), nicht konsequent bis in die theoretische Begriffsbildung hinein verfolgt: „Gewerkschaften stehen unter dem strukturellen Zwang, artikulierte Mitgliederinteressen wahrzunehmen, da ihnen andernfalls durch negative Sanktionen der Mitglieder ... Legitimations- und Handlungsressourcen entzogen werden ...“ (191) – und dies gilt, so wäre hinzu zu fügen, sowohl dann, wenn gewerkschaftliche Interessenvertretung hinter Mitgliedererwartungen zurück bleibt, als auch dann, wenn sie von den Mitgliedern als zu weitgehend empfunden wird.

Die Intermediaritätstheoretiker verweisen selbst darauf, dass „*gewerkschaftliche Praxis, die nicht die essentiellen Interessen der Belegschaftsvertretungen berücksichtigt, ... mit deren für den gewerkschaftlichen Organisationsbestand kritischen Sanktionen zu rechnen*“ hat (Brandt et al 1982: 23). Da aber Belege für Sanktionen durch Betriebsräte, Vertrauensleute oder Mitglieder wegen mangelnder Radikalität und Konsequenz der Gewerkschaftslinie in einem den Bestand oder die gewerkschaftliche Handlungsfähigkeit gefährdenden Ausmaß schwerlich beizubringen sein dürften und oppositionelle Gegenbewegungen

auf der Betriebsebene eine Ausnahmeerscheinung sind, erweist sich angesichts der mehrheitlichen allgemeinen Akzeptanz der Gewerkschaftspolitik die in der Basis-/Führungs-Diskrepanz implizierte These der Denaturierung von Klasseninteressen als hinfällig. Damit läuft das Intermediaritätstheorem klassentheoretisch letztlich auf die Denkfigur einer sich mit intermediären Gewerkschaften selbst in einer Mittelposition zwischen Kapital- und „eigentlichen“ Lohnarbeiterinteressen einrichtenden Arbeiteraristokratie hinaus.

Sofern aber auf das Ganze der Klassengesellschaft, ihre grundlegende Kritik und Überwindung reflektierende Interessen aus der Arbeiterschaft heraus nicht artikuliert werden, hat ein derartiges klassenanalytisches Modell jedoch keinen lebendigen Bezugspunkt; die in ihm unterstellte generelle Differenz zwischen originären und gewerkschaftlich-gebrochenen Arbeiterinteressen ist eine Konstruktion „a priori“ – sie macht ebenso wenig Sinn wie die dementsprechende theoretische Verortung der Gewerkschaften als Mittlerin *zwischen* den Klassen. Solange die gewerkschaftliche Politik überwiegend loyal getragen und damit in ihrer Legitimität nicht grundsätzlich in Frage gestellt wird, stellt sie – trotz aller internen Selektionsmechanismen – die *Selbstvermittlung* der Lohnarbeit mit dem Kapital, nicht aber ihre entfremdete Mediatisierung dar, hat sie als Ausdruck des historischen Standes von bewussten Klasseninteressen und Klassenbewegung, haben Gewerkschaften als *deren* Organisationen zu gelten.

Auch wenn es unzeitgemäß klingt: Man kann analysieren und kritisieren, dass/wenn Gewerkschaften ihre mögliche Katalysatorfunktion nicht wahr nehmen und emanzipatorische Lern- und Erkenntnisprozesse über die Gesellschaft als Klassengesellschaft und über Perspektiven ihrer Einschränkung und Aufhebung nicht befördern. historisch wie aktuell unhaltbar jedoch ist das Vor-Urteil, sie blieben wesensmäßig hinter solchen naturwüchsig stattfindenden Prozessen zurück, zersetzten sie gar mittels ihrer Anverwandlung an das Kapital – dieser politischen Topographie fehlt ein realer linker Pol.

6.

Die theoretischen Festlegungen des Intermediaritätskonzepts ziehen nun gewisse Sperren nach sich, wenn es um die Beurteilung von innergewerkschaftlichen Entwicklungen geht, die der Zuordnung der Gewerkschaften zwischen den Klassen entgegen stehen. Hingewiesen wurde bereits darauf, dass – obgleich auf einer allgemein-deskriptiven Ebene gewerkschaftliche Akteure und Willensbildungsprozesse erwähnt werden (Brandt et al 1982: 34 ff., 187 ff.) und entgegen dem handlungstheoretischen Anspruch – eine genauere Analyse der inneren Konstitution von Gewerkschaftshandeln unterbleibt.

Die nicht nur prozessuale, sondern auch im Ansatz begründete inhaltliche Einschränkung des Erkenntnisinteresses zeigen seine Vertreter selbst an: „*Bedingt durch die Konstruktionsprinzipien einer (intermediaritäts- J.B.) 'internen Typologie' werden sich alle Keim- und Vorformen einer antikapitalistischen Gewerkschaftspolitik, wenn sie in unserem Material auftreten sollten, jedoch als 'Bruchstellen' und Abweichungen vom dominierenden Typus darstellen.*“ (186) So wird denn auch (anders als Müller-Jentsch selbst an anderer Stelle gegenüber den

Theoretikern des Neokorporatismus anführt³) die Briefsche Befürchtung als „*historisch überholt*“ abgelegt, dass „*in den Gewerkschaften nicht nur die Tendenz zur Beschränkung der das Lohnsystem regulierenden Marktkräfte, sondern auch die zur Aufhebung des Lohnsystems lebendig*“ sei (Brandt et al. 1982: 19).

Zweifellos spricht auf der *von außen* sichtbaren Ebene von Gewerkschaftspolitik insbesondere gegenwärtig viel dafür, dass der Umgang mit den harten Fakten und den ideologischen Bedrohungsszenarien der Globalisierung, mit Produktionsverlagerungen und neuen Arbeitsregimen, mit der öffentlichen Infragestellung der Legitimation von Gewerkschaften und ihren unverkennbaren Repräsentationsdefiziten die in ihnen bewahrten und artikulierten kapitalismuskritischen Ökonomie-, Gesellschafts- und Selbsteutungen erodieren. Verfehlt jedoch wäre es, sie – wie vom Intermediaritätskonzept nahe gelegt – als nicht mehr existent, nicht entwickelbar oder als folgenlos zu betrachten. Im *inneren* Geschehen der Gewerkschaften sind sie nach wie vor virulent und erfahren ihre Aktualisierungen: im *Selbstverständnis* vieler Aktivisten – ehrenamtlichen wie hauptberuflichen; in grundlegenden Reflexionen in der *Tariffpolitik* über den Lohn-/Leistungskonflikt (und seinen Formwandel), über die biographische Bedeutung von (Arbeits-)Zeit, über die Funktion des Lohns; in der *betriebs- und arbeitspolitischen* Auseinandersetzung mit Belastungen, mit Macht, Herrschaft und Autonomie im Arbeitsprozess; in den Bedürfnissen und der Suche nach humaneren *Alternativen zur herrschenden Wirtschaftsweise und sinnvoller Arbeit*; in der *gewerkschaftlichen Bildungsarbeit* als Ort der Selbstaufklärung und Verständigung, der Entwicklung und Antizipation konkreter Utopien von anderen Sozialformen (vgl. zur Bildungsarbeit: IG Metall 1998; Beerhorst 1991).

Bei stärkerer Würdigung und genauerer Betrachtung der innergewerkschaftlichen Prozesse stieße man nicht nur auf kapitalismuskritische Motive und Potentiale, die den – von Marx und Goetz Briefs in geradezu klassischer Weise postulierten – inner- und antikapitalistischen Doppelcharakter der Gewerkschaften keineswegs obsolet machen. Man gewönne wohl auch – wie bereits angesprochen – ein differenzierteres Bild und ein anderes Konzept von der im Intermediaritätstheorem zentralen Kategorie der Vermittlung.

Ich verstehe unter „Vermittlung“ in einem gesellschaftswissenschaftlichen Sinn die Art und Weise, in der sich soziale Akteure in Beziehung zu anderen sozialen Akteuren und gesellschaftlichen Strukturen setzen – wie sie ihr Verhältnis zueinander inhaltlich deuten und wie sie interagieren. Im Unterschied zum Intermediaritätstheorem, das die gewerkschaftlichen Apparate in der Arbeit-Kapital-Beziehung als mehr oder weniger abgelöste und eigenständige Instanz der (klassenpolitisch „abschüssigen“) Vermittlung der Lohnarbeit an das Kapital sieht, plädiere ich dafür, Gewerkschaften eben nicht als losgelöst zu begreifen, sondern als Medium, in und mit dem die Lohnarbeiter sich selbst mit dem sozialen Widerpart vermitteln.

³ „Was der (vollen) Realisierung korporatistischer Strategien entgegensteht, das gesellschaftliche Widerstands- und Widerspruchspotential, welches in den Gewerkschaften noch präsent ist, hat Streeck systematisch ausgeblendet bzw. auf ein bearbeitbares Störpotential reduziert.“ (Müller-Jentsch 1981: 188)

In dieser Sichtweise geht es keineswegs um eine Idealisierung von formal-demokratischen Prozeduren oder um eine Immunisierung gegen Kritik an Verselbstständigigungstendenzen in gewerkschaftlichen Organisationen, sondern darum, wie man zu einem zutreffenderen Verständnis der Beziehung Lohnarbeit – Gewerkschaft – Kapital gelangt.

Vielleicht kann hier eine Typologie weiter helfen, die vor Jahren – im Zusammenhang von Studien über Krisenbewältigung im Arbeiterbewusstsein – durch Rainer Zoll und seine Forschergruppe entwickelt wurde: Zoll identifiziert drei Haupttypen der Interessenorientierung und des Gewerkschaftsbezugs von organisierten Arbeitern: Den Typus der *Identifikation*, der *Loyalität* und der *Delegation*. Der Typus „Identifikation“ geht von einem unvereinbaren Gegensatz zwischen Lohnarbeit und Kapital aus und engagiert sich daher dauerhaft motiviert, aktiv und kritisch in der Gewerkschaft. Der Typus „Loyalität“ hat zwar auch ein Bewusstsein vom Kapital-/Arbeit-Konflikt, aber mehr im Sinne eines durch Kompromisse anzugehenden Interesses – denn im Sinne eines antagonistischen Klassengegensatzes; er ist über die gewerkschaftlichen Prozesse und Positionen informiert und beteiligt sich fallweise aktiv, wenn er die Notwendigkeit sieht und die Organisation ihn ruft. Der Typus der „Delegation“ schließlich hat ein stärker kooperativ-harmonisches Bild von der Kapital-/Arbeit-Beziehung und delegiert seine Interessenvertretung gleichsam als Geschäftsführungsauftrag an die Gewerkschaft – eigenes Engagement soll eben dadurch überflüssig werden, zuweilen tritt es aber auf als Mäßigungsgebot gegenüber gewerkschaftlichen Forderungen (Zoll 1984: 242 ff.).

Mit dieser Typologie ließe sich heuristisch weiter arbeiten, denn es käme darauf an, bei der Forschung und Theoriebildung über Gewerkschaften die Perspektive stärker als bisher auf die – schwerer zugänglichen – inneren Prozesse zu richten. Nur so ließen sich begründete Aussagen darüber treffen, wie sich (traditionelle und moderne) Lohnarbeiter auf das Kapital (und damit auf sich selbst) beziehen und welche Bedeutung die Gewerkschaften dabei haben oder haben könnten. So viel aber lässt sich – zumindest gegenwärtig – sagen: Intermediäre Organisationen in dem gemeinten klassentheoretischen Sinn des „Dazwischenseins“ sind sie nicht.