

Matthias Ebenau & Felix Nickel

## Gewerkschaftliche Krise und Erneuerung – *Labour Revitalisation Studies* als globale Konversation

*Keywords:* labour revitalisation studies, transnational unionism, informal and precarious work, gendered labour, unions and the state

*Schlagwörter:* labour revitalisation studies, transnationale Gewerkschaftspolitik, informelle und prekäre Beschäftigung, Geschlechtlichkeit von Arbeit, Gewerkschaften und der Staat

Gewerkschaften – hier verstanden im weitesten Sinne als formale Organisationen zur kollektiven Interessenvertretung der abhängig Beschäftigten mit betriebs- und tarifpolitischer Handlungsmacht sowie einer massenintegrativen Funktion (vgl. Esser 1982) – haben in den vergangenen Jahren in zahlreichen Ländern und Weltregionen tiefgreifende Krisenprozesse durchlaufen. Diese dauern vielfach bis heute an. Trotz zum großen Teil unterschiedlicher Ausgangsbedingungen und Verlaufsformen drücken sie sich in ähnlichen Erscheinungen aus. Dazu gehören insbesondere Mitgliederverluste, die Schwächung der gewerkschaftlichen Verankerung in den Betrieben, ein Rückgang bzw. eine Aushöhlung kollektivvertraglicher Regelungen, die Erosion politisch-institutionellen Einflusses und das Entstehen von Parallel- und Konkurrenzorganisationen, um nur die wichtigsten zu nennen (für mehr Details s. das Editorial dieses Heftes, S. 151ff). Für den industriellen Kapitalismus als Ganzen stellte deshalb der Soziologe Walther Müller-Jentsch (2006) Mitte des vergangenen Jahrzehnts die provokative Frage, ob nicht sogar ein „Kapitalismus ohne Gewerkschaften“ denkbar geworden sei. Zwar verwies schon Müller-Jentsch darauf, dass sich die Gewerkschaften historisch betrachtet als extrem wandlungsfähig und beharrungskräftig erwiesen hatten. Dass aber überhaupt ein eher gewerkschaftsnaher Wissenschaftler es für geboten hielt, die Frage – zuvor höchstens ein neoliberaler Wunschtraum – ernsthaft aufzuwerfen, zeigte, als wie weit fortgeschritten die gewerkschaftliche Krise allgemein wahrgenommen wurde.

Allerdings wurde diese auf Krise und Niedergang der Gewerkschaften fokussierte Sichtweise rasch in Frage gestellt. Neben Krisendiagnosen und

-analysen entwickelte sich ein auf strategische Optionen, innovative Praktiken und gewerkschaftliche Erneuerungsprozesse fokussierter Debattenstrang. Dieser wird vielfach als „labour revitalisation studies“ (LRS, in etwa „Studien zur Revitalisierung der ArbeiterInnenbewegung“) bezeichnet und hat sich inzwischen auch im deutschsprachigen Raum fest etabliert. Während VertreterInnen der LRS besagte Krisenanalysen zur Kenntnis – und ernst – nehmen, geht es ihnen mithin vor allem um die Analyse und auch um die Beförderung bestehender Gegentendenzen. Die politisch-wissenschaftlichen Implikationen dieses Perspektivwechsels werden im folgenden Zitat von Klaus Dörre und Stefan Schmalz, zwei wichtigen Vertretern der LRS im deutschsprachigen Raum, deutlich:

„Ein wichtiges Motiv [für die Herausbildung der LRS] war der Niedergangsfatalismus, der die sozialwissenschaftliche Debatte in Deutschland auszeichnete. Sofern Gewerkschaften überhaupt noch erforscht wurden, geschah das überwiegend in dem Duktus, Organisationen im Niedergang zu beobachten. Dem sollte ein Forschungsprogramm entgegengesetzt werden, das [...] die Möglichkeit einer strategischen Wahl der Gewerkschaften, und damit auch die Chancen einer Erneuerung betonte.“ (Dörre & Schmalz 2013: 14)

Zu den besagten strategischen Optionen und innovativen Praktiken von Gewerkschaften zählen sie etwa neue Modelle zur Stärkung der betrieblichen Verankerung wie den *Organizing*-Ansatz, eine neue Kampagnen- und Bündniskultur im Rahmen eines „social movement unionism“ und die Ausweitung des gewerkschaftlichen Mandats auf bislang unterrepräsentierte Beschäftigtengruppen, z.B. jene im informellen Sektor.

Den LRS ging es von Anfang an auch darum, einen transnationalen Austausch über Wege aus der gewerkschaftlichen Krise zu befördern und wechselseitige Lernprozesse anzustoßen. Somit können die LRS bereits jetzt als entstehende „globale Konversation“ bezeichnet werden. Allerdings ist dabei zumindest in ihrem deutschsprachigen Strang eine gewisse Konzentration auf Erfahrungen aus anderen OECD-Ländern und einigen wenigen Schwellenländern (z.B. Südafrika) zu verzeichnen. Hier setzt der vorliegende Artikel an. Sein hauptsächliches Anliegen ist es, eine größere Spannweite von Erfahrungen gewerkschaftlicher Krise und Erneuerung, insbesondere im Globalen Süden, sichtbar zu machen und diese auf ihre Aussagekraft für den hiesigen Kontext hin zu befragen.

Freilich ist ein solches Unterfangen nicht völlig problemfrei, bestehen doch, erhebliche Unterschiede zwischen Gewerkschaften in – pauschal gesprochen – Süd und Nord. Diese liegen in der Unterschiedlichkeit der regionalen und nationalen Varianten kapitalistischer Ökonomien, der mit diesen verbundenen Systemen industrieller Beziehungen und der Konstitution

der gewerkschaftlichen Organisationen selbst begründet. Unterschiede, um nur einige der hervorstechendsten aufzugreifen, bestehen darin, dass sich in den meisten Ländern des Globalen Südens ein erheblicher Teil der produktiven Aktivitäten außerhalb der formalen Ökonomie konzentriert und dass in den wenigsten Fällen nennenswerte Industriesektoren bestehen (vgl. dazu Abschnitt 2 dieses Textes). Dies verändert und erschwert die Bedingungen für gewerkschaftliches Handeln teils erheblich.

Nichtsdestoweniger sind wir der Auffassung, dass ein Lernen vom Süden möglich ist und politisch wie intellektuell produktiv sein kann. Einerseits müssen dabei vorhandene Unterschiede kritisch reflektiert werden. Dies gilt allerdings nicht nur für Süd-Nord-Vergleiche, sondern prinzipiell immer, wenn aus der Analyse eines Falls Rückschlüsse auf Handlungsmöglichkeiten in einem anderen gezogen werden sollen. Außerdem deuten zahlreiche der im Editorial dieses Heftes beschriebenen Krisentendenzen darauf hin, dass sich die Rahmenbedingungen für gewerkschaftliches Handeln in Ländern des Nordens in vielen Bereichen wenn auch nicht angleichen, so doch zumindest annähern. Dies gilt beispielsweise für das bereits erwähnte Problemfeld prekärer und informeller Beschäftigung und deren Ausweitung. In diesem und ähnlichen Feldern kann es besonders aufschlussreich sein, Organisationserfahrungen aus dem Globalen Süden aufzugreifen. Tatsächlich weisen nicht nur Krisenerfahrungen sondern auch Erneuerungsbemühungen in Süd und Nord vielfach erhebliche Ähnlichkeiten auf, wie im Verlauf dieses Artikels deutlich werden wird.

Der Rest des Textes gliedert sich in drei Teile. Der erste gibt einen Überblick über die Kerngedanken der LRS. Dies wird gefolgt vom Hauptteil des Artikels, in welchem wir entlang von vier thematischen Achsen ausgewählte Dimensionen von Krisen- und Erneuerungsprozessen darstellen und diskutieren: (1) die Herausbildung von transnationalen gewerkschaftlichen Organisationsformen, (2) das Problemfeld der Geschlechtlichkeit von Arbeit und gewerkschaftlicher Organisation, (3) Organisationsbemühungen von Gewerkschaften in Bezug auf informelle und prekäre Beschäftigungsformen und (4) das Verhältnis von Gewerkschaften zum Staat. Schließlich endet der Text, wie üblich, mit einigen knappen Schlussfolgerungen, die sich auf die Anforderungen der LRS als „globale Konversation“ sowie deren mögliche Beiträge zu gewerkschaftlichen Erneuerungsprozessen beziehen.

## 1. Studien und Debatten zur gewerkschaftlichen Erneuerung

Beginnen wir aber, wie eben angekündigt, mit den Kernannahmen und -aussagen der LRS. Diese lassen sich in einer Reihe von Begriffen zusammenfassen.

Sicherlich die Grundprämisse der LRS ist die Annahme, dass Gewerkschaften auch im Angesicht der diversen Krisentendenzen, die eben kurz angerissen wurden, über eine „strategische Wahl“ (*strategic choice*) verfügen. Um das Möglichkeitsspektrum gewerkschaftlicher Strategiebildung zu umreißen, verwendete Tony Huzzard (2004), der neben anderen den Begriff in die Debatte einführte, das Metaphernpaar vom „Boxen“ und „Tanzen“. Dieses verweist auf die Diversität des gewerkschaftlichen Repertoires: von klassischen, eher konfliktbasierten Ansätzen einerseits und verhandlungsorientierten, korporatistischen und sozialpartnerschaftlichen Strategien andererseits. Allgemeiner gesprochen verweist das Konzept der strategischen Wahl darauf, dass Gewerkschaften keine passiven Opfer von Entwicklungen sind, die unweigerlich in einen Kapitalismus münden würden, der, wie Müller-Jentsch andeutet, völlig ohne sie auskommt. Vielmehr sind sie als Akteure in diverse, institutionell vorstrukturierte Kontexte eingebunden, die sich in ökonomischer, sozialer, politischer und kultureller Hinsicht unterscheiden. In diesen Kontexten verfügen sie über spezifische „Möglichkeiten [...] kreativ zu handeln und sich selbst zu erneuern“ (Dörre 2008: 3). In diesem Verständnis sehen sich Gewerkschaften also mit Herausforderungen konfrontiert, die möglicherweise, soweit sie nicht erfolgreich bewältigt werden können, zu Krise und Niedergang führen können. Gleichzeitig verfügen sie in ihren jeweiligen politisch-institutionellen Kontexten – und nicht zuletzt durch die Anknüpfungspunkte, die sich in und aus diesen Kontexten ergeben – aber auch über handlungsorientierte Ressourcen, mit denen sie diese Herausforderungen potenziell meistern können. Ob und wie Gewerkschaften auf möglicherweise existenzbedrohende Entwicklungen erfolgreich reagieren können, hängt für die LRS also nicht allein – und nicht einmal vorrangig – von äußeren Krisenfaktoren ab. Stattdessen geht es mindestens ebenso stark um ihre Fähigkeit, ihre Ressourcen und die daraus resultierenden Handlungsoptionen zu erkennen und diese strategisch sinnvoll einzusetzen. Das Konzept der strategischen Wahl beinhaltet dabei nicht nur den Hinweis auf die notwendige gewerkschaftliche Strategiefähigkeit. Daneben betonen VertreterInnen der LRS auch immer wieder die Notwendigkeit zu kreativem Denken und Handeln, also des Blicks über den Tellerrand, der Adaption potenziell erfolgreicher Strategien usw. Damit wird freilich auch deutlich, dass erfolgreiche gewerkschaftliche Erneuerung bei aller Ablehnung eines Niedergangsfatalismus als ein anspruchsvolles und fragiles Projekt gesehen wird (vgl. Urban 2012: 227-229).

Ein zweites Grundmerkmal der LRS ist mittelbar bereits deutlich geworden: ihre enge Verzahnung mit Studien zu und Perspektiven auf die Vielgestaltigkeit

kapitalistischer Organisationsformen. In den Worten von Carola Frege und John Kelly (2004a: 31):

„Die Position von Gewerkschaften ist kontextabhängig, das heißt, sie hängt von den spezifischen politischen, ökonomischen und rechtlichen Rahmenbedingungen ab, die gewerkschaftliches Handeln regulieren und Gewerkschaften im weiter verstandenen politischen und ökonomischen System verorten.“

Das Thema kapitalistischer Vielgestaltigkeit wurde in den vergangenen anderthalb Jahrzehnten vorrangig mit der neoinstitutionalistischen „Spielarten des Kapitalismus“-Perspektive (*Varieties of Capitalism*, VoC) assoziiert (vgl. Hall & Soskice 2001). In dieser Traditionslinie argumentieren etwa Frege und Kelly, bestimmte strategische Handlungsansätze, Machtressourcen (s.u.) usw. seien in einigen politisch-institutionellen Kontexten bedeutsamer bzw. erfolgversprechender als andere. In den „liberalen Marktökonomien“ (etwa den USA oder dem Vereinigten Königreich), wo die industriellen Beziehungen grundsätzlich eher konfrontativ und schwach institutionalisiert sind, sei demzufolge eine Vorherrschaft von mitglieder- und konfliktorientierten Revitalisierungsstrategien (repräsentiert z.B. durch den *Organizing*-Ansatz) zu erwarten. In den stärker sozialkorporatistisch geprägten „koordinierten Marktökonomien“ (wie der BRD) würden absehbar eher sektorale, partnerschaftsorientierte Strategien (Bündnisse für Arbeit u.ä.) verfolgt werden. Im Endergebnis sei in enger Verknüpfung mit den unterschiedlichen *Varieties of Capitalism* eben auch von „Varieties of Unionism“ auszugehen (Frege & Kelly 2004a: 40-42).

Zwar haben sich diese Erwartungen bezüglich der gewerkschaftlichen Strategiebildung in unterschiedlichen politisch-institutionellen Kontexten nur teilweise bewahrheitet. So verfolgen zum Beispiel etliche bundesdeutsche Gewerkschaften seit Jahren recht erfolgreich jene *Organizing*-basierten Ansätze, welche die „Varieties of Unionism“-Tradition eher im angloamerikanischen Raum verorten würde – freilich nicht, ohne diese vorher an den deutschen Dualismus von Gewerkschaften und Betriebsräten anzupassen (Dörre 2008). Auch in anderen Zusammenhängen ist der VoC-Ansatz einer grundlegenden Kritik von links unterzogen worden und kann in der Konsequenz in der Literatur über kapitalistische Vielgestaltigkeit inzwischen als überholt gelten (vgl. z.B. Bruff u.a. 2015; Kößler 2013). Dabei muss aber das sprichwörtliche Kind nicht mit dem Badewasser ausgeschüttet werden. Vielmehr ist die grundlegende Beobachtung, dass sich in enger Verzahnung mit der Diversität der Systeme industrieller Beziehungen – und kapitalistischer Institutionenkomplexe im Allgemeinen – auch eine Vielfalt gewerkschaftlicher Erneuerungsbemühungen und -strategien herausgebildet hat, zu einem tragfähigen Grundpfeiler der LRS avanciert.

Vor diesem Hintergrund tritt die Frage nach gewerkschaftlichen Machtressourcen – ein weiteres Kernkonzept der LRS – in den Vordergrund. Im Anschluss an Beverly Silvers (2005: 30-44) Unterscheidung von verschiedenen „Quellen von Arbeitermacht“ haben deutsche VertreterInnen der LRS – insbesondere die ProtagonistInnen des sogenannten „Jenaer Machtressourcenansatzes“ – eine differenzierte Typologie der Ressourcen entwickelt, die Gewerkschaften zur Bewältigung von Herausforderungen und Krisentendenzen einsetzen können. Silvers Differenzierung zwischen „struktureller Macht“ und „Organisationsmacht“ fügen die Jenaer ForscherInnen die Kategorie „institutioneller Macht“ hinzu, welche sich besonders zum Verständnis gewerkschaftlicher Machtressourcen in korporativen Kapitalismustypen eigne. Daraus ergibt sich folgende Trias gewerkschaftlicher Machtressourcen (vgl. zusammenfassend Dörre & Schmalz 2013: 15-19):

- Strukturelle Macht, gewissermaßen die Grundform von Arbeitermacht, ist, in diesem Verständnis, jene Macht, die aus besonderen Arbeitsmarktsituationen (z.B. Arbeitskräfteknappheit) bzw. unmittelbar aus der Stellung der Beschäftigten im Produktionsprozess und ihrer Fähigkeit, diesen zu stören, entspringt. Sie kann demzufolge spontan eingesetzt werden (z.B. durch Sabotage, „Bummelstreiks“ oder wilde Arbeitsverweigerung) und ist nicht zwingend auf dauerhafte Organisationen angewiesen.
- Davon zu unterscheiden ist die Organisationsmacht, die, wie der Name schon besagt, eben aus dem Zusammenschluss von Lohnabhängigen in Gewerkschaften, Arbeiterparteien und ähnlichen Organisationen entsteht. Anders als bei der strukturellen Macht handelt es sich bei der Organisationsmacht um eine dezidiert kollektive Machtressource (verknüpft mit Aktionsformen wie organisierten Massenstreiks oder vergleichbaren Formen der Druckentfaltung, meist zur Begleitung gruppenbezogener Verhandlungen).
- Institutionelle Macht – die erste Erweiterung von Silvers ursprünglicher Differenzierung – resultiert im Verständnis der Jenaer ForscherInnen aus der Verankerung von „sozialen Basiskompromissen“ in Form gesetzlicher und anderweitiger Institutionen (z.B. Tarifvertragssysteme, korporatistische Dialog- und Verhandlungsforen oder permanente betriebliche Mitwirkungskanäle). Wie alle Institutionen können sich diese mit der Zeit teilweise von den strukturellen und organisationalen Machtverhältnissen, aus denen sie hervorgegangen sind, entkoppeln.

Ausgehend von diesem Dreiklang sind immer wieder neue Differenzierungen und Erweiterungen der Typologie gewerkschaftlicher Machtressourcen

vorgeschlagen worden – etwa um „diskursive“ oder „politische Macht“ – um den Ansatz nuancierter und auf weitere politisch-institutionelle Kontexte, unter anderem des Globalen Südens, anwendbar zu machen (s. den Beitrag von Weinmann u.a. in diesem Heft, S. 182ff). Der Grundgedanke bleibt jedoch stets derselbe, nämlich dass Gewerkschaften je nachdem, welche strategischen Entscheidungen sie treffen und in welcher Art Umfeld sie agieren, auf eine Vielfalt von Machtressourcen in wechselnden Mischungsverhältnissen zurückgreifen können.

Mit den beschriebenen drei Aspekten – der Betonung der strategischen Wahl der Gewerkschaften, der Verzahnung gewerkschaftlicher Erneuerungsansätze mit kapitalistischer Vielgestaltigkeit und der Verschiedenartigkeit gewerkschaftlicher Machtressourcen – ist der „Markenkern“ der LRS umrissen, wenn auch nur in Grundzügen. Im Folgenden werden wir uns nun, wie angekündigt, auf einen kleinen *tour d’horizon* gewerkschaftlicher Erneuerungsbestrebungen im globalen Süden begeben.

## 2. Gewerkschaftliche Herausforderungen und Revitalisierungsansätze im globalen Süden – ein *tour d’horizon*

Dieser Überblick erfolgt, wie eingangs angekündigt, entlang von vier thematischen Achsen: die verstärkte Herausbildung von transnationalen gewerkschaftlichen Organisationen, Netzwerken usw.; neue Ansätze im Verhältnis von geschlechtlicher Verfasstheit der Arbeitswelt und gewerkschaftlicher Organisation; verstärkte Organisationsbemühungen in Bezug auf die vielfach lange vernachlässigte Gruppe der informell und prekär Beschäftigten; und Neujustierungen im Verhältnis zwischen Gewerkschaften und dem Staat. Diese Einteilung ergibt sich aus einer systematischen Lektüre einschlägiger wissenschaftlicher Literatur zu Prozessen und Situationen gewerkschaftlicher Erneuerung, mit einem Schwerpunkt auf die deutsch- und englischsprachige Forschung, aber auch unter Einbeziehung französisch- und spanischsprachiger Arbeiten. Ein Thema, das in diesem Zusammenhang eine eigenständige Diskussion verdienen würde, ist der oben angesprochene *social movement unionism*. Wir haben aber hier bewusst darauf verzichtet, da dieses Feld andernorts in diesem Heft diskutiert wird (vgl. die Beiträge von Fütterer und Müller in diesem Heft S. 201ff u. 268ff).

Bevor wir beginnen, noch ein knappes Wort zur Fallauswahl: mit unserem *tour d’horizon* erheben wir keinen Anspruch auf Verallgemeinerbarkeit im methodologisch strikten Sinne. Uns geht es weniger um eine umfängliche Analyse der Krisen- und Erneuerungstendenzen sowie -bedingungen, auf

deren Basis wir generelle Aussagen für den hiesigen Kontext treffen könnten. Die besprochenen Fälle sind somit nur insofern repräsentativ, als sie die unseres Erachtens wichtigsten thematischen Achsen gewerkschaftlicher Erneuerung abbilden und sehr diversen regionalen Kontexten entnommen sind. Vor allem geht es uns aber darum, ausgewählte positive Erfahrungen aus Ländern des Südens zusammenfassend darzustellen und daraus Hinweise und Impulse für die deutschsprachige LRS abzuleiten. Somit leistet dieser Artikel keine umfängliche und systematische Analyse der Erfolgsfaktoren gewerkschaftlicher Krise und Erneuerung in Ländern des Südens und deren Übertragbarkeit. Eine solche Analyse müsste beispielsweise auch gescheiterte Erneuerungsbemühungen einbeziehen.

## 2.1 Gewerkschaft global? Transnationale Organisationsansätze

Angesichts fortschreitender Prozesse globaler wirtschaftlicher und politischer Verflechtung bilden Forderungen nach einer stärkeren Ausrichtung von Gewerkschaftsarbeit auf transnationale Organisation und Aktionen einen festen Bestandteil der LRS. Das Zustandekommen von Aktionen internationaler Gewerkschaftssolidarität, in denen Beschäftigte aktiv für ihre KollegInnen in einem anderen Land eintreten, erscheint aber vor dem Hintergrund einer nach wie vor vorherrschenden globalen Gewerkschaftskonkurrenz als schwer realisierbar.

Handelsliberalisierung und eine zunehmende Kapitalmobilität haben zu einer neuen globalen Arbeitsteilung beigetragen, bei der große Teile industrieller Produktion aus dem Globalen Norden in Länder des Südens ausgelagert wurden. Auch wenn diesbezüglich die Erklärungsfähigkeit des Konzepts der „Globalisierung“ für die Position der ArbeiterInnenschaft umstritten ist (vgl. Hirst & Thompson 2003; Amoore 2002: 7; McMichael 2004: 198-200), bewirkt die gewerkschaftliche Internalisierung von Konkurrenzverhältnissen – selbst wo diese nur diskursiv-konstruiert sind – eine Spaltung der ArbeitnehmerInnen, die transnationale Organisation erschweren (Lambert & Webster 2004: 85f; Hyman 2011: 52). Dabei gilt es zu beachten, dass die Spaltung nicht nur allein entlang einer Nord-Süd-Dimension erfolgt, sondern insbesondere auch zwischen ArbeiterInnen aus dem Globalen Süden (Scherrer 2007: 146-148). Geographische und kulturelle Trennung, Sprachbarrieren und verschiedene Rechtssysteme stellen Organisierungshemmnisse dar und ermöglichen es global agierenden Konzernen, geographisch gebundene ArbeiterInnen gegeneinander auszuspielen (Bieler u.a. 2008: 269). Richard Hyman (2011) bemängelt zudem, dass der bestehende Internationalismus von Gewerkschaften, der vor allem über – wenig schlagkräftige – Internationale

Gewerkschaftsbünde und Globale Gewerkschaftsverbände (*Global Union Federations*, GUFs) organisiert wird, sich meist auf eine Art von „Gewerkschaftsdiplomatie“ beschränke. Einige Kommentatoren gehen sogar so weit, diesen Modus transnationaler Verbindungen aufgrund der starken Position von Gewerkschaften des globalen Nordens in den bestehenden Netzwerken als „Gewerkschaftsimperialismus“ zu charakterisieren (Munck 2002: 135-153).

Peter Evans (2010) weist umgekehrt aber auch darauf hin, dass der Niedergangsfatalismus, der mit der Globalisierung in Verbindung gebracht wird, nur eine Seite der Medaille ist. So böte die Globalisierung auch eine Chance für die Formierung einer globalen ArbeiterInnenbewegung, die vor allem von den Möglichkeiten internetbasierter Kommunikation und Mobilisierung sowie einem neuen Druckpotenzial von ArbeiterInnen in globalen Wertschöpfungsketten profitiere. Er verweist zum Beispiel auf die Praxis des „reverse whipsawing“, bei dem ArbeiterInnen, die an ihren Orten mit Repression und politischer Ausgrenzung konfrontiert sind, auf transnationale Vernetzung mit stärker positionierten ArbeitnehmerInnen zurückgreifen und so – oftmals vermittelt über die Leitfirmen in globalen Wertschöpfungsketten – konkrete Verbesserungen vor Ort erreichen.<sup>1</sup> Die Verbindung von Beschäftigten an verschiedenen Orten miteinander sehen Edward Webster, Robert Lambert und Andries Beziudenhout (2008) – in Anlehnung an Polanyi – ebenfalls als Möglichkeit für die Bildung einer globalen Gegenbewegung, die es ermögliche, verschiedene lokale Kämpfe global miteinander zu verknüpfen. Weiterhin Sorge die Globalisierung, die verschiedenste Gruppen unter Druck setze, auch für eine horizontale Vernetzung mit anderen zivilgesellschaftlichen Akteuren. Gerade im Zusammenhang mit dem Konzept der strategischen Wahl zeigt sich also, dass die strukturellen Veränderungen im Zuge der Globalisierung auch Chancen für die transnationale Organisation bereithalten (Webster u.a. 2008: 10-12).

Auch ist es mit Blick auf die internationalen Gewerkschaftsföderationen sicher richtig und wichtig, die Frage nach regionalen Machtungleichgewichten auf der internationalen Ebene aufzuwerfen. Allerdings – so das Ergebnis dieser Recherche – versperrt diese rein problemzentrierte Perspektive auch den Blick auf internationale Gewerkschaftskampagnen, in denen GUFs eine durchaus progressive Rolle in Prozessen gewerkschaftlicher Erneuerung im Globalen Süden gespielt haben. Weiterhin lässt sich an diesem Beispiel ablesen, dass eine strategische Nutzung der an den verschiedenen Orten verfügbaren Handlungsrepertoires die Organisierte Arbeit von der Defensive in die Offensive bringen kann.

---

1 Evans 2010: 357-359; für Beispiele aus der globalen Textilindustrie vgl. den Beitrag von Fütterer in diesem Heft, S. 201ff.

So zeigt etwa McCallum (2011) anhand einer von der US-Gewerkschaft *Service Employees International Union* (SEIU) und der internationalen Föderation UNI Global initiierten und getragenen Kampagne, wie transnationale Aktionen in Südafrika zu lokaler gewerkschaftlicher Revitalisierungen geführt haben. Ziel der Kampagne war dabei, das global agierende Sicherheitsunternehmen *G4S* zur Unterzeichnung eines Internationalen Rahmenabkommens zur gewerkschaftlichen Organisierung zu bewegen. Die Kampagne verband ArbeiterInnen in den USA mit solchen in Südafrika, Indonesien, Malawi, Indien und Nepal. Die schlechten Arbeitsbedingungen in Ländern des Südens wurden dabei skandalisiert, um die Reputation des Unternehmens anzugreifen. Dies stellt also einen klassischen Fall des *reverse whipsawing* (s.o.) dar. Callum untersucht die Auswirkungen der Kampagne auf die *South African Transport and Allied Workers Union* (SATAWU), die bis zu ihrem Eintritt in die Kampagne aufgrund massiver anti-gewerkschaftlicher Strategien von G4S in Südafrika erfolglos versucht hatte, dessen Beschäftigte zu organisieren. Durch die erfolgreiche Skandalisierung der Arbeitsbedingungen in Südafrika drohte G4S letztlich der Verlust von lukrativen Aufträgen im Rahmen der Fußball-Weltmeisterschaft. Dies wurde zu einem der Gründe für die Bereitschaft des Unternehmens zur Unterzeichnung eines Rahmenabkommens. Nach anfänglichen Problemen bei der Umsetzung der Vereinbarungen zur Vereinigungsfreiheit konnte UNI Global über Kontakte zur Konzernführung erwirken, dass das lokale Management von G4S in Südafrika seine gewerkschaftsfeindliche Haltung aufgab. SATAWU ermöglichte dies, in Kernunternehmen von G4S einen beträchtlichen Mitgliederzuwachs zu erreichen.

Daneben wird inzwischen vielfach diskutiert, inwiefern einige Gewerkschaften des Globalen Südens führend an der Herausbildung eines „neuen Gewerkschaftsinternationalismus“ (*new labour internationalism*, NLI) mitwirken. Im Sinne eines Bewegungsansatzes – eines *social movement unionism* (s.o.) – zeichnet sich dieser vor allem durch eine Erweiterung in Bezug auf ihre politischen Inhalte wie auch die zugrundeliegenden Allianzen und Strategien, über die etablierten Gewerkschaftsnetzwerke und -föderationen hinaus, aus. So werde auch rund um Themenkomplexe wie Umwelt und eine breitere Konzeption von sozialer Gerechtigkeit mobilisiert, und es würden verbreitet Allianzen mit Nichtregierungsorganisationen (NRO) und lokalen Graswurzelinitiativen eingegangen (Munck 2002: 154ff). Lambert und Webster (2006) sehen etwa in der *Southern Initiative on Globalization and Trade Union Rights* (SIGTUR) ein Beispiel für diesen neuen, eher bewegungsorientierten Internationalismus. Dieses kampagnenorientierte Netzwerk demokratischer Gewerkschaften des globalen Südens zeichne sich durch seine

Horizontalität und Offenheit gegenüber sozialen Bewegungen aus. Dabei sei besonders der Netzwerkcharakter entscheidend, der eine Formalisierung und Bürokratisierung vermeide (kritischer allerdings Dobrusin 2014). Auch die Erfahrungen von Organisationen wie *TIE International* (s. den Beitrag von Fütterer in diesem Heft; S. 201ff) deuten darauf hin, dass horizontale Ansätze transnationaler Organisierung oft sehr erfolgsversprechend sind.

Letztlich scheint es daher zu kurz zu greifen, bewegungsorientierte, eher horizontale transnationale Organisationsansätze und Initiativen aus den etablierten Gewerkschaftsbürokratien prinzipiell gegeneinander zu diskutieren. Beide können, so haben die hier knapp geschilderten Beispiele, gezeigt zu Revitalisierungsprozessen auf lokaler und nationaler Ebene wichtige Beiträge leisten (vgl. auch Reinecke & Donaghey 2015). Diese Erkenntnis ernst zu nehmen und in die Praxis zu überführen könnte auch hierzulande gewerkschaftliche Erneuerungsprozesse befördern.

## 2.2 „A woman's place is everywhere, but especially in her union.“<sup>2</sup> – Die geschlechtliche Verfasstheit von Arbeit und gewerkschaftliche Organisierung

Ein Blick in gewerkschaftliche Organisationsstrukturen weltweit offenbart, dass es Gewerkschaften zumeist nur sehr eingeschränkt gelungen ist, Frauen im gleichen Maße wie Männer zu organisieren. In wichtigen Teilen der Debatte über gewerkschaftliche Erneuerung werden – zusätzlich zu der berechtigten normativen Kritik an dieser Situation – die geschlechtersensible Gestaltung von Organisationsstrukturen und die politische Orientierung auf Geschlechtergerechtigkeit, als zentrale Elemente und Erfolgsvoraussetzungen postuliert (Britwum & Ledwith 2014a 1; Cobble 2012: 50f). Die Verknüpfung von Geschlechterproblematiken mit den LRS ist vor allem vor dem Hintergrund der geschlechtsspezifischen Positionierung von Frauen im Arbeitsmarkt von Bedeutung: mit der verstärkten Einbindung von Frauen in den Arbeitsmarkt werden bestehende Genderregime unterlaufen, da weibliche Beschäftigung sich auf die als „männlich“ konnotierte „öffentliche“ Sphäre der Produktion ausdehnt. Geschlechtliche Ungleichheit wird in diesem Prozess jedoch nicht abgebaut, sondern im Gegenteil weiter vertieft. Augenfällig ist hier, dass Frauen in besonderem Maße von prekären Arbeitsbedingungen und fehlendem rechtlichem Schutz betroffen sind. Zu beobachten ist zudem eine verstärkte Ungleichheit zwischen Frauen, die durch eine Überkreuzung von Geschlechtlichkeit mit anderen Diskriminierungsformen auf der Basis von Klasse, Rasse,

2 Britwum & Ledwith 2014a: 1.

Ethnie, Nationalität oder Kaste zustande kommt (Young 2001: 316-318; Brooks 2007: 112; Chatterjee 2014). Gender spielt für gewerkschaftliche Erneuerung somit in zweierlei Hinsicht eine Rolle. Erstens geht es aus einer Genderperspektive um die Stärkung der Repräsentation von Frauen im organisatorischen Aufbau von Gewerkschaften. Damit verbunden will eine solche Perspektive zweitens auch auf eine verstärkte inhaltliche Verankerung der mit der Herstellung von mehr Geschlechtergerechtigkeit, speziell auf dem Arbeitsmarkt, verbundenen Problemstellungen in gewerkschaftlichem Handeln hinaus, und damit auf den Abbau der eben beschriebenen Ungleichheiten (vgl. Cobble 2012).

Zunächst muss konstatiert werden, dass bestehende Ungleichheiten auch innerhalb von Gewerkschaften oftmals weiter reproduziert und Handlungsanforderungen in Bezug auf die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit marginalisiert werden (Broadbent & Ford 2008; Britwum & Ledwith 2014). In so zentralen gewerkschaftlichen Betätigungsfeldern wie dem Tarifvertragswesen werden die Interessen von Frauen oftmals durch vorherrschende androzentrische Denkweisen und personelle Geschlechterungleichheit an den Rand gedrängt, etwa wenn es um Forderungen nach bezahltem Erziehungsurlaub oder familienorientierten Sozialeinrichtungen geht. Ein Beispiel beschreiben in diesem Zusammenhang Melisa R. Serrano und Ramon A. Certeza (2014), die in ihrer Fallstudie die Philippinen betrachten. Sie zeigen, wie selbst in der vor allem von weiblichen Beschäftigten dominierten Textilindustrie durch eine geringe Frauenbeteiligung in der Gewerkschaftsführung und insbesondere in den Verhandlungskommissionen bei Tarifverhandlungen, eben jene genderspezifischen Forderungen unberücksichtigt bleiben.

Die bestehende Forschungsliteratur deutet zugleich aber auch darauf hin, dass mehr und mehr Gewerkschaftsbewegung(en) weltweit die Gefahr einer Ausblendung der Geschlechtlichkeit sowohl von Arbeit als auch von gewerkschaftlicher Organisation erkennen (Broadbent & Ford 2008a: 3). So gibt es mittlerweile zahlreiche positive Beispiele dafür, wie Frauen zu einer Revitalisierung von Gewerkschaften beitragen und wie eine stärkere Ausrichtung ihrer Strategien auf das Problemfeld der Geschlechtergerechtigkeit zu einer Ausweitung des gewerkschaftlichen Handlungsrepertoires führen kann (Britwum & Ledwith 2014a 6).

In diesem Sinne zeigen etwa Andrew Brown und Saowalak Chaytaweeep (2008), wie in Thailand seit den 1990er Jahren der Aktivismus von weiblichen Beschäftigten im Textilsektor für ihre eigenen Anliegen innerhalb und außerhalb von Gewerkschaften sowie die Zusammenarbeit mit NRO dazu geführt haben, den rechtlich und politisch beschränkten gewerkschaftlichen

Handlungsspielraum zu erweitern. Ausgangspunkt war hier eine feministische Kritik bestehender androzentrischer Gewerkschaftsstrukturen und -praktiken. So begann zum Beispiel die *Thia Kriang Trade Union* (TKTU), eine Gewerkschaft, die ArbeiterInnen einer Textilfabrik organisierte, einen *Organizing*-Ansatz zu verfolgen, der über den engen Fokus auf Löhne und Arbeitsbedingungen hinausging. Zusätzlich engagierte sich die TKTU in Kampagnen innerhalb von Netzwerken, die auch nicht-gewerkschaftliche Akteure einschlossen, insbesondere der *Women Workers' Unity Group* (WWUG). In diesem Rahmen setzte sich die TKTU auch über den Horizont des eigenen Betriebs für Arbeitsrechte, soziale Gerechtigkeit im Allgemeinen und Geschlechtergerechtigkeit im Speziellen ein, vor allem für die Ausweitung des bezahlten Mutterschaftsurlaubs. Gerade in der Allianz mit NRO, in denen oftmals (nicht zuletzt aufgrund von Konditionalitäten ausländischer Geldgeber) weitaus mehr Frauen in Führungspersonen vertreten sind, war es für engagierte Frauen innerhalb von Gewerkschaften möglich für eine stärkere Einbindung von genderspezifischen Themen nicht nur in die innergewerkschaftliche Debatte zu sorgen, sondern diese auch durchzusetzen. So gelang es, die thailändische Regierung dazu zu bewegen, die Dauer des rechtlich verankerten Mutterschaftsurlaubs von zwei auf drei Monate zu verlängern – ein durchschlagender politischer Erfolg für eine Betriebsgewerkschaft (Brown & Chaytaweeep 2008: 106-108, 112f).

Diese und ähnliche Erfahrungen<sup>3</sup> lassen erste Rückschlüsse auf Potenziale für gewerkschaftliche Erneuerungsprozesse – auf der Organisations- wie auf der politischen Ebene – zu, die mit der stärkeren Einbeziehung von Frauen sowie Themen der Geschlechtergerechtigkeit einhergehen. Insofern scheinen krisengebeutelte Gewerkschaften – auch in Deutschland – gut beraten zu sein, die feministische Kritik nicht von vornherein zurückzuweisen, sondern ernst zu nehmen, auch wenn sie die eigene Organisation betrifft. In den *Organizing*-Ansätzen einiger Gewerkschaften des Globalen Südens hat sich gezeigt, dass die Erweiterung des gewerkschaftlichen Handlungsfeldes auf der Basis eines explizit geschlechtspolitischen Programms, welches über die engen Grenzen des Betriebes hinausgeht, ein großes Mobilisierungspotenzial bietet, mit dem gewerkschaftliche Machtressourcen auf verschiedenen Ebenen wieder gestärkt werden konnten. Im hiesigen Umfeld stellt die Kampagne der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di für die Aufwertung der Sozial- und Erziehungsdienste ein positives Beispiel dafür dar, dass ein solches Umdenken stellenweise tatsächlich stattfindet.

---

3 Für ein Beispiel aus Indien vgl. Hill 2008; für Bangladesch vgl. Rahman 2008.

## 2.3 Organisierung der Unorganisierbaren? Informelle und prekäre Beschäftigung

In Hinblick auf die Problematik von informeller und prekärer Beschäftigung stehen Gewerkschaften weltweit vor schwierigen Herausforderungen: mit der Ausweitung von Dienstleistungssektoren und der von neoliberalen Politiken getragenen Deregulierung von Arbeitsmärkten sehen sie sich zunehmend einer Erosion der – vorrangig von Männern ausgefüllten – „Normalarbeitsverhältnisse“ gegenüber (Mosoetsa & Williams 2012: 6). In dieser Hinsicht hatte der Globale Süden eine nicht eben positive Vorbildfunktion, da die informellen Sektoren historisch in den meisten Ländern des Südens deutlich größer waren als im Norden.<sup>4</sup> Dennoch haben Gewerkschaften es auch hier vielfach für lange Zeit versäumt, informell Beschäftigte einzubinden, und standen ihnen teilweise sogar offen feindlich gegenüber, da sie als Gefahr für die erkämpften Privilegien der gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten aus den Leitsektoren wahrgenommen wurden (Kabeer u.a. 2013: 3; Heery 2009: 430). In den letzten Jahrzehnten sind bestimmte Typen informeller Beschäftigung – etwa prekäre Formen von Solo-Selbständigkeit, *Crowdworking* usw. – auch in Ländern des Nordens auf dem Vormarsch.

Abgesehen von den negativen direkten Auswirkungen auf die Beschäftigten stellt die Erosion des im Vergleich zum informellen Sektor historisch ohnehin schon weniger bedeutsamen formellen Sektors für Gewerkschaften im Globalen Süden – und ansatzweise auch im Norden – eine teilweise existenzielle Bedrohung dar (Jordhus-Lier 2010: 117). So schwächt der Rückgang formeller Beschäftigung auch die gewerkschaftlichen Machtressourcen, insbesondere die strukturelle Macht der Lohnabhängigen. Zum anderen kann sie auch auf andere Machtressourcen ausstrahlen, etwa wenn es zu bedeutsamen Verlusten bei den finanziellen Mitteln kommt (vgl. beispielhaft für Nigeria Andrae & Beckman 2011: 22).

Angesichts zahlreicher Organisationshemmnisse bzw. -hindernisse galten Beschäftigte des informellen Sektors lange als aus gewerkschaftlicher Sicht „unorganisierbar“ (vgl. Lindell 2010a). Außerdem geht es bei Organisationsbestrebungen in informellen Ökonomien des Südens aufgrund der vorherrschenden extrem prekären Situationen oftmals in einem ersten Schritt um den Kampf um die Einhaltung grundlegender Menschenrechte und erst in einem weiteren Schritt um gewerkschaftliche Organisation und die damit verbundenen Themen und Zielstellungen (Kabeer u.a. 2013: 14).

Dennoch verzeichnete Dan Gallin bereits vor fünfzehn Jahren (2001: 538) zahlreiche erfolgreiche Organisierungsansätze im informellen Bereich.

4 Vgl. für verschiedene Weltregionen Berroterán 2013: 38f; Ryklief 2013: 11; Viajar 2013: 23.

Unserer Recherche zufolge lassen sich zwei große Trends in der Form der Organisierung feststellen: erstens gibt es Ansätze nationaler Gewerkschaften, ihre Aktivitäten auf informell Beschäftigte auszudehnen und so ganz im Sinne der LRS über eine „Organisierung der Unorganisierten“ (Heery & Adler 2004; für Ghana: Anyemedu 2000) die eigene Organisationsmacht zu stärken. Zweitens, sind aufgrund der Zurückhaltung bestehender Gewerkschaften in vielen Ländern und Sektoren entweder neue Gewerkschaften oder Bündnisse aus NRO und Solidaritätsgruppen informell Beschäftigter entstanden, die neben bestehenden Gewerkschaften quasi-gewerkschaftliche Arbeit betreiben (Boampong 2010: 133).

In Bezug auf den ersten Trend zeigt etwa Frauke Banse (2013), dass die zunehmende Erosion formeller Beschäftigung in Ghana den gewerkschaftlichen Dachverband *Ghana Trades Union Congress* (GTUC) sowie seine Mitgliedsgewerkschaften, allen voran die LandarbeiterInnengewerkschaft *General Agricultural Workers' Union* (GAWU), dazu bewegt hat, zunehmend informell Beschäftigte zu organisieren. Mit einem gestiegenen Anteil formal selbständiger Kleinbäuerinnen änderte sich auch die strategische Ausrichtung der GAWU hin zu einem stärkeren Fokus auf die politischen Rahmenbedingungen. Um die Interessen ihrer Mitglieder im informellen Sektor zu vertreten greift die GAWU daher vor allem auf politische Kampagnen (also diskursive und politische Machtressourcen) und Koalitionsbildung mit NRO zurück. So beteiligte sich die GAWU etwa auch federführend an Kampagnen gegen ein Freihandelsabkommen mit der Europäischen Union (Banse 2013: 314f).

Ercüment Çelik (2011) beschreibt wiederum einen interessanten Fall, bei dem informell arbeitende StraßenverkäuferInnen durch ihre Selbstorganisation gewerkschaftliche Revitalisierungsbestrebungen erst angeschoben haben. So begegneten unregistrierte HändlerInnen im Verbund mit dem internationalen Netzwerk *StreetNet* den Versuchen der Stadtverwaltung in Durban, sie im Vorfeld der Fußballweltmeisterschaft aus der städtischen Wirtschaft zu verbannen. Unter dem Motto „World Class Cities for All“ vereinigten sich verschiedene benachteiligte Gruppen, die fürchteten durch eine profitorientierte Stadtentwicklung an den Rand von Stadt und Gesellschaft gedrängt zu werden (Çelik 2011: 92f). Im Zuge der Kampagne entwickelte sich ein breites Bündnis, in das auch Gewerkschaften des Dachverbandes *Congress of South African Trade Unions* (COSATU) eingebunden waren. So mobilisierte der Dachverband beispielsweise massiv gegen die Zwangsräumung von Slums (ebd.: 94). Die Organisierung der informell Beschäftigten war hier also Ausgangspunkt einer Bewegung, an der später auch – Stichwort: *social movement unionism* – Gewerkschaften teilnahmen (ebd.: 99). Dieser

Fall ist auch interessant, weil er zeigt, wie der im Post-Apartheid-Südafrika traditionell staatstragende Dachverband mit Blick auf die Einbeziehung traditionell marginalisierter Bevölkerungsteile in gewerkschaftliche Politik sein Verhältnis zu staatlichen Apparaten und Eliten neu justiert. Ein weiterer, geradezu paradigmatischer und deshalb bereits vielfach diskutierter Fall von gewerkschaftlicher Erneuerung durch Selbstorganisation aus der informellen Ökonomie heraus ist die indische *Self-employed Women's Association* (SEWA), heute die größte Gewerkschaft des Landes (vgl. etwa Folkerth & Warnecke 2011; Hill 2008). Nicht zuletzt ihre Erfolge bei der Selbst-Organisation von Bereichen der informellen Ökonomie und der mit dieser Strategie verbundene Kurs die Koalitionsbildung mit anderen nicht-staatlichen Akteuren auf Gemeinde- oder Stadtebene haben in Indien zu einem signifikanten Anstieg der Gewerkschaftsmitgliedschaft geführt (Gillan & Lambert 2013: 183).

Welche Hinweise für gewerkschaftliche Erneuerungsansätze lassen sich aus diesem raschen Überblick ziehen? Zum einen springt ins Auge, dass Organisierungserfolge in der informellen Ökonomie offensichtlich oftmals mit einer Erweiterung der Handlungsarena über den betriebs- und tarifpolitischen Kern hinaus einhergehen, bzw. dass Gewerkschaften unter dem Einfluss von Aktiven aus den informellen Sektoren eine solche Horizont-erweiterung vornehmen. Generell scheint es, dass informell Beschäftigte durch ihre Brückenfunktion zwischen sozialen Bewegungen benachteiligter Gruppen und der traditionellen Gewerkschaftsbewegung dazu beitragen können, politische Machtressourcen zu reaktivieren (vgl. Çelik 2011: 275f). Daneben wirkt es, wie Ilda Lindell (2010a: 20) argumentiert, verfehlt, Menschen in informellen Arbeitsverhältnissen zu viktimisieren und sie im Rahmen der Revitalisierungsdebatte allein als „passive Ziele zu sehen, die auf die rettende Hand der Gewerkschaften warten“. Angesichts der zunehmenden Bedeutung informeller und prekärer Beschäftigung auch in Ländern des Nordens scheinen europäische und deutsche Gewerkschaften gut beraten zu sein, diese Punkte für ihr Handeln zu berücksichtigen.

## 2.4 Unaufhaltsame Erosion institutioneller Macht? Gewerkschaften und der Staat

Nehmen wir die eingangs umrissene Typologie gewerkschaftlicher Machtressourcen zum Ausgangspunkt, dann haben sich die vorigen Sektionen vor allem mit Ansätzen zur Rekonstruktion der Grundformen gewerkschaftlicher Macht – strukturelle und Organisationsmacht – beschäftigt. Wie mit dem Verweis auf die spätere Ergänzung der Typologie um „institutionelle“ oder

„politische“ Machtressourcen bereits angedeutet, können Konstellationen gewerkschaftlicher Krise und Erneuerung vielfach nicht angemessen diskutiert werden, ohne die politisch-institutionelle Dimension und insbesondere die Rolle des Staates in den Systemen industrieller Beziehungen einzubeziehen. Insofern haben sich gewerkschaftliche Positionierungen und deren Veränderung im Verhältnis zum Staat ebenfalls zu einem wichtigen Debattenobjekt im Umfeld der LRS entwickelt (vgl. Bieler u.a. 2008: 4).

In vielen Ländern mit historisch eher kooperativen Beziehungen zwischen organisierter Arbeit, Kapital und Staat in Süd und Nord – wobei letzteren oftmals offen oder verdeckt die Rolle eines Moderators und Organisators dieser Kooperation zufiel – war es im Rahmen der Neoliberalisierungsoffensive der 1980er und 1990er Jahren zu massiven Verwerfungen zwischen Gewerkschaften und Staat gekommen. Dabei büßten erstere zumeist massiv an staatlich unterstützter Macht ein (vgl. z.B. für Lateinamerika Wachendorfer 2007: 34f). Dort, wo ein offener Bruch ausblieb, wie etwa in der BRD während der 1990er und frühen 2000er Jahre, hielt die teilweise Kontinuität institutioneller Macht bei gleichzeitig erodierender struktureller und Organisationsmacht lange Zeit die Illusion gewerkschaftlicher Stärke aufrecht, was oftmals notwendige Erneuerungsinitiativen hinauszögerte (Dörre 2012: 9f).

Eine interessante vergleichende Analyse von gewerkschaftlichem Widerstand und daraus resultierenden Erneuerungsprozessen angesichts der neoliberalen Brechung eines ehemals korporativen Kapitalismusmodells – Argentinien – liefert María Ana Drolas (2009). Wie Nico Weinmann, Friedrich Bossert und Paul Hecker (in diesem Heft, S. 182ff) nachzeichnen, war das argentinische System industrieller Beziehungen traditionell durch die enge ideologische und personelle Verflechtung der lange Zeit dominanten peronistischen politischen Strömung und der etablierten Gewerkschaftsorganisationen, organisiert im nationalen Dachverband *Confederación General del Trabajo de la República Argentina* (CGT), geprägt. Als Resultat dieser Verflechtung verfügten die Gewerkschaften über eine erhebliche institutionelle Macht, vermittelt etwa durch die Kontrolle von Krankenversicherungen, welche ihrerseits die Herausbildung von Organisationsmacht ermöglichte. Zugleich mangelte es den Gewerkschaftsführungen, auch aufgrund persönlicher Verstrickungen, aber oftmals an der notwendigen Distanz zu den staatlichen Eliten und ihren Organisationen fehlte es an Mobilisierungsfähigkeit. Dies limitierte ihre Fähigkeit, dem staatlich organisierten neoliberalen Umbau des argentinischen Wirtschaftsmodells, welcher (ähnlich wie in Großbritannien unter *New Labour* oder in der BRD unter den Schröder-Regierungen) von einer nominell gewerkschafts- und sozialstaatsfreundlichen peronistischen

Regierung unter Carlos Menem vorangetrieben wurde, wirksamen Widerstand entgegenzusetzen (vgl. auch Palomino 2005).

Drolas (2009) analysiert vor diesem Hintergrund, wie während der 1990er Jahre zwei lokale Gewerkschaften des bis dato staatlich kontrollierten Elektrizitätssektors, *Luz y Fuerza Capital Federal* (LyFCF, Buenos Aires) und *Luz y Fuerza Córdoba* (LyFC) auf die Bestrebungen zur Privatisierung der öffentlichen Energieversorgungsunternehmen reagierten. Die bonaerensische LyFCF zeichnete sich demnach durch eine Kombination eines partnerschaftlichen Ansatzes gegenüber dem Staat (zugleich Arbeitgeber), einer schwach ausgeprägten Autonomie und einer starken Zentralisierung der internen gewerkschaftlichen Organisation aus. Diese Eigenschaften machten die Gewerkschaft unfähig, ihre Mitgliedschaft gegen die von der Provinzregierung im Jahr 1992 angestrebte Privatisierung des Energieversorgers *SEGBA* zu einer effektiven Widerstandsbewegung zu mobilisieren (ebd.: 5f). Anders die LyFC aus Córdoba, welche sich als hauptsächliche Trägerin des *Cordobazo* (1969), eines durch Arbeitskonflikte motivierten Aufstandes mit hoher Symbolkraft in der jüngeren argentinischen Geschichte, einen bedeutend höheren Grad an Autonomie von den Staatsapparaten und eine Präferenz für konfrontative Strategien bewahrt hatte. Zudem war sie durch durchlässigere und stärker demokratisch-repräsentative Organisationsstrukturen gekennzeichnet, welche angesichts der Konfrontation mit der Provinzregierung eine höhere Mobilisierungsfähigkeit bedingte. Durch die Mobilisierung von struktureller und Organisationsmacht konnte LyFC insgesamt dreimal erfolgreichen Widerstand gegen Initiativen zur Privatisierung des Energieunternehmens *EPEC* leisten. Dessen Eigentum liegt bis heute in öffentlicher Hand – eine Ausnahme in einem Land, das einer auch im regionalen Vergleich radikalen Privatisierung unterzogen wurde (Azpiazu & Schorr 2010: Kap. 4). Eine weitere vergleichende Analyse zu gewerkschaftlichem Widerstand gegen Privatisierungen in Lateinamerika – in diesem Fall in Peru und Bolivien – findet sich bei Susan Spronk (2009). Die Autorin konzentriert sich auf die Bildung von zivilgesellschaftlichen Koalitionen gegen die Privatisierung von Organisationen der öffentlichen Daseinsfürsorge. Ihre Schlussfolgerungen deuten jedoch in eine ähnliche Richtung, indem sie die Bedeutung des historischen Erbes der Gewerkschaftsorganisationen einerseits und die ihrer Möglichkeit zur „strategischen Wahl“ hervorheben.

Hierin liegt sicherlich die Kernbotschaft dieser Fallstudien: die diskutierten Erfahrungen aus dem lateinamerikanischen Kontext deuten darauf hin dass Gewerkschaften auch in (ehemals) korporativen Kapitalismusmodellen und Systemen industrieller Beziehungen keinesfalls dazu verurteilt

sind, deren durch staatliche und Kapitalakteure vorangetriebenen Erosion tatenlos zuzuschauen. Vielmehr können sie in bestimmten Fällen, so legt insbesondere das hier diskutierte Beispiel der Gewerkschaft LyFC nahe, durch eine strategische Rückbesinnung auf alternative Machtressourcen der Schwächung institutioneller Macht teilweise erfolgreich entgegnetreten. Dabei ist das Wechselverhältnis zwischen den Machtressourcen aber zweifellos komplexer als diese knappe Diskussion abzubilden in der Lage war. Im deutschen Kontext verweist etwa die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns im Jahr 2015 und die damit verbundene indirekte Stärkung von Gewerkschaftsmacht darauf, dass auch eine Transformation institutioneller Macht Beiträge zu gewerkschaftlicher Erneuerung leisten kann.

### 3. Schlussfolgerungen

Welche Erkenntnisse gewinnen wir nun aus diesem Überblick über einige Beispiele für (erfolgreiche) gewerkschaftliche Erneuerungsbestrebungen, selbst wenn wir dessen notwendig kursorische Natur in Rechnung stellen? Viele Prozesse, die in den vergangenen Jahrzehnten zur Krise der Gewerkschaften im Norden beigetragen haben – man denke nur an die Problematiken informeller und prekärer Beschäftigung und ihrer Ausweitung – prägen die Arbeitsmarkt- und Sozialstruktur in Ländern des Südens schon seit langem. Hier hat der vorliegende Beitrag dokumentiert, dass oftmals Gewerkschaften aus dem globalen Süden kreative und erfolgversprechende Ansätze zum Umgang mit diesen Problemlagen gefunden haben, von denen Gewerkschaften des Nordens lernen könnten. Der „Varieties of Unionism“-Ansatz, wie er teilweise auch in den LRS zu finden ist, ist damit sicherlich nicht hinfällig. Es dürfte aber geboten sein, Debatten um gewerkschaftliche Erneuerung noch stärker als bislang als „globale Konversation“ – wie es der Titel dieses Beitrags nahelegt – zu verstehen und zu führen, ohne freilich die gebotene Aufmerksamkeit für politisch-institutionelle Unterschiedlichkeiten aufzugeben.

Zweitens zeigen etliche der hier diskutierten Beispiele, etwa das der transnationalen Kampagne beim Sicherheitsdienstleister G4S oder das der Mobilisierung von StraßenhändlerInnen in Durban, dass Impulse für erfolgreiche Erneuerungsprozesse unterschiedliche Ursprünge haben können. Dazu gehören einerseits die Gewerkschaftsbasis oder aber soziale Bewegungen, die zunächst neben, oder sogar in bewusster Abgrenzung von den traditionellen Gewerkschaftsorganisationen entstehen. Andererseits können aber auch die vielgescholtenen Gewerkschaftsapparate Quellen und Träger von Prozessen erfolgreicher gewerkschaftlicher Erneuerung sein. In der Konsequenz sollte

die Dichotomie – in den LRS mit ihrem differenzierten Machtressourcenansatz ohnehin aufgeweicht – zwischen „oben“ und „unten“, „innen“ und „außen“, „guten“ BasisaktivistInnen und sozialen Bewegungen und „schlechten“ GewerkschaftsbürokratInnen zumindest kritisch hinterfragt werden. Freilich können, gerade wo letzteren der Veränderungswille fehlt, echte Erneuerungsbemühungen in der Regel nur von unten und außen angestoßen werden (s etwa das Beispiel der indischen SEWA). In der Regel handelt es sich aber um komplexere Prozesse, in denen Impulse für Organisationslernen und -veränderung in Gewerkschaften teils von außen kommen, teils aber auch intrinsisch generiert und vor allem verarbeitet werden – man denke auch im deutschen Kontext zum Beispiel an die Adaptation des *Organizing*-Ansatzes durch IG Metall, Verdi und IG BAU. Auch das Verhältnis zwischen Gewerkschaften und Staat, ein Thema insbesondere in eher korporativen Kapitalismusmodellen, sollte im Rahmen einer globalen LRS differenziert betrachtet werden: so verweisen die hier diskutierten Beispiele angesichts fortschreitender Neoliberalisierung und, damit einhergehend, Distanzierung einerseits auf die Notwendigkeit einer Rückbesinnung auf autonome und demokratische gewerkschaftliche Organisationsansätze. Andererseits sollte die mögliche Unterstützung von Erneuerungsprozessen durch die Transformation institutioneller Macht im Angesicht veränderter Rahmenbedingungen aber auch nicht unterschätzt werden.

Drittens hat unser *tour d'horizon* zu Konstellationen gewerkschaftlicher Krise und Erneuerung im Globalen Süden aber auch gezeigt, dass die LRS, zumindest so, wie sie vorherrschend im deutschsprachigen Raum betrieben werden, stellenweise den Blick übermäßig auf die traditionellen Gewerkschaftsorganisationen verengen. Dabei stützen unsere Einblicke keinesfalls Thesen, die darauf hindeuten, dass letztere als Kernorganisationen der Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen absehbar verschwinden oder überflüssig würden. Allerdings wäre eine Blickfelderweiterung anzuraten, wobei beispielsweise mehr und systematischer untersucht werden sollte, wie (Selbst-)Organisationsprozesse von Beschäftigten neben und außerhalb etablierter Gewerkschaften erfolgen – und welche Rück- und Wechselwirkungen zwischen beiden bestehen. Die analytische wie politische Konsequenz wäre also eine Erweiterung der Perspektive durch verstärkte Einbeziehung nicht-traditioneller Organisationsformen und der damit verbundenen Handlungsrepertoires. Dies könnte nützliche Erkenntnisse darüber liefern, wie ArbeitnehmerInnen und ihre *verschiedenen* Organisationen weltweit ihre Interessen vertreten.

Viertens lässt unser Blick auf Erfahrungen gewerkschaftlicher Krisen und Erneuerungsprozesse den Schluss zu, dass die Erweiterung des

gewerkschaftlichen Horizonts und Handlungsrahmens über den rein betrieblichen und tariflichen Bereich hinaus gerade in schwierigen Umfeldern die gewerkschaftliche Machtposition stärken und ihrerseits wieder in die gewerkschaftspolitischen Kernfelder zurückstrahlen kann. Diese Schlussfolgerung drängt sich zum Beispiel bei der Beschäftigung mit gewerkschaftlichen Antworten auf die Problematik der Geschlechtlichkeit von Arbeit auf, aber auch mit Blick auf die Organisierung von informell Beschäftigten. Zwar wird dieser Forderung, die auf eine Erneuerung des gesellschaftspolitischen Mandats der Gewerkschaften hinausläuft, vielfach fast schon reflexhaft mit dem Argument begegnet, letztere würden so ihr „Kerngeschäft“ aufgeben. Und ganz sicher dürfen sie diesen Kern nicht vernachlässigen – nicht umsonst sehen AnalytikerInnen gewerkschaftlicher Erneuerung seit Silver in struktureller und Organisationsmacht die Grundformen gewerkschaftlicher Machtressourcen. Allerdings liegt hier, so legt zumindest unsere Analyse nahe, vielleicht auch eine relationale Dimension gewerkschaftlicher Macht – ihr Zusammenspiel mit nicht-traditionellen Organisationen im Feld der industriellen Beziehungen –, die in bestehenden Ressourcentypologien bislang eher unterbelichtet bleibt und deren stärkere Berücksichtigung die LRS bereichern würde.

Was in der Gesamtschau deutlich geworden sein sollte, ist, dass Situationen gewerkschaftlicher Krise und Erneuerungsstrategien und -prozesse in vielerlei Weise mit teils kontroversen Debatten in Gewerkschaften und ihrem politischen Umfeld verwoben sind. Diese politischen Kontroversen und die oft daraus resultierenden praktischen Konflikte kritisch-konstruktiv zu begleiten und dabei immer wieder den Erfahrungshorizont, auf den die relevanten AkteurInnen sich beziehen können, zu erweitern kann die Aufgabe von Studien zu gewerkschaftlicher Krise und Erneuerung – verstanden als „globale Konversation“ – sein.

## Literatur

- Amoore, Louise (2002): *Globalisation Contested – An International Political Economy of Work*. Manchester.
- Andrae, Gunilla, & Björn Beckman (2011): „Trade Unions, Tailors and Civil Society“. In: *Labour, Capital and Society*, Bd. 44, Nr. 1, S. 18-42.
- Anyemedu, Kwasi (2000): „Trade Unions Responses to Globalization. Case Study on Ghana“. In: *Labour and Society Programme Discussion Papers*, Bd. 121. Genf.
- Azpiazu, Daniel, & Martín Schorr (2010): *Hecho en Argentina. Industria y economía, 1976-2007*. Buenos Aires.
- Banse, Frauke (2013): „Kampagnenorientierung und Organisierung informell Beschäftigter in Ghana“. In: Schmalz & Dörre 2013, S. 311-319.

- Berroterán, Gilma M. (2013): „Trade Unions Organizing the Informal Economy Workers in Latin America“. In: Schurman & Eaton 2013, S. 34-43.
- Bieler, Andreas; Ingemar Lindberg & Devan Pillay (2008): „The Future of the Global Working Class: an Introduction“. In: Bieler, Andreas; Ingemar Lindberg & Devan Pillay (Hg.): *Labour and the Challenges of Globalization. What Prospects for Transnational Solidarity*. London, S. 1-22.
- Boamong, Owusu (2010): „The Possibilities for Collective Organization of Informal Port Workers in Tema, Ghana“. In: Lindell 2010, S. 130-149.
- Britwum, Akua O., & Sue Ledwith (2014) (Hg.): *Visibility and Voice for Union Women. Country Case Studies from Global Labour University Researchers*. München.
- Britwum, Akua O., & Sue Ledwith (2014a): „Introduction: Setting the Scene“. In: Britwum & Ledwith 2014, S. 1-14.
- Broadbent, Kaye, & Michele Ford (2008) (Hg.): *Women and Labour Organizing in Asia. Diversity, Autonomy and Activism*. London.
- Broadbent, Kaye, & Michele Ford (2008a): „Women and Labour Organizing in Asia: Diversity, Autonomy and Activism“. In: Broadbent & Ford 2008, S. 1-15.
- Brooks, Ethel C. (2007): *Unraveling the Garment Industry. Transnational Organizing and Women's Work*. Minneapolis, US-MN.
- Brown, Andrew, & Saowalak Chaytaweeep (2008): „Thailand: Woman and Spaces for Labour Organizing“. In: Broadbent & Ford 2008, S. 100-114.
- Bruff, Ian; Matthias Ebenau & Christian May (2015): „Fault and Fracture? The Impact of New Directions in Comparative Capitalisms Scholarship on the Wider Field“. In: Ebenau, Matthias; Ian Bruff & Christian May (Hg.): *New Directions in Comparative Capitalisms. Critical and Global Perspectives*. London, S. 28-44, [http://dx.doi.org/10.1057/9781137444615\\_3](http://dx.doi.org/10.1057/9781137444615_3).
- Çelik, Ercüment (2011): „‘World Class Cities for All’: Street Traders as Agents of Union Revitalization in Contemporary South Africa“. In: *Labour, Capital and Society*, Bd. 44, Nr. 2, S. 80-105.
- Chatterjee, Rhea A. (2014): „Margins within Margins. A Case Study of Street Cleaners in Mumbai“. In: Britwum & Ledwith 2014, S. 33-53.
- Cobble, Dorothy S. (2012): *Gender Equality and Labor Movements: Toward A Global Perspective*. New Brunswick, US-NJ.
- Dobrusin, Bruno (2014): „South-South Labor Internationalism. SIGTUR and the Challenges to the Status Quo“. In: *WorkingUSA. The Journal of Labor and Society*, Bd. 17, Nr. 2, S. 155-167, <http://dx.doi.org/10.1111/wusa.12105>.
- Dörre, Klaus (2008): „Die strategische Wahl der Gewerkschaften – Erneuerung durch Organizing?“. In: *WSI-Mitteilungen*, Nr. 1/2008, S. 3-10.
- Dörre, Klaus (2012): „Gewerkschaftliche Erneuerung: Aus der Krise zu neuer Stärke?“. In: *Emanzipation*, Bd. 2, Nr. 2, S. 7-22.
- Dörre, Klaus, & Stefan Schmalz (2013): „Einleitung: Comeback der Gewerkschaften? Eine machtsociologische Forschungsperspektive“. In: Schmalz & Dörre 2013, S. 13-38.
- Drolas, María Ana (2009): „Modelo sindical y acción política. Las experiencias diferenciales de dos sindicatos del sector eléctrico“. In: *Trabajo y Sociedad*, Bd. 11, Nr. 12, S. 1-14.
- Evans, Peter (2010): „Is it Labor's Turn to Globalize? Twenty-first Century Opportunities and Strategic Responses“. In: *Global Labour Journal*, Bd. 1, Nr. 3, S. 352-379, <http://dx.doi.org/10.15173/glj.v1i3.1082>.
- Esser, Josef (1982): *Gewerkschaften in der Krise. Die Anpassung der deutschen Gewerkschaften an neue Weltmarktbedingungen*. Frankfurt a.M.
- Folkert, John, & Tonia Warnecke (2011): „Informal Labour in India and Indonesia. Surmounting Organizing Barriers“. In: *Labour, Capital and Society*, Bd. 44, Nr. 2, S. 130-153.

- Frege, Carola, & John Kelly (2004) (Hg.): *Varieties of Unionism. Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*. Oxford & New York, US-NY.
- Frege, Carola, & John Kelly (2004a): „Union Strategies in Comparative Context“. In: Frege & Kelly 2004, S. 31-44, <http://dx.doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199270149.003.0003>.
- Gallin, Dan (2001): „Propositions on Trade Unions and Informal Employment in Times of Globalization“. In: *Antipode*, Bd. 33, Nr. 3, S. 531-549, <http://dx.doi.org/10.1002/9781444397529.ch12>.
- Gillan, Michael, & Rob Lambert (2013): „Labour Movements and the Age of Crisis. Scale, Form and Repertoires of Action in India and Beyond“. In: *South Asia. Journal of South Asian Studies*, Bd. 36, Nr. 2, S. 180-198, <http://dx.doi.org/10.1080/00856401.2013.792441>.
- Hall, Peter A., & David Soskice (2001) (Hg.): *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford & New York, US-NY.
- Heery, Edmund (2009): „Trade Unions and Contingent Labour: Scale and Method“. In: *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, Bd. 2, Nr. 2, S. 429-442, <http://dx.doi.org/10.1093/cjres/rsp020>.
- Heery, Edmund & Lee Adler (2004): „Organizing the Unorganized“. In: Frege & Kelly 2004, S. 45-70, <http://dx.doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199270149.003.0004>.
- Hill, Elizabeth (2008): „India: the Self Employed Women’s Association and Autonomous Organizing“. In: Broadbent & Ford 2008, S. 115-135.
- Hirst, Paul & Grahame Thompson (2003): „Globalization – A Necessary Myth?“ In: Held, David, & Anthony McGrew (Hg.): *The Global Transformations Reader*. Cambridge, S. 98-105.
- Huzzard, Tony (2004): „Boxing or Dancing – Trade Unions’ Strategic Choice“. In: Huzzard, Tony; Denis Gregory & Scott Regan (Hg.): *Strategic Unionism and Partnership. Boxing or Dancing?* London, S. 20-44.
- Hyman, Richard (2011): „Gewerkschaftliche Strategien und Solidaritätspolitik unter globalen Konkurrenzbedingungen“. In: Gerlach, Frank; Thomas Greven; Ulrich Mückenberger & Eberhard Schmidt (Hg.): *Solidarität über Grenzen. Gewerkschaften vor neuer Standortkonkurrenz*. Berlin, S. 52-72, <http://dx.doi.org/10.5771/9783845269474-51>.
- Jordhus-Lier, David C. (2010): „Moments of Resistance. The Struggle against Informalization in Cape Town“. In: Lindell 2010, S. 115-129.
- Kabeer, Naila; Kirsty Milward & Ratna Sudarshan (2013): „Beyond the Weapons of the Weak. Organizing Women Workers in the Informal Economy“. In: Kabeer, Naila; Kirsty Milward & Ratna Sudarshan (Hg.): *Organizing Women Workers in the Informal Economy: Beyond the Weapons of the Weak*. London, S. 1-48.
- Köbler, Reinhart (2013): „Kapitalismus und Moderne“. In: *PERIPHERIE*, Nr. 130/131, S. 148-177.
- Lambert, Robert, & Edward Webster (2004): „Global Civil Society and the New Labour Internationalism. A View from the South“. In: Taylor, Rupert (Hg.): *Creating a Better World. Interpreting Global Civil Society*. Bloomfield, US-NJ, S. 82-115.
- Lambert, Robert, & Edward Webster (2006): „Social Emancipation and the New Labour Internationalism: A Southern Perspective“. In: De Sousa Santos, Boaventura (Hg.): *Another Production is Possible. Beyond the Capitalist Canon*. London, S. 279-320.
- Lindell, Ilda (Hg.) (2010). *Africa’s Informal Workers. Collective Agency, Alliances and Transnational Organizing in Urban Africa*. London.
- Lindell, Ilda (2010a): „Introduction: the Changing Politics of Informality – Collective Organizing, Alliances and Scales of Engagement“. In: Lindell 2010, S. 1-30.
- McCallum, Jamie K. (2011): „Trade Union Renewal and Labor Transnationalism in South Africa: The Case of SATAWU“. In: *WorkingUSA. The Journal of Labor and Society*, Bd. 14, Nr. 2, S. 161-176, <http://dx.doi.org/10.1111/j.1743-4580.2011.00330.x>.

- McMichael, Philip (2004): *Development and Social Change – A Global Perspective*. Los Angeles, US-CA.
- Mosoetsa, Sarah, & Michelle Williams (2012): „Challenges and Alternatives for Workers in the Global South“. In: Mosoetsa, Sarah, & Michelle Williams (Hg.): *Labour in the Global South. Challenges and Alternatives for Workers*. Genf, S. 1-16.
- Müller-Jentsch, Walther (2006): „Kapitalismus ohne Gewerkschaften“. In: *Blätter für deutsche und internationale Politik*, Bd. 51, Nr. 10, S. 1234-1243, [http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-90522-8\\_9](http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-90522-8_9).
- Munck, Ronaldo (2002): *Globalization and Labour: The New Great Transformation*. London.
- Palomino, Héctor (2005): „Los sindicatos y los movimientos sociales emergentes del colapso neoliberal en Argentina“. In: De la Garza Toledo, Enrique (Hg.): *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina*. Buenos Aires, S. 19-52.
- Rahman, Shahidur (2008): „Bangladesh: Women and Labour Activism“. In: Broadbent & Ford 2008, S. 84-99.
- Reinecke, Juliane, & Jimmy Donaghey (2015): „After Rana Plaza. Building Coalitional Power for Labour Rights between Unions and (Consumption-based) Social Movement Organizations“. In: *Organization*, Bd. 22, Nr. 5, S. 720-740, <http://dx.doi.org/10.1177/1350508415585028>.
- Rykliof, Sahra (2013): „The Informal Economy in Africa“. In: Schurman & Eaton 2013, S. 11-23.
- Scherrer, Christoph (2007): „International Workers’ Rights and Competitiveness“. In: *Labour, Capital and Society*, Bd. 40, Nr. 1&2, S. 134-159.
- Schmalz, Stefan & Klaus Dörre (2013) (Hg.): *Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven*. Frankfurt a.M.
- Schurman, Susan J., & Adrienne E. Eaton (2013) (Hg.): *Trade Union Organizing in the Informal Economy. A Review of the Literature on Organizing*. Washington D.C.
- Serrano, Melisa R., & Ramon A. Certeza (2014): „Gender, Unions and Collective Bargaining in the Philippines: Issues and Critical Factors“. In: Britwum & Ledwith 2014, S. 55-94.
- Silver, Beverly (2005): *Forces of Labour. Arbeiterbewegung und Globalisierung seit 1870*. Berlin.
- Spronk, Susan (2009): „Water Privatization and the Prospects for Trade Union Revitalization in the Public Sector. Case Studies from Bolivia and Peru“. In: *Just Labour*, Nr. 14, S. 164-176.
- Urban, Hans-Jürgen (2012): „Krisen-Korporatismus und gewerkschaftliche Revitalisierung in Europa“. In: Lehndorff, Steffen (Hg.): *Ein Triumph gescheiterter Ideen. Warum Europa tief in der Krise steckt – zehn Länder-Fallstudien*. Hamburg, S. 226-246.
- Viajar, Verna (2013): „Trade Unions and Informal Economy in Asia“. In: Schurman & Eaton 2013, S. 23-34.
- Wachendorfer, Achim (2007): „¿Hacia una nueva arquitectura sindical en América Latina?“. In: *Nueva Sociedad*, Nr. 211, S. 32-49.
- Webster, Edward, Rob Lambert & Andries Beziudenhout (2008): *Grounding Globalisation. Labour in the Age of Insecurity*. Malden, US-MA, <http://dx.doi.org/10.1002/9781444303018>.
- Young, Brigitte (2001): „The ‘Mistress’ and the ‘Maid’ in the Globalized Economy“. In: *Socialist Register*, Bd. 37, S. 315-327.

#### Anschriften der Autoren:

Matthias Ebenau  
matthias.ebenau@igmetall.de

Felix Nickel  
felix.nickel@posteo.de