

3. Der theoretische Rahmen

Der theoretische Rahmen für meine Forschungsfrage, wie sich die industrielle Transformation der Landwirtschaft auf Klassenverhältnisse und -kämpfe von Landarbeiter*innen auswirkt, basiert auf dem neomarxistischen Modell der Klassenanalyse nach Erik Olin Wright (1997). Dieses ergänze ich durch zwei Konzepte aus der Arbeitssoziologie, die Arbeitsprozessstheorie und den Machtressourcenansatz. Beide Konzepte widmen sich spezifischen Fragestellungen innerhalb der marxistischen Klassenanalyse. Alle drei hier verwendeten theoretischen Ansätze fokussieren strukturelle Faktoren, die sich auf das Handeln von Arbeiter*innen auswirken.

Marxistische Analysen von Klassen und Klassenkämpfen setzen bei der Ausbeutung von Lohnarbeiter*innen im kapitalistischen Produktionsprozess an. Karl Marx selbst arbeitete keine Klassentheorie aus noch nutzte er eine durchgängige Definition von Klassen. Das Kapitel »Die Klassen« im dritten Band des Kapitals endet an der Stelle, als Marx zu einer Definition des Begriffes ansetzt. Dennoch finden sich in verschiedenen Textpassagen seines Werkes Elemente einer Klassentheorie und Hinweise auf sein Verständnis von Klasse. Verschiedene Autor*innen formulierten diese aus und interpretierten sie mit dem Resultat, dass um den Marxschen Klassenbegriff bis heute gestritten wird (Giddens 1984: 26–27; Marx 1964 [1894] 892–893; Wright 2005: 5). In meiner Arbeit greife ich auf die Interpretation von Marx' Klassenanalyse durch Erik Olin Wright zurück (Wright 1997: 492–493; 2005: 4–5).

Marxistische Klassenanalysen versuchen verschiedene soziale Phänomene wie gesellschaftlichen Wandel, soziale Konflikte, Revolutionen und Streiks, Einstellungen von Menschen oder das Handeln des Staates zu erklären. Häufig sind daher ganze Gesellschaften das Objekt der Klassenanalyse. Jedoch eignet sie sich auch für die Analyse von Betrieben, wirtschaftlichen Sektoren oder Regionen. Auch Wrights Konzept ist auf die Analyse ganzer Gesellschaften ausgelegt. So nutzt Wright in »Class Counts« (1997) sein Modell

der Klassenanalyse beispielsweise für einen Vergleich von Klassenformationen und Klassenbewusstsein in Japan, Schweden und den USA (Wright 1997: 378–379). Da ich in meiner Arbeit Veränderungen des Arbeitsprozesses wie technische Neuerungen und Konflikte am Arbeitsplatz untersuche, greife ich ergänzend zu Wrights Ansatz auf Erkenntnisse der Arbeitsprozessstheorie zurück. Die Arbeitsprozessstheorie setzt beim Arbeitsplatz an und zeigt auf, wie der Arbeitsprozess ausgestaltet ist (Gerst 2002: 94). Unter Rückgriff auf die Arbeitsprozessstheorie lassen sich daher Faktoren in den Blick nehmen, die die Organisierung und das kollektive Handeln von Arbeiter*innen am Arbeitsplatz beeinflussen.

Als zweites arbeitssoziologisches Konzept ziehe ich für meine Analyse den Machtressourcenansatz heran. Ursprünglich von Erik Olin Wright (2000) und Beverly J. Silver (2003) entwickelt, nutze ich den erweiterten Ansatz von Stefan Schmalz und Klaus Dörre (2014). Dieser ergänzt Wrights Klassenkonzept dahingehend, dass er Klassenmacht von Arbeiter*innen und Gewerkschaften spezifiziert. Der Ansatz zeigt ferner auf, an welchen Stellen Arbeiter*innen Handlungsoptionen zur Verfügung stehen, um ihre Interessen durchzusetzen. Er liefert somit Erklärungen, wie Arbeiter*innen und Gewerkschaften handeln und wann sie auf bestimmte Formen des Arbeitskampfes zurückgreifen.

3.1 Marxistische Grundannahmen

Für Marx ist eine Klassengesellschaft geprägt von einer antagonistischen Struktur: einer herrschenden Klasse steht eine ausgebeutete gegenüber. Eine Analyse von Klasse und Klassenherrschaft nach Marx setzt bei Ausbeutung sowie dem Eigentum an Produktionsmitteln (etwa Maschinen, Land und Rohstoffen) an (Heinrich 2005: 12–13, 15; Sørensen 2005: 119; Wright 2005: 5). Laut Marx existieren verschiedene Klassengesellschaften. Bereits in vorkapitalistischen Gesellschaftsformationen finden sich diese in Systemen wie der Sklaverei oder dem Feudalismus, in denen Sklavenbesitzer*innen Sklav*innen bzw. Herr*innen Knechte und Mägde unterdrückten und ausbeuteten (Engels 1962 [1892]: 170; Marx/Engels 1977 [1890]: 462). Die kapitalistische Klassengesellschaft unterscheidet sich zu diesen vorkapitalistischen Klassengesellschaften in zwei Punkten. Zum einen sind Lohnarbeiter*innen, die unterdrückte, ausgebeutete Klasse, formal frei und nicht Eigentum der Herrschenden. Zum anderen dient Ausbeutung nicht primär der Bedarfsde-

ckung der Herrschenden, sondern der Kapitalverwertung und -akkumulation (Heinrich 2005: 13–14; Marx 2008 [1890]; Wright 2005: 10–11).

In einem klassisch marxistischen Sinne ergeben sich im Kapitalismus drei Klassen. Diese lassen sich anhand der Merkmale Ausbeutung und Eigentum an den Produktionsmitteln bestimmen. Die erste Klasse sind Kapitalbesitzer*innen (Ausbeuter*innen). Sie besitzen die Produktionsmittel und stellen Lohnarbeiter*innen an. Die zweite Klasse sind Lohnarbeiter*innen, die Ausgebeuteten. Sie besitzen keine Produktionsmittel und müssen daher ihre Arbeitskraft an Kapitalbesitzer*innen verkaufen. Die dritte Klasse, das Kleinbürger*innentum oder die Mittelklasse genannt, besteht aus Bäuer*innen oder Handwerker*innen, die Produktionsmittel besitzen, aber keine Lohnarbeiter*innen einstellen. Sie gelten weder als Ausbeuter*innen noch als Ausgebeutete (Heinrich 2005: 194; Wright 1997: 17). Das System der Ausbeutung ist im kapitalistischen Produktionsverhältnis so organisiert, dass Lohnarbeiter*innen ihre Arbeitskraft an Kapitalbesitzer*innen verkaufen müssen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Aufgrund ihrer Macht können Kapitalbesitzer*innen die Lohnarbeiter*innen dazu zwingen, mehr zu produzieren, als sie für ihren Lebensunterhalt benötigen würden, ohne dies extra zu bezahlen. Diese Aneignung unbezahlter Arbeit – des sogenannten Mehrwerts – kennzeichnet nach Marx die Ausbeutung von Lohnarbeiter*innen durch Kapitalbesitzer*innen. Ausbeutung ist für ihn nicht primär eine moralische, sondern eher analytische Kategorie. Sie zeichnet sich für Marx nicht durch einen ungerechten oder zu niedrigen Lohn aus, sondern ist zentrales Merkmal des kapitalistischen Produktions- und Klassenverhältnisses an sich (Heinrich 2005: 93–94; Marx 2008 [1890]; Wright 1997: 17–19).

Wright spezifiziert definitorische Elemente des Marxschen Begriffs der Ausbeutung. Für ihn impliziert Klassenausbeutung erstens, dass das materielle Wohlergehen einer Gruppe auf der materiellen Abwertung einer anderen beruht. Zweitens besteht das Verhältnis zwischen Ausbeuter*innen und Ausgebeuteten aus einem asymmetrischen Ausschluss der Ausgebeuteten von produktiven Mitteln wie Land, Ressourcen oder Maschinen. In der Regel sind dabei Eigentumsrechte entscheidend. Der zentrale Mechanismus, der den Ausschluss von gewissen Ressourcen in ungleich verteilten Wohlstand verwandelt, ist die Aneignung des Arbeitsprodukts der Ausgebeuteten durch die Ausbeuter*innen. Der Wohlstand der Ausbeuter*innenklasse hängt daher von der Leistung der Ausgebeuteten ab (Wright 1997: 10–11). Dieser Punkt ist zentral, um das Spezifikum einer ausbeuterischen Unterdrückung deutlich zu machen.

Ausbeuter*innen sind in einem ausbeuterischen Unterdrückungsverhältnis auf die Arbeitsleistung der unterdrückten Menschen angewiesen, weshalb ein gegenseitiges Abhängigkeitsverhältnis zwischen Ausbeuter*innen und Ausgebeuteten besteht. Damit unterscheidet es sich von einem Unterdrückungsverhältnis ohne Ausbeutung, in dem die herrschende Klasse nicht auf die Arbeitsleistung der unterdrückten Klasse angewiesen ist. Dieses Abhängigkeitsverhältnis der beiden Klassen zieht Folgendes nach sich: Es gibt Ausgebeuteten Handlungsspielräume und eine gewisse Macht, Einfluss auf dieses Verhältnis zu nehmen. Ausgebeutete Menschen können, ungeachtet der Konsequenzen, ihre Kooperation entziehen und aufhören zu arbeiten, was sich auf das Einkommen der ausbeutenden Klasse auswirkt. Da Ausbeuter*innen auf die Arbeit und Kooperation der Ausgebeuteten angewiesen sind, können sie sie nicht unbegrenzt unterdrücken. Um ihre Arbeitsleistung dennoch sicherzustellen, muss die herrschende Klasse (teilweise kostspielige) Mittel der Kontrolle über die Ausgebeuteten anwenden (Marx 2008 [1890]: 328, 350–351; Wright 1997: 12).

Trotz des wechselseitigen Abhängigkeitsverhältnisses zwischen Kapitalbesitzer*innen und Lohnarbeiter*innen kennzeichnet ein inhärenter Interessengegensatz das kapitalistische Produktionsverhältnis zwischen Arbeit und Kapital. Dieser zeigt sich in Konflikten um Löhne und die Länge des Arbeitstages, in denen es um den Grad der Ausbeutung geht. Auch Konflikte um Produktivitätsvorgaben wie Quoten und damit die Intensität der Ausbeutung oder um Produktionsbedingungen, also Kämpfe um die Bedingungen der Ausbeutung, zeugen von diesem Interessengegensatz. Klassen sind somit auch antagonistische Gruppen in Konflikten (Brunner/Pye 2019; Giddens 1984: 33; Heinrich 2005: 196; Wright 1997: 18). Aufgrund des inneren Widerspruchs des Kapitalismus ging Marx davon aus, dass nur die Überwindung des Kapitalismus das Ende von Ausbeutung und Ungleichheit nach sich ziehen und Freiheit für alle schaffen würde. Diese Aufgabe, den Kapitalismus zu überwinden, die Bourgeoisie zu stürzen und eine klassenlose Gesellschaft zu etablieren, schreibt Marx dabei der Lohnarbeiter*innenklasse, den Proletarier*innen, zu (Marx 2008 [1890]: 22; Marx/Engels 1977 [1890]).

3.1.1 Wrights Konzept von Klasse

Wrights klassenanalytischer Ansatz beruht auf den oben dargestellten marxistischen Grundannahmen. Er erweitert die Klassenanalyse allerdings um weitere Kategorien und Trennlinien: Autorität und Qualifikationen. Seine

Annahme lautet, dass die Aufteilung in drei Klassenpositionen zu ungenau sei, um aus der Klassenstruktur Klassenbewusstsein, Klassenformierung, Klassenformationen und Klassenkonflikt zu erklären. Gleichzeitig adressiert er das Problem der »Mittelklasse«. Dieses besteht darin, dass es Lohnarbeiter*innen gibt, die aufgrund ihrer Stellung im Produktionsprozess weder eindeutig der Arbeiter*innenklasse noch der Kapitalbesitzer*innenklasse zugeordnet werden können (siehe zum Problem der Mittelklasse auch Kinzel/Lichtenberger 2011 und Wright 1997: 19). Angestellte des Managements eines Unternehmens sind ein solches Beispiel. Da Kapitalbesitzer*innen Lohnarbeiter*innen nicht besitzen, müssen sie auf anderen Wegen sicherstellen, dass sie produktiv für sie arbeiten. Ein Mittel dafür sind verschiedene Kontrollmechanismen am Arbeitsplatz wie die Überwachung von Mitarbeiter*innen, Sanktionen oder Anreizsysteme. Diese Kontrollaufgabe übernehmen Angestellte im Bereich des Managements, Aufseher*innen oder Vorarbeiter*innen. Zudem übergeben Kapitalbesitzer*innen verschiedene Aufgaben an das Management wie die Einstellung oder Entlassung von Lohnarbeiter*innen. Damit nehmen Angestellte aus dem Management eine widersprüchliche Rolle im kapitalistischen Klassenverhältnis ein: Sie vertreten die Interessen der Kapitalbesitzer*innen, sind jedoch selbst Lohnarbeiter*innen. Um dieses definitorische Problem zu lösen, integriert Wright den Faktor »Autorität« in sein Modell. Autorität meint, dass innerhalb des Produktionsprozesses von Kapitalbesitzer*innen oder angestellten Lohnarbeiter*innen Kontrolle und Herrschaft über (andere) Lohnarbeiter*innen ausgeübt wird, die sich in Hierarchien, Sanktionen und Überwachungsformen ausdrücken. Indem er Autorität einbezieht, bildet Wright Klassen realistischer ab und ermöglicht eine differenziertere Einordnung von Arbeiter*innen in Klassenpositionen. Wright fügt diese Kategorie auch deshalb in sein Modell ein, um darauf hinzuweisen, dass Autorität bestimmten Lohnarbeiter*innen eine privilegierte Position im kapitalistischen Ausbeutungsverhältnis verleiht. Kapitalbesitzer*innen sind auf die Loyalität dieser Arbeiter*innen angewiesen und müssen diese häufig mit einem Lohn, der über dem notwendigen Lohn für ihre Reproduktion liegt, »erkaufen« (Wright 1997: 19–22).

Wright integriert zudem die Kategorie der »Qualifikationen« als Kriterium für Klassenpositionen in sein Klassenkonzept. Er begründet das damit, dass Kapitalbesitzer*innen qualifizierten Arbeiter*innen einen höheren als zu ihrer Reproduktion notwendigen Lohn zahlen. Qualifikationen von Lohnarbeiter*innen können manuelle oder kognitive Fähigkeiten, Wissen oder Expertise sein, die sie sich durch formelle Ausbildungen und Arbeitserfahrun-

gen angeeignet haben. Besondere, seltene Fähigkeiten, Talente oder Expertise geben diesen Lohnarbeiter*innen aufgrund ihrer Position im Produktionsprozess und auf dem Arbeitsmarkt Verhandlungsmacht, um beispielsweise die Höhe ihrer Löhne zu verhandeln. Durch die höheren Löhne eignen sich qualifizierte Arbeiter*innen, ebenso wie Lohnarbeiter*innen mit Autorität, einen Teil des erwirtschafteten Mehrwerts an. Bei einigen qualifizierten Tätigkeiten sind Leistungen schwieriger mess- und kontrollierbar. Somit sind andere Formen der Kontrolle und ein höheres Maß an Kooperation dieser Arbeiter*innen nötig (Wright 1997: 22–23).

Anhand der Kategorien Eigentum der Produktionsmittel, Qualifikation und Autorität lassen sich verschiedene Klassenpositionen definieren. Der Zugang zu Produktionsmitteln bestimmt, ob eine Person Kapitalbesitzer*in oder Lohnarbeiter*in ist. Innerhalb dieser beiden Gruppen können Personen unterschiedlichen Klassenpositionen zugeordnet werden (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1: Die Klassenstruktur

Besitz der Produktionsmittel						
Kapitalbesitzer*innen			Lohnarbeiter*innen			
Zahl der Angestellten	viele	Kapitalbesitzer*innen	Hochqualifizierte Manager*innen	Qualifizierte Manager*innen	ungelernte Manager*innen	Manager*innen
	wenige	Kleine Kapitalbesitzer*innen	Hochqualifizierte Vorgesetzte	Qualifizierte Vorgesetzte	ungelernte Vorgesetzte	Vorgesetzte
	keine	Kleinbürger*innentum	Hochqualifizierte Arbeiter*innen	Qualifizierte Arbeiter*innen	ungelernte Arbeiter*innen	Keine Leitungsaufgaben
			Expert*innen	Fachkräfte	Ungelernte Arbeiter*innen	
Qualifikationsniveau						

Quelle: Wright (1997: 25), eigene Darstellung

Kapitalbesitzer*innen unterteilt Wright (1997: 23–26) nach der Anzahl der angestellten Lohnarbeiter*innen, Lohnarbeiter*innen nach Qualifikations-

grad und Autorität. Die antagonistischen Klassenpositionen sind Kapitalbesitzer*innen mit vielen Angestellten und ungelernte Lohnarbeiter*innen ohne Autorität im Produktionsprozess. Indem Wright (1997: 23) von verschiedenen Klassenpositionen statt von Klassen spricht, bricht er mit der Vorstellung zweier getrennter, homogener, antagonistischer Klassen. Zugleich löst er dadurch das Problem der Zuordnung zur Mittelklasse und ermöglicht es, differenziertere Aussagen zu Klassenhandeln zu treffen.

Zusätzlich zur eigenen Klassenposition eines Individuums existieren auch vermittelte Klassenpositionen. Menschen sind indirekt über Familienverhältnisse mit anderen Klassenpositionen verbunden und können gleichzeitig mehrere Klassenpositionen einnehmen. Ein Beispiel sind Kapitalbesitzer*innen, die aus einer Fabrikarbeiter*innenfamilie stammen (Wright 1997: 26–27).

Wrights Klassenkonzept umfasst nur Menschen, die Kapitalbesitzer*innen sind oder in einem Lohnarbeitsverhältnis stehen. Damit stellt sich die Frage, inwiefern das Modell Gruppen wie Erwerbslose berücksichtigt (Wright 1997: 26–27). Zum einen ist dies über vermittelte Klassenzugehörigkeiten möglich. Zum anderen fügt Wright die Klassenposition der »Unterklasse« ein, mit der sich Wright auf Marx' Terminus des »Lumpenproletariats« (Marx 2008 [1890]: 673) bezieht. Die Unterklasse ist weder direkt noch indirekt in das kapitalistische Produktionsverhältnis integriert. Wright definiert sie als »eine Kategorie sozialer Akteure, die innerhalb eines bestehenden Klassensystems ökonomisch unterdrückt, aber nicht beständig ausgebeutet wird« (Wright 1997: 27, Übers. J.B.). In fortgeschrittenen kapitalistischen Gesellschaften bezieht sich dies auf die Arbeitskraft von Menschen, die sie nicht auf dem Arbeitsmarkt verkaufen können. In bäuerlichen Gesellschaften sei laut Wright auch der Zugang zu Land – sei es als Landbesitzer*in, kapitalistische Landwirt*innen oder Bäuer*innen – ausschlaggebend, ob Personen Teil des Ausbeutungsverhältnisses sind. Falls Personen keinen Zugang zu Land besitzen und auch nicht als Lohnarbeiter*innen ins kapitalistische Produktionsverhältnis inkorporiert werden, gelten sie als Teil der »Unterklasse«. Zusammengefasst besteht diese Kategorie laut Wright aus Menschen, die aus kapitalistischer Sicht »entbehrlich« sind (Wright 1997: 26–29).

3.1.2 Wrights Modell der Klassenanalyse

Marxistische Klassentheorien gehen davon aus, dass die Klassenstruktur die Klassenformierung, Klassenformationen, das Klassenbewusstsein und Klassenkämpfe beeinflussen. Wie genau dieser Zusammenhang ausgestaltet ist,

bleibt bei Marx selbst offen. Wright liefert für diesen Zusammenhang ein Modell, das die Klassenstruktur als zentralen Auslöser für Klassenkonflikte begreift (Dörre 2003: 23; Marx/Engels 1977 [1890]; Wright 1997: 3–4, 373).

Wright unterscheidet zwischen einer Mikro- und Makroebene. Die Mikro- und Makroebene des Modells beeinflussen sich gegenseitig und können nicht unabhängig voneinander betrachtet werden. Der Ausgangspunkt von Wrights Modell ist die Mikroebene, also das Individuum. Sie stellt die Grundlage für alle kollektiven Prozesse dar. Gleichmaßen wirken sich die Prozesse auf der Makroebene auf Individuen und die Mikroebene aus. Das Verhältnis zwischen beiden Ebenen ist interaktiv und wechselseitig voneinander abhängig (Wright 1997: 403–405).

Die Mikroebene setzt beim Individuum an und beinhaltet drei Kategorien: Klassenposition, Klassenbewusstsein und Klassenhandeln. Auf der Makroebene beschreibt er kollektive Phänomene. Sie umfasst die Kategorien Klassenstruktur, den Prozess der Klassenformierung, die entstandenen Klassenformationen und Klassenkampf.

Die Klassenposition ist die Stellung, die Individuen innerhalb einer Klassenstruktur einnehmen. Diese wirkt nicht nur am Arbeitsplatz. Sie beeinflusst alle Bereiche des Lebens von Menschen wie den Wohnort, Tagesabläufe, Ängste, Wohlstands- oder Armutsniveaus und damit indirekt auch Werte, Identitäten und Vorstellungen. Die Klassenposition schafft materielle Bedingungen, aber auch Erfahrungen, die Wahlmöglichkeiten, Notwendigkeiten, Bewusstsein und Handeln von Individuen beeinflussen (Wright 1997: 392–393).

Bei der Analyse von Klassenbewusstsein geht es um Ideen, Beobachtungen, Vorstellungen, Überzeugungen, Theorien über Konsequenzen des eigenen Handelns oder Präferenzen, die ihrerseits Handeln beeinflussen können. Klassenbewusstsein umfasst etwa Vorstellungen über die eigene Stellung im Produktionsprozess oder Meinungen über (privaten) Besitz an Produktionsmitteln. Zudem geht es darum, dass Individuen Annahmen über die Konsequenzen ihres möglichen Handelns treffen. Bezogen auf die Teilnahme an kollektivem Handeln wägen Arbeiter*innen häufig in einer Art Kosten-Nutzen-Rechnung ihre Entscheidungen ab. Sie überlegen beispielsweise, ob ein Streik repressive Konsequenzen des Unternehmens nach sich ziehen würde, wie viele andere Arbeiter*innen an gemeinsamen Aktionen teilnehmen würden, wie viele für einen Erfolg nötig wären und was das Ergebnis dieser Mobilisierung sein könnte, also inwiefern sich ihre Teilnahme lohnen würde. Die Analyse von Klassenbewusstsein erfasst auch Präferenzen der Individuen, zum Beispiel, ob Individuen gerne höhere Löhne erhalten würden oder aus

einer Klassenidentität heraus das Wohlergehen der Arbeiter*innen allgemein als wichtig erachten. Klassenbewusstsein ist somit ein wichtiges Element, um Klassenhandeln oder das Ausbleiben dessen zu erklären (Kelly 2002: 36–39; Wright 1997: 382–387). Auch wenn Wright anerkennt, dass gesellschaftliche Differenzkategorien wie Gender und *race* Einfluss auf das Klassenbewusstsein nehmen können und Teil einer vollständigen Klassenanalyse sein sollten, trennt er diese Kategorien konzeptionell von Klasse. Sie könnten zwar durchaus Einfluss auf Klassenbewusstsein oder Klassenhandeln nehmen, aber für sich gesehen seien sie andere Differenzkategorien der Gesellschaft (Wright 1997: 384, 406). Zusammenfassend kann Klassenbewusstsein als die subjektiven Prozesse verstanden werden, die einen Klassenbezug herstellen. Es ist daher ein Bewusstsein von Individuen über ihre Position im Klassenverhältnis, über ihre materiellen Interessen, die aus ihrer Klassenposition entspringen (Klasseninteressen) und über die Möglichkeiten, diese Klasseninteressen in Kämpfen durchsetzen zu können. Wright geht es nicht darum, ein »wahres« oder »falsches« Klassenbewusstsein zu identifizieren, sondern dies bei der Analyse differenzierter zu benennen, etwa als revolutionäres, reformistisches, konsistentes oder antikapitalistisches Klassenbewusstsein (Wright 1997: 382–387; 2005: 20–21).

Das dritte Element auf der Mikroebene ist Klassenhandeln. Es umfasst alle Handlungen, um Klasseninteressen umzusetzen. Hierzu gehört, dass »ein Arbeiter seine Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt verkauft, dass ein Vorarbeiter einen Arbeiter für seine schlechte Leistung diszipliniert oder ein Aktienbesitzer auf einer Aktionärsversammlung abstimmt« (Wright 1997: 381–382, Übers. J.B.). Auch Klassenkämpfe, wie die Teilnahme von Lohnarbeiter*innen an Streiks oder anti-gewerkschaftliche Strategien von Seiten der Kapitalbesitzer*innen, sind Teil von Klassenhandeln (Wright 1997: 382).

Klassenpositionen, Klassenbewusstsein und Klassenhandeln stehen in einem direkten Bezug zueinander und beeinflussen sich. Eine offene Frage ist allerdings, inwiefern. Um die Verhältnisse und Wirkungsweisen zwischen den verschiedenen Kategorien (etwa Klassenposition oder -bewusstsein) seines Modells der Klassenanalyse darzustellen, verwendet Wright die Begriffe »limitieren«, »selektieren« und »verändern«. Unter limitieren versteht Wright, dass Handlungsoptionen unwahrscheinlich bis unmöglich werden und unter selektieren, dass innerhalb von gesetzten Grenzen Handlungsoptionen ausgewählt werden können. Verändern meint hingegen, dass Handlungen Rückwirkungen auf Strukturen und Einstellungen haben können (siehe Ab-

bildung 2). Wie stark die Wirkungsweise jeweils ist, legt Wright nicht fest (Wright 1997: 388, 406).

Die Klassenposition von Individuen limitiert ihr Klassenbewusstsein und -handeln. Die Position lässt gewisse Formen des Klassenbewusstseins und des Klassenhandelns von Individuen wahrscheinlicher, andere unwahrscheinlicher werden (Wright 1997: 389–391). Für die Frage, warum es zu Klassenkämpfen als Teil von Klassenhandeln kommt, sind insbesondere Alltagserfahrungen von Lohnarbeiter*innen über ihre Klassenposition wichtig. Hierzu gehören Erfahrungen, dass sie ausgebeutet werden oder dass sie antagonistische Interessen erkennen. Auch das mit der Klassenposition verbundene Gefühl der Ungerechtigkeitswahrnehmung ist Teil davon (Kelly 2002: 27–30, 35–36; Thompson 1966: 9–12; Wright 1997: 30–37). Die Position determiniert Klassenbewusstsein und -handeln aber nicht. So nimmt Wright an, dass Arbeiter*innen und Kapitalbesitzer*innen entsprechend ihrer Klassenposition wahrscheinlich, aber nicht zwangsläufig, unterschiedliche Einstellungen und Interessen in Bezug auf ihren Arbeitsplatz, auf Gewerkschaften oder den Kapitalismus entwickeln. Auch gewisses Klassenhandeln ist aufgrund der individuellen Klassenpositionierung wahrscheinlicher, anderes unwahrscheinlicher (Wright 1997: 389–391).

Klassenbewusstsein bestimmt das Klassenhandeln von Individuen. Es setzt Individuen enge Grenzen an Handlungsmöglichkeiten, die indirekt durch deren Klassenposition beeinflusst sind. Ist beispielsweise ein*e Lohnarbeiter*in von extremer Ausbeutung betroffen und daher Kapitalbesitzer*innen gegenüber feindlich eingestellt, hat keine Angst vor diesen und erachtet Solidarität zwischen Lohnarbeiter*innen als hohes Gut, ist es sehr wahrscheinlich, dass diese Person an Streiks teilnimmt. Klassenhandeln wiederum verändert das Klassenbewusstsein und die Klassenpositionen von Individuen. So können Erfahrungen gemeinsamen Klassenhandelns wie die Teilnahme an einem Streik die Klassenposition oder das Klassenbewusstsein eines Individuums verändern. Die Entwicklung eines gemeinsamen Bewusstseins von Arbeiter*innen ist somit auch ein Prozess (Thompson 1966: 9–11, 64–68; Wright 1997: 389–392). Auch das Klassenhandeln anderer Individuen kann sich auf das Klassenbewusstsein und darüber auf das Klassenhandeln von Individuen auswirken. Für die Mobilisierung zu Klassenkämpfen nehmen Anführer*innen eine herausgehobene Stellung ein. Diese Anführer*innen können andere Arbeiter*innen oder Repräsentant*innen von kollektiven Organisationen wie Gewerkschaften oder sozialen Bewegungen etc. sein. Sie spielen eine wichtige Rolle in der Ausbildung von Interessen und der Kos-

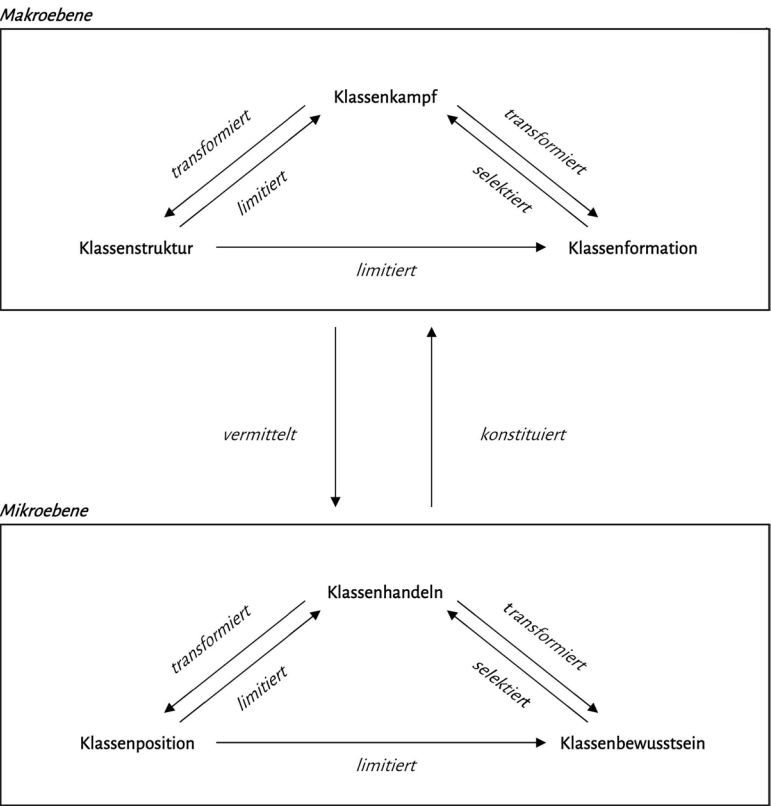
ten-Nutzen-Rechnung von Arbeiter*innen, können Gruppenidentität und -zusammenhalt zwischen diesen stärken, latente Unzufriedenheit in offene, kollektive Unzufriedenheit umwandeln, andere zu kollektiven Handlungen motivieren und die Mobilisierung bei Repressionsmaßnahmen oder anderen Reaktionen verteidigen (Kelly 2002: 32–38).

Die Makroebene besteht aus folgenden Elementen: Klassenstruktur, Klassenformierung/-formation und Klassenkampf. Klassenstruktur bezeichnet die Gesamtheit von Klassenverhältnissen und Klassenpositionen innerhalb einer Analyseeinheit (Wright 1997: 379). Der englische Begriff *class formation* umfasst sowohl den Prozess der Klassenformierung und den Status einer Klassenformation. Im Folgenden nutze ich zur Beschreibung des Modells vereinfacht den Begriff der Klassenformation, außer es handelt sich explizit um den Prozess der Klassenformierung. Klassenformationen sind Zusammenschlüsse innerhalb der antagonistisch geprägten Klassenstruktur, die eine innere Solidarität aufweisen. Die Formationen können von Individuen derselben Klassenposition oder auch verschiedener Positionen gebildet werden. Häufig bilden Arbeiter*innen kollektive Formationen, um ihre individuelle Schwäche auszugleichen und kollektiv Interessen durchzusetzen. Klassenformationen sind nicht auf klassische Zusammenschlüsse wie Gewerkschaften, Parteien oder Arbeitgeber*innenverbände beschränkt. Auch informelle Netzwerke, Nachbarschaftsinitiativen, Kirchen oder ähnliche Organisationen können darunter fallen, solange sie Klasseninteressen kollektiv vertreten (Wright 1997: 379–381).

Klassenkampf definiert Wright als organisiertes antagonistisches Klassenhandeln. Diese Handlungen richten sich gegen andere Klassen bzw. Zusammenschlüsse von Individuen anderer Klassenpositionen. Zentral ist dabei die kapitalistische Ausbeutung, die unterschiedliche Klasseninteressen hervorruft. Klassenkämpfe sind somit in der Regel Kämpfe zwischen Kapitalbesitzer*innen und Lohnarbeiter*innen, die einen kollektiven Charakter annehmen (Wright 1997: 382).

Die drei Elemente der Makroebene sind miteinander verbunden und wirken aufeinander. Gemäß Wrights Modell begrenzt die bestehende Klassenstruktur die Möglichkeiten, welche Klassenformationen sich herausbilden. Klassenstrukturen wirken über den Grad und die Art der Ausbeutung, die daraus entstehenden materiellen Interessen, Klassenidentitäten aus gemeinsamen Erfahrungen oder ähnlichen Klassenpositionen, die Ausgestaltung der finanziellen Ressourcen sowie die Mobilisierbarkeit von Individuen auf Klassenformationen aus (Wright 1997: 394–399).

Abbildung 2: Die Verbindungen der Mikro- und Makroebene in der Klassenanalyse



Quelle: Wright (1997: 402), eigene Darstellung

Die Klassenstruktur beeinflusst auch die Möglichkeiten, ob Klassenkämpfe stattfinden und wie sie ausgestaltet sind. Ist beispielsweise die Klassendurchlässigkeit für Individuen nicht gegeben, d.h. individuelle Aufstiegschancen sind unwahrscheinlich, steigt die Wahrscheinlichkeit für kollektive Kämpfe (Wright 1997: 399). Auch die Art, die innere Zusammensetzung und die Ressourcen von Klassenformationen wirken sich auf die Häufigkeit und Formen von Klassenkämpfen aus (Wright 1997: 399–400). Klassenkämpfe wiederum haben Rückwirkungen auf Klassenstrukturen und Klassenformationen und können diese verändern. So können die Kämpfe Elemente von Klassenstruk-

turen und -verhältnissen wie das Ausmaß der Ausbeutung, die Polarisierung der Klassenstruktur, materielle Bedingungen oder Umverteilungspolitiken auf politischer Ebene verändern. Zudem können sich Klassenformationen aus Kämpfen herausbilden, sich auflösen oder neu organisieren. Beispiele für die Herausbildung von Klassenformationen durch Klassenkämpfe sind Kämpfe um die Anerkennung von Gewerkschaften (Wright 1997: 400).

3.2 Die Arbeitsprozesstheorie

Die Arbeitsprozesstheorie ist Teil der *Critical Management Studies*. Sie ist weniger eine in sich geschlossene Theorie als ein theoretischer Zugang, der gemeinsame Grundannahmen teilt und die Analyse des Arbeitsprozesses ins Zentrum stellt. Die Arbeitsprozesstheorie richtet »ihr Augenmerk auf manifeste betriebliche Strukturen, auf bürokratische Regeln, Anweisungen, die Überwachung der Arbeitsleistung, auf formalisierte Sanktionen, Technologien« (Gerst 2002: 94) und Hierarchien am Arbeitsplatz. Sie setzt also bei der Organisation des Arbeitsprozesses und den Kämpfen, die hierbei entstehen, an (Edwards 1986: 36; Thompson/O'Doherty 2009: 103–104). Sie ergänzt Wrights Modell vor allem in zwei Aspekten: Erstens stehen Prozesse am Arbeitsplatz und nicht ganze Gesellschaften im Mittelpunkt; zweitens spezifiziert der Ansatz die Prozesse der Kontrolle und Regulierung des Arbeitsprozesses von Kapitalbesitzer*innen und von Arbeiter*innen.

Zum Arbeitsprozess zählen laut Jamie Gough (2003: 3, 31) fünf Elemente: die technische Ausgestaltung des Produktionsprozesses; die Aufgaben, die im Produktionsprozess anfallen; die Kontrolle des Managements über Arbeiter*innen, d.h. wie das Management Arbeiten verteilt, Arbeitsschritte organisiert und Arbeiter*innen diszipliniert, damit sie Arbeitsaufgaben effektiv, gut erledigen und keinen Widerstand gegen die Regeln am Arbeitsplatz leisten. Der Arbeitsprozess umfasst zudem die Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen, also welche Arbeiter*innen eingestellt werden, wie die Arbeitszeiten geregelt sind, wie Arbeiten verteilt werden und wie stabil die Arbeitsverhältnisse sind. Auch die Beziehungen zwischen Arbeiter*innen, also wie deren Kommunikation und Zusammenarbeit geregelt ist und welche Trennlinien aufgrund der Regeln, Hierarchien und Aufgabenverteilung am Arbeitsplatz entstehen, sind Teil des Arbeitsprozesses (Gough 2003: 3–4, 31, 34).

Im Zentrum der Arbeitsprozesstheorie steht die Kontrolle der Kapitalbesitzer*innen über Arbeitnehmer*innen, da sie bei der Marxschen Unterschei-

dung zwischen Arbeit und Arbeitskraft ansetzt. Im Produktionsprozess beschäftigen Kapitalbesitzer*innen Lohnarbeiter*innen. Sie kaufen allerdings nur die Arbeitskraft von Arbeitnehmer*innen und nicht deren konkrete Arbeit. Kapitalbesitzer*innen stehen somit vor dem zentralen Problem, dass sie sicherstellen müssen, die eingekaufte Arbeitskraft in konkrete Arbeit zu verwandeln. Kapitalbesitzer*innen regulieren und kontrollieren den Arbeitsprozess daher, um bestmögliche Bedingungen für eine profitable Akkumulation zu schaffen (Littler/Salaman 1982: 252, 265; Marrs 2013: 308; Peck 1996: 24; Reid 2003: 564).

Kapitalbesitzer*innen können auf vielfältige Art Kontrolle über Arbeiter*innen ausüben (Friedman 1986; Reid 2003: 562–563). Eine mögliche Form ist die direkte Kontrolle. Diese basiert auf hierarchischen Verhältnissen, auf detaillierten Anweisungen, kleinteiligen Aufgaben und auf Bewertung und Sanktionierung der Arbeitenden. Verbunden ist diese Form der Kontrolle in der Regel mit einer Technologisierung des Arbeitsprozesses und Arbeitsteilung. Zudem existieren auch andere Kontrollkonzepte. Hierzu gehört die verantwortliche Kontrolle, bei der Kontrolle über Kooperation, Kreativität und Qualifikation ausgeübt wird (Friedman 1986; Gough 2003: 61; Littler/Salaman 1982: 251–255; Marrs 2013: 309–310; Reid 2003: 560–562). Diese Art der verantwortlichen Kontrolle findet sich in Konzepten wie *kaizen* – Ansatz des permanenten Verbesserns von Abläufen, Verfahren oder Produkten durch qualifizierte Mitarbeiter*innen – als Teil der *lean production* (dt. schlanke Produktion) wieder (Smith 2000: 13, 33). Ein weiteres Modell ist die »technische« Kontrolle, bei der die technologische Ausgestaltung des Produktionsprozesses im Zentrum steht. Die Verwendung von Technologien wird dabei so ausgestaltet, dass der Arbeitsprozess möglichst reibungslos funktioniert und Arbeiter*innen effizienter arbeiten. Auch bürokratische Formen der Kontrolle bestehen, bei der klare Regeln, Hierarchien, Sanktionen und Boni im Arbeitsprozess institutionalisiert festgelegt werden. Die jeweiligen Managementkonzepte von Kontrolle sind theoretisch nicht trennscharf unterscheidbar. Zugleich zeigt sich in der Praxis, dass die Ausgestaltung von Kontrolle am Arbeitsplatz in der Regel keinem idealtypischen Modell folgt, sondern sich verschiedene Kontrollformen überlappen (Callaghan/Thompson 2001; Littler/Salaman 1982: 263–265).

Die Art der Kontrolle und die Ausgestaltung des Arbeitsprozesses legen allerdings nicht einseitig Kapitalbesitzer*innen bzw. das Management fest. Arbeiter*innen wirken ebenfalls auf deren Ausgestaltung ein oder setzen diese zum Teil gar selbst um (Edwards 1990: 136–144). Kontrolle ist immer auch

umkämpft. Sie ist gleichzeitig Resultat früherer als auch Basis zukünftiger Kämpfe (Edwards 1990: 144). Die Reaktionen von Arbeiter*innen auf Kontrolle und Änderungen der Kontrollformen können vielfältig ausfallen. Sie reichen von Widerstand über Akzeptanz bis hin zu aktiver Kooperation zwischen Management und Arbeiter*innen (Edwards 1990: 125–126; Gough 2003: 34; Littler/Salaman 1982: 256).

Am Arbeitsplatz finden täglich Auseinandersetzungen statt (Edwards 1990: 129; Gough 2003: 33; Thompson 2007: 1366). Die Ausgestaltung des Arbeitsprozesses formt Kämpfe von Arbeiter*innen. Bestimmte Elemente wie autoritäre Strukturen und Regeln erhöhen die Wahrscheinlichkeit von Arbeitskämpfen, »faïres« Verhalten von Manager*innen oder eine sehr kooperative Zusammenarbeit zwischen Management und Arbeiter*innen senken sie (Edwards 1986: 279). Die Ausgestaltung des Arbeitsprozesses gibt Arbeiter*innen Möglichkeiten, Widerstand zu leisten und schafft Ansatzpunkte für Widerstand. Gleichzeitig sind im Arbeitsprozess auch Grenzen für diesen gesetzt (Gough 2003: 4). Der Arbeitsprozess schafft Kollektivität und Spaltungen zwischen Arbeiter*innen und Kapitalbesitzer*innen und zwischen Arbeiter*innen, also vertikale und horizontale Klassenverhältnisse (Gough 2003: 32, 271). Spaltungen und erhöhte Konkurrenz zwischen Arbeiter*innen entstehen beispielsweise aufgrund der Qualität des Arbeitsplatzes, des Status im Betrieb oder der unterschiedlichen Möglichkeiten, sich gegen Kapitalbesitzer*innen zu wehren. Durch ihre jeweilige Position im Arbeitsprozess entstehen bei Arbeiter*innen unterschiedliche Lebensrealitäten und Wahrnehmungen über ihre Situation am Arbeitsplatz und von Kolleg*innen. Der Arbeitsprozess prägt die Erfahrungen und wirkt sich auf gemeinsame oder unterschiedliche Identitäten von Arbeiter*innen aus. Die Änderung des Arbeitsprozesses, beispielsweise durch die Mechanisierung von Produktionsschritten, produziert verschiedene Erfahrungen und Verhaltensweisen von Arbeiter*innen. Sie betreffen Arbeiter*innen in verschiedenem Maße, die Auswirkungen und Präferenzen von Arbeiter*innengruppen unterscheiden sich dadurch häufig (Gough 2003: 3, 274–277). Die Fragmentierung von Arbeiter*innen erschwert Widerstand gegen Kapitalbesitzer*innen. Gleichzeitig nimmt die Art der Fragmentierung auch Einfluss auf die Form von Widerstand. Sind Arbeiter*innen durch die Ausgestaltung des Arbeitsprozesses stärker voneinander getrennt und stehen weniger in Kontakt miteinander, sind individuelle Widerstandsstrategien wahrscheinlicher als kollektive (Edwards 1986: 262; Gough 2003: 289–290). Kapitalbesitzer*innen und das Management können Widerstand durch die Kontrolle des Arbeitsplatzes aktiv erschweren. Sie versuchen

durch die Regulierung des Arbeitsplatzes nicht nur produktive Arbeitsabläufe zu gestalten, sondern auch aktiv Handlungs- und Entscheidungsspielräume der ungehorsamen Beschäftigten zu verengen und Widerstand zu verhindern (Gerst 2002: 95). Die Kontrolle über Arbeiter*innen ist allerdings niemals absolut und verschiedene Formen des Widerstands sind immer möglich (Gough 2003: 62, 295; Littler/Salaman 1982: 262–263).

3.3 Der Machtressourcenansatz

Wrights Modell der Klassenanalyse und die Arbeitsprozesstheorie verweisen darauf, dass Arbeiter*innen trotz der Kontrolle von Kapitalbesitzer*innen über den Arbeitsprozess Handlungsoptionen und Machtressourcen besitzen, um eigene Interessen durchzusetzen. Diese Annahme liegt auch dem Machtressourcenansatz zugrunde. Er liefert darüber hinaus Erklärungen, warum und in welchen Situationen Akteure handeln und welche Formen des Kampfes sie verwenden, um ihre Interessen durchzusetzen.

Den ursprünglichen Ansatz von Erik Olin Wright (2000) und Beverly J. Silver (2003) haben Stefan Schmalz und Klaus Dörre (2014) weiterentwickelt. Sie ergänzten ihn um zwei Machtressourcen, die institutionelle und gesellschaftliche Macht. Der erweiterte Ansatz unterscheidet demnach zwischen vier Machtdimensionen: strukturelle Macht, Organisationsmacht, institutionelle und gesellschaftliche Macht.

Macht wird in diesem Konzept in Rückgriff auf Max Weber als »jede Chance, innerhalb einer sozialen Beziehung, den eigenen Willen auch gegen Widerstreben durchzusetzen« (Weber 1980: 28) begriffen. Das Konzept unterstellt asymmetrische Austauschbeziehungen zwischen Kapital und Arbeit sowie ein Interesse von Arbeiter*innen, diese durch kollektives Handeln und die Nutzung von Machtressourcen auszugleichen und zu verändern. Dabei gehen die Autoren davon aus, dass Macht innerhalb bestehender Verhältnisse ausgeübt wird. Macht ist somit die Fähigkeit von Arbeiter*innen und Gewerkschaften, Klasseninteressen unter den gegebenen Rahmenbedingungen durchzusetzen (Schmalz/Dörre 2014: 221; Wright 2000: 962).

Strukturelle Macht ergibt sich aus der Stellung von Arbeiter*innen im ökonomischen System – sie ist eine primäre Machtressource, auf die Lohnabhängige auch ohne kollektive Interessenvertretung zurückgreifen können (Schmalz/Dörre 2014: 222–224; Wright 2000: 962). Schmalz und Dörre (2014) unterscheiden zwei Varianten struktureller Macht: Marktmacht und Produk-

tionsmacht. Marktmacht resultiert aus der Stellung von Arbeiter*innen auf dem Arbeitsmarkt. Herrscht beispielsweise eine geringe Arbeitslosigkeit oder besitzen Arbeiter*innen seltene Qualifikationen, die besonders nachgefragt sind, verfügen Arbeiter*innen über eine hohe Marktmacht. Sie erhöht sich auch, wenn Arbeiter*innen andere Einkommensquellen als Lohnarbeit zur Verfügung stehen, von denen sie ihren Lebensunterhalt bestreiten können. Marktmacht ist immer von der spezifischen Position von Arbeiter*innengruppen auf dem Arbeitsmarkt abhängig. Dieser ist strukturiert und segmentiert nach verschiedenen Differenzkategorien wie Geschlecht, *race* und Herkunft und Faktoren wie Bildung oder kulturelles Kapital. Selbst bei einer guten Arbeitsmarktsituation kann es daher vorkommen, dass bestimmte Arbeiter*innengruppen wenig Marktmacht besitzen (Schmalz/Dörre 2014: 222–224; Silver 2005: 31; Weinmann et al. 2016: 183). Produktionsmacht ergibt sich aus der Stellung von Arbeiter*innen im Produktionsprozess. Haben Arbeiter*innen aufgrund ihrer Position ein hohes Störpotential des Produktions- oder Kapitalakkumulationsprozesses, steigt auch ihre Verhandlungsmacht. Die Mobilisierung dieser Machtressource erfolgt in der Regel durch Streiks, Arbeitsniederlegungen, aber auch durch verdeckte Formen des Widerstands wie Bummelstreiks oder Sabotage. Durch die verschiedenen, häufig auch dezentral und spontan stattfindenden Protestformen können große Kosten für Unternehmen entstehen (Arbeitskreis Strategic Unionism 2013: 347–351).

Organisationsmacht entsteht durch den Zusammenschluss von Lohnarbeiter*innen zu kollektiven Akteuren wie Gewerkschaften, Betriebsräten, Arbeiter*innenparteien oder anderen Organisationen (Arbeitskreis Strategic Unionism 2013: 351–352; Urban 2010: 444). Indikatoren einer ausgeprägten Organisationsmacht sind ein hoher Organisationsgrad von Arbeiter*innen in Gewerkschaften, der in der Regel in Mitgliederzahlen gemessen wird. Reine Mitgliederzahlen sind allerdings wenig aussagekräftig. Wichtig ist, dass Mitglieder bereit sind zu handeln, sich in die Organisation einzubringen und zu streiken. Partizipative Gewerkschaftsstrukturen sowie die interne Solidarität, die häufig über eine Kollektividentität entsteht, stärken diesen Aspekt. Ein weiteres Element dieser Machtressource sind Infrastrukturressourcen, also eine gute personelle und materielle Ausstattung von Gewerkschaften (Arbeitskreis Strategic Unionism 2013: 355). Organisationsmacht ist »eine dezidiert kollektive Machtressource« (Ebenau/Nickel 2016: 163), die Arbeiter*innen in (Massen-)Streiks und Verhandlungen mit Unternehmen bzw. Unternehmensverbänden nutzen.

Institutionelle Macht ist in der Regel das Resultat vergangener Kämpfe und zeigt sich in Gesetzen und rechtlichen Garantien (z.B. Streikrecht), Verfassungsregelungen, Institutionen der Arbeitsbeziehungen (z.B. Betriebsräte) oder im rechtlich-institutionellen Rahmen (z.B. Arbeitsgerichte). Die Besonderheit dieser Machtressource liegt in ihrer zeitlichen Stabilität über ökonomische Konjunkturzyklen oder kurzzeitige Veränderungen gesellschaftlicher Kräfteverhältnisse hinweg (Schmalz/Dörre 2014: 227–229). In Situationen, in denen Organisationsmacht und strukturelle Macht abnehmen, können Gewerkschaften im Idealfall auf ihre institutionelle Macht zurückgreifen. Sie wird in der Regel dann genutzt, wenn Arbeiter*innen und Gewerkschaften sich auf bindende Rechte der Einflussnahme berufen. Sie bietet Gewerkschaften Rechte und Möglichkeiten, eigene Interessen durchzusetzen, die aber gleichzeitig zur Einschränkung gewerkschaftlicher Handlungsfähigkeit, beispielsweise durch den Staat oder Unternehmen, genutzt werden können. Gewerkschaften müssen sich daher eine gewisse Autonomie bewahren, um diese Machtressource effektiv nutzen zu können (Dietrich 2017: 249; Schmalz/Dörre 2014: 227–229; Weinmann et al. 2016: 184).

Gesellschaftliche Macht von Gewerkschaften und Arbeiter*innen kann aus Kooperationen mit anderen Organisationen und der Unterstützung der Gesellschaft von gewerkschaftlichen Forderungen resultieren (Arbeitskreis Strategic Unionism 2013: 359). Schmalz und Dörre (2014) unterscheiden zwischen zwei Formen gesellschaftlicher Macht: Kooperations- und Diskursmacht. Kooperationsmacht entsteht durch die Etablierung tragfähiger Bündnisse und Kooperationen mit anderen sozialen Gruppen wie sozialen Bewegungen, NGOs, Kirchen oder Studierenden. Diskursmacht entsteht, wenn Gewerkschaften glaubwürdige Deutungsmuster und Lösungen für gesellschaftliche Probleme anbieten und Debatten zu ihren Gunsten beeinflussen können (Arbeitskreis Strategic Unionism 2013: 360–363; Schmalz/Dörre 2014: 231–232).

Machtressourcen sind umkämpft. Kapitalbesitzer*innen versuchen durch verschiedene Strategien, Machtressourcen von Arbeiter*innen zu verringern. Beispiele hierfür sind Veränderungen der Produktionsorganisation, Standortverlagerungen oder Rationalisierungsmaßnahmen, der Einsatz von Streikbrecher*innen, die Kooptierung von Arbeiter*innen und Gewerkschafter*innen, Korruptionszahlungen, Gewalt oder Lobbying (Schmalz/Dörre 2014: 222).

Für die Nutzung von Machtressourcen bedarf es auch strategischer Fähigkeiten, insbesondere von Gewerkschaften. Studien zeigen, dass Gewerkschaften teilweise über Machtressourcen verfügen, aber nicht in der Lage sind, die-

se effektiv zu nutzen (Lévesque/Murray 2013: 49). Gewerkschaften benötigen Kenntnisse und Kompetenzen, die einzelnen Ressourcen zu erkennen, einzusetzen oder zu entwickeln. Hierzu gehören insbesondere die Fähigkeiten, zwischen verschiedenen Interessen zu vermitteln, gemeinsame Deutungsmuster und Strategien zu entwickeln und lernfähig zu sein (Lévesque/Murray 2013: 49–53).

Spezifische Fähigkeiten sind elementar, um von bestimmten Machtressourcen zu profitieren. So sind strategische Fähigkeiten in Konflikten dienlich, um strukturelle Macht zu nutzen. »Konfliktfähigkeit« liegt vor, wenn es Gewerkschaften gelingt, für verschiedene Situationen angemessene Konflikt- und Arbeitskampfstrategien zu wählen und dadurch strukturelle Macht effektiv umzusetzen (Schmalz/Dörre 2014: 223). Organisationsmacht hingegen ist verbunden mit der Fähigkeit von Gewerkschaften, ihre Organisation für bestehende und zukünftige Mitglieder attraktiv zu gestalten und deren Interessen effektiv zu vertreten. Gewerkschaften sollten eine hohe Mitgliederpartizipation ermöglichen und flexibel auf verschiedene Rahmenbedingungen reagieren können (Schmalz/Dörre 2014: 226). Wenn es Gewerkschaften gelingt, ihre Autonomie zu wahren, können sie institutionelle Machtressourcen effektiv nutzen. Als Tarifpartnerinnen oder in politischen runden Tischen treten Gewerkschaften in Verhandlungen und erarbeiten Kompromisse. Dabei besteht die Gefahr, kooptiert zu werden oder von ihren Mitgliedern so wahrgenommen zu werden. Schaffen es Gewerkschaften, dies zu vermeiden, können sie institutionelle Macht am effektivsten nutzen (Arbeitskreis Strategic Unionism 2013: 373). Die Fähigkeit, glaubwürdige Deutungsmuster für Probleme zu schaffen, ist elementar, um gesellschaftliche Diskurse in ihrem Sinne zu beeinflussen und somit gesellschaftliche Machtressourcen zu nutzen. Gewerkschaften müssen auch anschlussfähige Deutungsmuster entwickeln, die an Vorstellungen von anderen gesellschaftlichen Akteuren anknüpfen, um Allianzen zu ermöglichen (Arbeitskreis Strategic Unionism 2013: 372; Schmalz/Dörre 2014: 232). Dass Gewerkschaften all diese Fähigkeiten in sich vereinen, ist selten. »Die vollkommen flexible, konfliktfähige, politisch autonome, diskursiv gewapnete, stets lernfähige Gewerkschaft [...] ist wohl eher eine Idealvorstellung als eine gesellschaftliche Realität« (Arbeitskreis Strategic Unionism 2013: 375).

3.4 Operationalisierung für die empirische Analyse

In der empirischen Analyse geht es mir darum, empirisch begründete Erkenntnisse über den Zusammenhang zwischen der industriellen Transformation der Landwirtschaft und der Organisierung sowie den Kämpfen von Landarbeiter*innen zu gewinnen. Um die hier vorgestellten theoretischen Kategorien für meine Fallstudie zur Organisierung und zu Kämpfen von Arbeiter*innen im Zuckerrohrsektor in São Paulo anwenden zu können, entwickle ich in diesem Kapitel Indikatoren.

Klassenpositionen zeichnen sich dadurch aus, welche Stellung Arbeiter*innen im kapitalistischen Produktionsverhältnis einnehmen (Wright 1997: 411). Für meine Analyse stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage, ob Arbeiter*innen im Zuckerrohrsektor im Besitz von Produktionsmitteln wie Land, Rohstoffen, Arbeitsmitteln, Maschinen oder Unternehmen sind. Ein weiterer Hinweis zur Position der Arbeiter*innen ist der Besitz von Autorität, d.h. ob sie Einfluss auf die Personalstruktur nehmen, ob sie Kontrolle über andere Arbeiter*innen, die Ausgestaltung des Produktionsprozesses oder über ihre Arbeit im Betrieb ausüben (Wright 1997: 20–21). Qualifikation als weiterer Faktor, der die Klassenposition von Arbeiter*innen bestimmt, ergibt sich aus der Expertise, dem Wissen und den Fähigkeiten von Arbeiter*innen, die sie besitzen und die sie für gewisse Arbeitsstellen benötigen. Indikatoren hierfür sind das Bildungsniveau der Arbeiter*innen, Zertifikate über Aus- und Fortbildungen oder andere formelle Bildungsabschlüsse. Zudem ist relevant, wie häufig diese Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt zu finden sind (Wright 1997: 22–23). Wechselseitig mit der Stellung im Unternehmen und auf dem Arbeitsmarkt verbunden sind Löhne, Arbeitsverhältnisse, finanzielle Ressourcen, Lebensverhältnisse, Lebenschancen, Interessen und Alltagserfahrungen von Lohnarbeiter*innen (Wright 1997: 20–23, 29–37). Diese Indikatoren integriere ich daher in die Analyse der Klassenpositionen von Lohnarbeiter*innen im Zuckerrohrsektor.

Die Klassenstruktur ist die Gesamtheit aller Klassenpositionen und damit verbundenen Klassenverhältnisse. Kennzeichen der Klassenstruktur ist, welche Kapitalbesitzer*innen und welche Arbeiter*innen im Zuckerrohrsektor beschäftigt sind. Ich analysiere, ob es große oder kleine Betriebe bzw. Arbeitgeber*innen mit vielen oder wenigen Angestellten sind, in wessen Besitz sich die Unternehmen befinden und welche gesamtgesellschaftliche Stellung die beteiligten Unternehmen des Zuckerrohrsektors einnehmen. Für die Gesamtheit der Lohnarbeiter*innen und deren Klassenpositionen betrachte

ich, welche Positionen die Angestellten im Zuckerrohrsektor auf dem Arbeitsmarkt und im Arbeitsprozess einnehmen. Dazu gehört die Betrachtung, aus welchen sozioökonomischen Schichten Arbeiter*innen stammen und welche Positionen sie in Zuckerrohrunternehmen einnehmen. Ihr soziales Umfeld, ihre indirekte Klassenposition, ist ebenso wichtig. Bei Klassenverhältnissen stellt sich die Frage, wie groß die Klassendurchlässigkeit und Aufstiegschancen sind. Um das Verhältnis zwischen Arbeit und Kapital zu analysieren, frage ich, wie Ausbeutungsverhältnisse organisiert sind. Ist die Struktur im Betrieb oder auf anderen Ebenen eher antagonistisch oder kooperativ gestaltet? Die Gesamtheit der Besitz- und Klassenverhältnisse und die daraus entstehenden Alltagserfahrungen und Interessen von Arbeiter*innen fallen ebenso in diese Analysekatégorie (Edwards 1986: 279; Wright 1997: 379, 399).

Bei der Analyse von Klassenbewusstsein geht es um Aspekte wie Ideen, Vorstellungen, Überzeugungen oder Theorien über Konsequenzen des eigenen Handelns oder Präferenzen, die ihrerseits Handeln beeinflussen können. Klassenbewusstsein von Lohnarbeiter*innen umfasst alle Arten des Bewusstseins, das sich auf klassenrelevante Themen bezieht. Hierzu gehören die Vorstellungen der Angestellten im Zuckerrohrsektor über die eigene Stellung im Produktionsprozess, über ihre Ausbildung, über ihre Arbeitgeber*innen oder allgemeine Meinungen über (privaten) Besitz an Produktionsmitteln. Eine besondere Bedeutung kommt der Wahrnehmung von Ungerechtigkeit als Auslöser von kollektivem Klassenhandeln zu. Ich frage, welche Gedanken sich Arbeiter*innen über die Konsequenzen ihres möglichen Handelns machen, insbesondere in Bezug auf widerständiges Klassenhandeln. Es geht darum, welche Annahmen Arbeiter*innen im Zuckerrohrsektor über Klassenhandeln aufstellen, also was sie denken, wie viele andere Arbeiter*innen an gemeinsamen Aktionen teilnehmen würden, wie viele nötig wären und was das Ergebnis dieser Mobilisierung sein würde und somit, ob sich ihre Teilnahme lohnen würde. Rechtliche Rahmenbedingungen, Machtverhältnisse und mögliche Repressionen gegenüber Arbeiter*innen und Gewerkschaften fließen in die Kosten-Nutzen-Rechnung ein. Ein Teil der Analyse von Klassenbewusstsein ist auch, welche Präferenzen Arbeiter*innen im Zuckerrohrsektor in spezifischen Situationen herausbilden (Kelly 2002: 33–39; Wright 1997: 382–387; 2005: 20–21).

Bei der Analyse von Klassenformationen betrachte ich den Prozess, wie Arbeiter*innen Organisationen bilden, um ihre Interessen zu vertreten, sowie die geschaffenen Organisationen. Hierunter fallen in erster Linie Gewerkschaften, aber ebenso soziale Bewegungen, kirchliche Organisationen, infor-

melle Netzwerke etc. Ich untersuche somit, welche Organisationen welche Arbeiter*innen im Zuckerrohrsektor bilden und was deren Mitgliederstruktur, innerer Aufbau und Macht ist. Wie der Prozess der Bildung von Organisationen ausgestaltet ist oder war, ist ebenfalls relevant. Kapitalbesitzer*innen bilden Vereinigungen wie Arbeitgeber*innenverbände, die ich auch in den Blick nehme (Wright 1997: 379–381).

Klassenhandeln besteht aus allen individuell getroffenen Entscheidungen und Handlungen von Arbeiter*innen. Hierzu gehören alle Handlungen der Beschäftigten im Zuckerrohrsektor, die in Zusammenhang mit der Kategorie Klasse stehen. Beispiele hierfür sind, dass Arbeiter*innen ihre Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt anbieten, sie den Arbeitsplatz wechseln, sie migrieren oder dass Vorarbeiter*innen Befehle aussprechen und andere Lohnarbeiter*innen sie befolgen oder verweigern. Zum Klassenhandeln gehören zudem ihre politischen Aktivitäten, also ob sie (aktiv) in Gewerkschaften organisiert sind, an Streiks oder sonstigen kollektiven Klassenkämpfen teilnehmen oder sie individuell Widerstand leisten (Wright 1997: 81–82). Die Mikroategorie des Klassenhandelns verknüpfe ich mit der Makroategorie der Klassenkämpfe. Unter der Kategorie Klassenkämpfe analysiere ich alle organisierten Formen von Klassenhandeln im Zuckerrohrsektor, die sich gegen Gegner*innen von Klassenformationen oder Mitglieder einer antagonistischen Klassenposition richten. Hierzu gehören etwa friedliche Aushandlungsprozesse, Tarifverhandlungen, (wilde) Streiks, Arbeitsniederlegungen, Bummelstreiks, jedoch ebenso Landbesetzungen, Demonstrationen oder sonstige Protestaktionen. Auch individuelles Klassenhandeln wie Sabotage, Anzeigen beim Arbeitsministerium oder ähnliches zähle ich hierzu (Hyman 1984: 56; Wright 1997: 382). Der Fokus liegt auf den Formen und der Ausgestaltung von Klassenkämpfen, also welche Arbeiter*innen an diesen teilnehmen oder nicht teilnehmen, wie die Kämpfe organisiert werden, ablaufen und was ihre Resultate sind. Darüber hinaus nehme ich das Klassenhandeln von Kapitalbesitzer*innen in diesen Kämpfen in den Blick (Wright 1997: 382, 399–404). Die Themen und Anlässe solcher Klassenkämpfe können verschiedener Natur sein. Sie drehen sich in der Regel um das Ausbeutungsverhältnis wie bei Auseinandersetzungen um Löhne, die Arbeitsdichte, den Arbeitstag, die Kontrolle über den Arbeitsprozess, das Verhalten von Arbeitgeber*innen oder Eigentums- und Besitzverhältnisse (Wright 2015: 200).

Ergänzend zu den oben dargestellten Kategorien betrachte ich die Ausgestaltung des Arbeitsprozesses. Bei dieser Kategorie achte ich insbesondere auf Regeln und Formen der Kontrolle über Arbeiter*innen am Arbeitsplatz, den

Ablauf und die technische Ausgestaltung des Arbeitsprozesses und welche Anreiz- und Sanktionssysteme das Management verwendet, um Arbeiter*innen im Zuckerrohrsektor zu disziplinieren oder zum produktiven Arbeiten zu motivieren. Auch Hierarchien, Arbeitsverhältnisse und -bedingungen je nach Status, Aufgabe und Funktion in Zuckerrohrunternehmen sind Indikatoren des Arbeitsprozesses. Ich nehme ebenso die Auswirkungen der Ausgestaltung des Arbeitsprozesses auf die Fragmentierung von Arbeiter*innen und deren Solidarität in den Blick. Gleichzeitig analysiere ich die Ansatzpunkte für Protest, die sich aus der Ausgestaltung des Arbeitsprozesses in der Zuckerrohrproduktion ergeben sowie die Reaktionen von Kapitalbesitzer*innen und Management auf Protest.

Machtressourcen, die Arbeiter*innen und Klassenformationen wie Gewerkschaften im Zuckerrohrsektor zur Verfügung stehen, erfasse ich in meiner Analyse wie folgt: Strukturelle Machtressourcen stehen Arbeiter*innen je nach Klassenposition zur Verfügung. Können sich Arbeiter*innen aufgrund ihrer Fähigkeiten und der Nachfrage nach diesen ihre*n Arbeitgeber*in aussuchen, besitzen sie eine hohe Marktmacht. Daher frage ich nach den Qualifikationen von Arbeiter*innen im Zuckerrohrsektor und der Stellung, die sie aufgrund ihrer Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt als auch in Zuckerrohrunternehmen einnehmen. Auch die Arbeitslosenquote auf nationaler und bundesstaatlicher Ebene sowie die Verfügbarkeit alternativer Beschäftigungsformen für Zuckerrohrarbeiter*innen, zum Beispiel als selbstständige Bäuer*innen, sind Teil der Analyse von strukturellen Machtressourcen. Produktionsmacht ist an die Position von Arbeiter*innen im Produktionsprozess geknüpft. Sie entsteht, wenn Arbeiter*innen durch Streiks hohe Kosten verursachen oder den Arbeitsprozess leicht stoppen können. Zudem besitzen Arbeiter*innen Produktionsmacht, wenn sie in Sektoren arbeiten, die für den wirtschaftlichen Kreislauf oder für die Gesamtgesellschaft wichtig sind. Ich analysiere, welche Ansatzpunkte sich Arbeiter*innen im Zuckerrohrsektor für Arbeitskämpfe bieten, um ihre Forderungen durchzusetzen. Zudem betrachte ich die sozioökonomische Bedeutung des Zuckerrohrsektors, also ob er wichtig für wirtschaftliche Kreisläufe, den Staatshaushalt oder die Entwicklung(-spolitik) Brasiliens ist (Schmalz/Dörre 2014: 222–224; Wright 1997: 20–23, 29–37).

Die Frage, wie Klassenorganisationen von Arbeiter*innen wie Gewerkschaften im Zuckerrohrsektor strukturiert sind, definiert ihre Organisationsmacht. Wie hoch ist der Organisationsgrad der Lohnarbeiter*innen im Zuckerrohrsektor? Sind die Organisationen, die Arbeiter*innen im Zu-

ckerrohrsektor vertreten, intern oder untereinander solidarisch? Sind sie demokratisch, offen, flexibel bzw. partizipativ gestaltet? Wie ist die Mitgliederstruktur aufgebaut? Welche finanziellen Ressourcen stehen den Organisationen zur Verfügung? Sind Mitglieder von diesen Organisationen leicht zu kollektiven Kämpfen mobilisierbar? Die Antworten auf diese Fragen definieren, wieviel Organisationsmacht Arbeiter*innen im Zuckerrohrsektor besitzen. Sind sie beispielsweise untereinander solidarisch, gut organisiert und bereit zu streiken, steigt ihre Organisationsmacht. Gibt es viele Fragmentierungslinien, wenig Solidarität, viel Angst zu handeln, sinkt sie (Arbeitskreis Strategic Unionism 2013: 351–355).

Kooperations- und Diskursmacht als Elemente der gesellschaftlichen Macht sind nicht direkt aus der Position von Arbeiter*innen in der Klassenstruktur ableitbar. Kooperationsmacht entsteht über Bündnisse und Kooperationen von Gewerkschaften mit anderen sozialen Gruppen wie sozialen Bewegungen, NGOs, Kirchen oder Studierenden. Ich analysiere, ob und wenn ja, welche strategischen Kooperationen Gewerkschaften im Zuckerrohrsektor mit anderen Organisationen eingehen und wie diese Bündnisse ausgestaltet sind. Diskursmacht entsteht, wenn Gewerkschaften glaubwürdige Deutungsmuster und Lösungen für gesellschaftliche Probleme anbieten und Debatten positiv beeinflussen können. Für die Analyse von Diskursmacht analysiere ich, wie Medien und gesellschaftliche Akteure auf die Anliegen von Klassenorganisationen wie Gewerkschaften im Zuckerrohrsektor reagieren und ob sie Unterstützung von diesen bekommen (Arbeitskreis Strategic Unionism 2013: 360–363; Schmalz/Dörre 2014: 231–232).

Institutionelle Macht kann in Gesetzen bzw. rechtlichen Garantien (Streikrecht, Gewerkschaftsrecht etc.), Verfassungsregelungen, Institutionen der Arbeitsbeziehungen (Betriebsräte, Regelung der Tarifverhandlungen etc.) oder rechtlich-institutionellen Rahmen (Arbeitsgerichte etc.) verankert sein kann. Auch die Verbindungen zu politischen Parteien und zu staatlichen Einrichtungen können institutionelle Macht schaffen. Ich untersuche, welche rechtlichen oder institutionellen Möglichkeiten Gewerkschaften und Arbeiter*innen im Zuckerrohrsektor besitzen, um ihre Forderungen durchzusetzen (Schmalz/Dörre 2014: 227–229).

Teil der Analyse von Gewerkschaften und kollektiven Klassenzusammenschlüssen ist auch, ob sie Machtressourcen effektiv nutzen können. Ich frage danach, inwiefern die Klassenorganisationen von Arbeiter*innen im Zuckerrohrsektor innovativ und lernfähig sind und es schaffen, sich auf neue Situationen einzustellen und neue Machtressourcen zu erschließen. Zudem be-

trachte ich, ob es ihnen gelingt, in Klassenkämpfen adäquate Strategien zu erarbeiten und umzusetzen, also ob sie konfliktfähig sind. Ein weiterer Indikator der Fähigkeiten von Gewerkschaften ist es, ob es ihnen gelingt, Mitglieder und an Organisationsstärke zu gewinnen, sowie eine Identität und Partizipationsbereitschaft ihrer Mitglieder aufzubauen. Zudem stellt sich die Frage, ob Gewerkschaften im Zuckerrohrsektor anschlussfähige Deutungsmuster anbieten und ob sie sich gegenüber staatlichen Institutionen Autonomie bewahren können.

