Wissenserzeugung zwischen Wissenschaft und Politik - ein Vergleich gewerkschaftsnaher Forschungsinstitute in Frankreich, Großbritannien und Deutschland

Inauguraldissertation

zur Erlangung des akademischen Grades

eines Doktors der Sozialwissenschaft der

Ruhr-Universität Bochum

- Fakultät für Sozialwissenschaft -

vorgelegt von

Ina Drescher

aus Jülich

Bochum

2008

Inhaltsverzeichnis

I Einleitung 1

1 Theoretischer Bezugsrahmen 11

1.1 Gewerkschaftliche Forschungsinstitute als intermediäre Organisationen 13

1.2 Korporative und kollektive Akteure zwischen Autonomie und Steuerung 17

1.3 Struktur und Management von Forschungsorganisationen 25

1.4 Grundannahmen und Forschungsthese 31

2 Verortung im wissenschaftlichen Diskurs 37

2.1 Paradigmen der Wissensproduktion 38

2.2 Gesellschaftlicher Einfluss auf die Wissensproduktion 45

2.3 Politikberatung – Modelle, Erfahrungen und Tendenzen 57

2.4 Think Tanks – ein vieldeutiger Begriff 63

2.5 Zusammenfassung 67

3 Methodische Vorgehensweise 69

3.1 Auswahl der Untersuchungseinheiten 69

3.2 Ziele der vergleichenden Methode 70

3.3 Erhebungsinstrumente und Auswertung 72

3.3.1 Experteninterviews 72

3.3.2 Fragenkomplexe und Analysedimensionen 73

II Fallstudien IRES, LRD und WSI 77

1.Fallstudie IRES (Frankreich) 78

1.1 Besonderheiten der französischen Gesellschaft 78

1.1.1 Das politische System zwischen Gemeinwohl und Individualinteressen 79

1.1.2 Von der Industrialisierung zur modernen Gesellschaft 84

1.1.3 Die französischen Gewerkschaften 85

1.2 Zugang zu politischer Macht über Wissen 91

1.2.1 Les Instituts du Travail – Arbeiterbildung an den Universitäten 93

1.2.2 Verflechtung zwischen Politik und gesellschaftlicher Elite 96

1.2.3 Die staatliche Forschungs- und Beratungsorganisation 99

1.2.4 Think Tanks à la francais 102

1.3 IRES – Forschung für die Gewerkschaften 109

1.3.1 Organisationsstruktur 128
1.3.2 Rechtlicher Status des Instituts 131
1.3.3 Finanzierung des Instituts 133

1.4 Arbeits- und Forschungsorganisation 136
1.4.1 Zusammenarbeit zwischen Institut und Gewerkschaften 136
1.4.2 Personalrekrutierung 145
1.4.3 Entwicklung der Forschungsthemen 146

1.5 Selbstverständnis und Mission 148
1.5.1 Empirische Forschung versus Politikberatung 148
1.5.2 Internationaler Vergleich als Methode 149

1.6 Wissensvermittlung 151
1.6.1 Publikationen 151
1.6.2 Transferaktivitäten 152
1.6.3 Kooperationspartner und Adressaten 154

1.7 Zusammenfassung 157

2. Fallstudie LRD (Großbritannien) 159

2.1 Britische Traditionen in Politik, Kultur und Gesellschaft 160
2.1.1 Parlamentarismus, Verfassungsgrundlagen, Voluntarismus 160
2.1.2 Industrialisierung, Gewerkschaften und Labour Party 164
2.1.3 Aufstieg, Niedergang und Transformation der britischen Gewerkschaften 169

2.2 Arbeiterbildung und Aufbau neuer Wissensinstitutionen 179
2.2.1 Selbstbildung und akademische Funktionärsbildung 186
2.2.2 LSE – Sozioökonomische Forschung mit Politikbezug 193
2.2.3 Industrial Relations Forschung 194
2.2.4 Weitere außeruniversitäre Forschungseinrichtungen 195

2.3 Forschung und Beratung für die Gewerkschaften – die historische Entwicklung des Labour Research Department (LRD) 200

2.4 Organisation 209
2.4.1 Organisationsstruktur 209
2.4.2 Rechtlicher Status des Instituts 210
2.4.3 Finanzierung 211

2.5 Arbeitsorganisation 211
2.5.1 Zusammenarbeit zwischen Institut und Gewerkschaften 214
2.5.2 Rekrutierung 219
2.5.3 Arbeitsplanung und Themenfindung 221

2.6 Selbstverständnis und Mission 223
2.6.1 Validität von Informationen, Service und Forschung 224
2.6.2 Anschlussfähigkeit von Informationen für Gewerkschaften 225

2.7 Wissensvermittlung 227
2.7.1 Publikationen 227
2.7.2 Kooperationspartner 229
2.7.3 Medien und Öffentlichkeit 230

2.8 Zusammenfassung 232

3. Fallstudie WWI/WSI (Deutschland) 234

3.1 Praktisches Wissen als Grundlage der Industrialisierung 234
3.1.1 Föderale Struktur, politische Kultur und Interessenvermittlung 237
3.1.2 Sozialdemokratie und gewerkschaftliche Organisation 239
3.1.3 Von der Einheitsgewerkschaft zur Multibranchengewerkschaft? 244

3.2 Institutionelle Ausweitung des Wissenszugangs 249
3.2.1 Vom Arbeiterbildungsverein zur akademischen Arbeiterbildung 250
3.2.2 Akademische Arbeiterbildung und Gewerkschaften 252
3.2.3 Die Entstehung außeruniversitärer Forschungsinstitute 257

3.3 Wirtschafts- und Sozialforschung für die Gewerkschaften 260

3.4 Organisation 284
3.4.1 Organisationsstruktur 284
3.4.2 Finanzierung 291
3.4.3 Rechtlicher Status und Organisationszweck 294

3.5 Arbeits- und Forschungsorganisation 296

3.5.1 Zusammenarbeit zwischen Institut und Gewerkschaften 304
3.5.2 Rekrutierung 310

3.6 Selbstverständnis 312
3.6.1 Zwischen politischer Gestaltung und Wissenschaftsorientierung 312
3.6.2 Wandel zum sozialwissenschaftlichen Selbstverständnis 314
3.6.3 Wissenschaftsgestützte Politikberatung 315

3.7 Wissensvermittlung 318
3.7.1 Publikationen 319
3.7.2 Kooperationspartner und Addressaten 319
3.7.3 Öffentlichkeitsarbeit 320

III Gewerkschaftsnahe Forschungsinstitute als Teil einer pluralen Wissensgenerierung 323

1. Vergleichende theoretische Betrachtung der Institute 324

1.1 Die systemtheoretische Perspektive 324
1.1.1 Grenzerhaltung zwischen IRES und Gewerkschaften durch Betonung der Wissenschaftlichkeit 325
1.1.2 Grenzerhaltung zwischen LRD und Gewerkschaften durch anschlussfähige Kommunikation 329
1.1.3 Diffuse Grenze zwischen WSI und Gewerkschaften durch wissenschaftsgestützte Politikberatung 332

1.2 Die Perspektive des akteurszentrierten Institutionalismus 334
1.2.1 IRES: Hohe Autonomie, wechselseitige Koordination und duale Organisationsstruktur 336
1.2.2 LRD: Autonomie bei der Themenwahl und marktförmige Koordinierung der Entscheidung 337
1.2.3 WSI: Hohe Autonomie bei der Forschungsplanung, politische Positionierung und wechselseitige Koordination 338

1.3 Die organisationssoziologische Perspektive 340
1.3.1 IRES und WSI: Kombination zwischen Direktorialverfassung/Abteilungsstruktur, Einfachstruktur und Adhocracy Elementen.....340
1.3.2 LRD – Einfachstruktur und flache Hierarchie 343

2. Formen gewerkschaftsnaher Forschungsinstitute..... 345

3. Zwischen Wissenschaft und Politik..... 347

4. Balance zwischen Institutsinteresse und Gewerkschaftsbedarf..... 350

IV. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen..... 356

1. Theoretische Betrachtung..... 357

2. Drei Formen gewerkschaftsnaher Forschungsinstitute.....362

3. Balance durch Kommunikation und institutionelle Bedingungen 367

4. Pfadabhängigkeit oder Konvergenz?..... 368

5. Auf dem Weg zum Think Tank?..... 370

6. Vorreiter einer kontextorientierten Wissenschaft?..... 372

Literatur..... 374

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abb. 1: Stufen der Handlungsorientierung..... 20

Abb. 2: Handlungskonstellationen von Gewerkschaften und Forschungsinstituten..... 24

Abb. 3: Determinanten der Forschungsorganisation 28

Abb. 4: Gewerkschaftliche Forschungsinstitute als intermediäre Organisationen zwischen Wissenschaft und Politik. 32

Abb. 5: Think Tank Typology..... 63

Abb. 6: Übersicht der Untersuchungsfälle..... 70

Abb. 7: Die Entwicklung der Gewerkschaftsbünde..... 87

Abb. 8: Die Gewerkschaftsbünde im Überblick..... 89

Abb. 9: Die wichtigsten Think Tanks in Frankreich..... 107

Abb. 10: Organigramm IRES..... 130

Abb. 11: Institutionelle Umwelt des IRES 157

Abb. 12: British Think Tanks..... 200

Abb. 13: Kategorien britischer Think Tanks 202

Abb. 14: Labour Research Department (LRD) 212

Abb. 15: Historische Phasen der gewerkschaftlichen Organisierung Deutschlands..... 242

Abb. 16: Mitglieder der DGB Gewerkschaften 249

Abb. 17: Organisationsstruktur des WWI von 1949-1971..... 280

Abb. 18: Selbstverwaltungsstruktur des WSI seit 1972 282

Abb. 19: WSI in der Struktur der Hans-Böckler-Stiftung..... 283

Abb. 20: Struktur des Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung. 284

Abb. 21: Themenentwicklung des WWI/WSI seit seiner Gründung nach Tätigkeitsberichten 290

Abb. 22: Verortung der Institute auf der Makro, Meso und Mikroebene 335

Abb. 23: Formen gewerkschaftsnaher Forschungsinstitute..... 336

Abb. 24: Im Spannungsfeld politischer und wissenschaftlicher Anforderungen 338

Abb. 25: Bedingungen zur Erreichung der Balance zwischen Instituts- und Gewerkschaftsinteressen..... 342

Tab. 1: Unabhängige Variablen..... 34

Tab. 2: Analytische und Empirische Dimensionen 74

Anhang:

Liste der Interviewpartner

Gesprächsleitfaden

Vorwort

Die vorliegende Arbeit wurde als Dissertation von der Fakultät Sozialwissenschaft an der Ruhr-Universität Bochum angenommen und mit der Disputation im Januar 2008 abgeschlossen.

Die Bewältigung einer solchen Aufgabe wäre ohne die Hilfe meiner Familie, Freunde und Kollegen und Kolleginnen wohl nicht möglich gewesen. Allen sei hiermit sehr herzlich für ihre Unterstützung gedankt.

Die Dissertation wurde von Prof. Dr. Ulrich Widmaier, Politikwissenschaftler an der Ruhr-Universität Bochum betreut. Er hat mich trotz seiner schweren Krebserkrankung tatkräftig unterstützt und mir das notwendige Vertrauen geschenkt, um die Arbeit abzuschließen. Hierfür bin ich ihm sehr dankbar.

Dies gilt auch für Prof. Dr. Hans-Wolfgang Platzer, Politikwissenschaftler an der Hochschule Fulda. Auch er hat mich mit viel Geduld immer wieder ermutigt, meine Ideen umzusetzen.

Angelika Hüpen kämpfte akribisch gegen den Fehlerteufel. Meinen Eltern danke ich für ihre Geduld, ebenso wie meinen Freunden, die mich durch ihr hartnäckiges Nachfragen immer wieder angetrieben haben.

Eine wesentliche Voraussetzung für das Gelingen der Arbeit bildete jedoch die Bereitschaft der Institutsleitungen und der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, mir bei der Sammlung von Material und der Durchführung der Interviews zu helfen. Für ihre Unterstützung sei allen Kollegen und Kolleginnen aus den Instituten und allen Gesprächspartnern herzlich gedankt.

Ohne die Finanzierung eines Forschungsprojektes durch die Hans-Böckler-Stiftung, wäre diese Arbeit nicht möglich gewesen.

Ina Drescher

I Einleitung

Wissen und Macht bildet seit jeher ein Spannungsfeld, in dem sich die Beratung von Politikern durch Wissenschaftler bzw. Philosophen vollzieht[1]. In diesem Zusammenhang werden Aristoteles, Plato und Machiavelli oftmals als prominente "Politikberater" herangezogen. Sie wirkten in unterschiedlicher Weise als Berater der Herrscher ihrer Zeit. Seither gilt Wissen als relevantes Mittel zur Legitimation von Macht und Herrschaft.

In der heutigen Gesellschaft, die auch als Wissens- oder Wissenschaftsgesellschaft bezeichnet wird, genießt (wissenschaftliches) Wissen nach wie vor eine hohe Geltungskraft (Weingart 2005) und verschafft denen, die über Wissen verfügen, nicht nur eine politische, sondern auch eine soziale Legitimation. Damit ist Wissen (das, was man weiß) und der Zugang zu Wissen (wissen, wer etwas weiß) auch ein zentrales Feld interessenpolitischer Auseinandersetzungen. Nur wer über die Ressource "Wissen" verfügt, kann soziale und politische Prozesse wie auch die Herstellung neuen Wissens in seinem Sinne beeinflussen und durch Deutung Macht über gesellschaftliche Prozesse erlangen sowie schließlich politische Entscheidungen beeinflussen.

Die Universität bzw. Hochschule hat sich historisch als eine wichtige Institution der Produktion wissenschaftlichen Wissens in der Gesellschaft entwickelt und behauptet. Im Zuge politischer Demokratisierung aber auch Krisen, in denen Universitäten keine Lösungen für gesellschaftliche Problemstellungen erbrachten, sind in einem vielschichtigen und wechselseitigen Prozess neue Institutionen der Wissensproduktion außerhalb der Universität entstanden. Sie etablierten Wissen, das durch die Universitäten nur begrenzt zur Verfügung gestellt wurde. Dieses neue Wissen gewann durch seine alltagsweltliche Bewährung allmählich gesellschaftliche Geltung.

Der auf Wissen basierende technische Fortschritt stieß im 18. und 19. Jahrhundert eine folgenreiche sozioökonomische Umwälzung in Europa an. Er schuf die Voraussetzungen für eine Verschränkung universitärer, theoretischer, nach rationalen Kriterien erarbeitete Wissensbestände und dem sich etablierenden neuen naturwissenschaftlich-technischen Wissen, was schließlich der Industrialisierung zum Durchbruch verhalf.

Eindrucksvoll beschreibt Alexis de Tocqueville die Verbindung von Wissen und Macht in seiner Analyse der amerikanischen Gesellschaft, die er 1840 verfasste. Er sieht klar die Bedeutung „geistiger Arbeit", die sich in der Gesellschaft als Wissenschaft etabliert und in der Gesellschaft als zentrale Voraussetzung für die Entwicklung einer demokratischen Gesellschaft verbreitet hat. „Seit die geistige Arbeit zu einer Quelle des Reichtums und der Macht wurde, muss man jede Entwicklung der Wissenschaft, jede neue Erkenntnis, jede neue Vorstellung als einen Keim der dem Volk zubereiteten Macht betrachten. Dichtkunst, Beredsamkeit, Witz, Einbildungskraft, Gedankentiefe, alle die Gaben, die der Himmel nach Belieben austeilt, förderten die Demokratie, und selbst wenn sie sich im Besitze der Gegner befanden, dienten sie doch ihrer Sache, indem sie Zeugnis gaben von der natürlichen Größe des Menschen; alle Errungenschaften der Demokratie breiteten sich mit denen der Zivilisation und der Bildung aus, und die Literatur wurde zu einem jedermann offenen

[1] Aus Gründen der Lesbarkeit wurde durchgehend die männliche Form verwendet und soweit wie möglich eine geschlechterneutrale Ausdrucksweise bevorzugt.

Arsenal, aus dem sich die Schwachen und die Armen täglich bewaffneten.“ (Tocqueville 2003: 18).

Die Entstehung neuer Forschungsinstitutionen kann historisch als das Ergebnis spezifischer Interessenkonstellationen um die Durchsetzung neuen Wissens und den Zugang zu entsprechenden Ressourcen betrachtet werden (Ben-David 1978: 185). An dieser Entwicklung haben sich im Laufe der Zeit der Staat, Unternehmen, unabhängige Forscher und Forschungsförderer sowie gesellschaftliche Interessengruppen beteiligt.

Dazu gehören auch Gewerkschaften, die eigene Forschungsinstitute gründeten, um ihre Interessen in der politischen Auseinandersetzung mit wissenschaftlichen Argumenten zu unterstützen. Zunächst ermöglichten bürgerliche Volksbildungsmaßnahmen sowie Einrichtungen der Arbeiterbildung den unteren Bevölkerungsschichten allmählich den Zugang zu Wissen, z.B. durch Lese- und Schreibkurse sowie Vortragsveranstaltungen. Im Zuge der gewerkschaftlichen Organisation der Arbeiter und des Ausbaus der gewerkschaftlichen Bildung und Ausbildung, wurden gewerkschaftseigene Forschungsinstitute gegründet, deren wissenschaftliches Interesse in der Dokumentation und wissenschaftlichen Aufbereitung der Arbeits- und Lebensbedingungen von Arbeitnehmern liegt. Ziel der Institute ist es, dieses besondere Wissen in die fachwissenschaftliche und politische Auseinandersetzung einzubringen und so insbesondere für die Gewerkschaften nutzbar zu machen.

Während die Entstehung von Universitäten und ihre Verfasstheit durch wissenschaftshistorische Untersuchungen gut dokumentiert ist (beispielsweise Schelsky 1963; Ringer 1987; Ellwein 1992; Weber 2002;), stand die Entwicklung außeruniversitärer Forschungseinrichtungen bisher eher selten im Mittelpunkt sozialwissenschaftlicher Forschung. Die Existenz gewerkschaftlicher Forschungsinstitute wird in der akademischen Auseinandersetzung um Politikberatung oder anwendungsorientierte Forschung sogar vollständig vernachlässigt. Martina Röbbecke beklagt zum Beispiel das weitgehende Fehlen einer „institutionenübergreifenden Zusammenfassung, die die politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen berücksichtigt“, unter denen außeruniversitäre Forschungseinrichtungen entstanden seien (Röbbecke 1997: 67).

Ludolph Brauer, Albrecht Mendelssohn Bartholdy und Adolf Meyer gaben 1930 unter dem Titel: “Forschungsinstitute. Ihre Geschichte, Organisation und Ziele” eine erste Beschreibung außeruniversitärer Forschungsinstitute heraus. In dem zweibändigen Werk (über 1.000 Seiten) thematisierten sie die humboldtsche Verbindung zwischen Lehre und Forschung und traten für eine Trennung zwischen Hochschule als Ort der Lehre und Forschungsinstituten als Ort der Forschung ein. Mit dem umfangreichen Werk, das eine Sammlung der damals wichtigsten Forschungsinstitute in Deutschland und im Ausland enthält (u.a. USA, Japan, Skandinavien, Frankreich, England, Italien, Schweiz, Österreich, Ungarn etc.), weisen sie auf die zentrale Bedeutung von außeruniversitären Forschungsinstituten für den wissenschaftlichen Fortschritt hin und problematisieren die Abschottung der Hochschule gegenüber Wissenschaftlern, mit bestimmten politischen Bekenntnissen (z.B. Lex Arons). Zugleich wird der Einfluss von Politik und Wirtschaft auf die Wissenschaft und ihre Institutionen hier kritisch diskutiert (Brauer et al. 1930: 24).

Ein weiteres Beispiel ist das breit gefächerte Werk zur Wissenschaftsentwicklung von John Desmond Bernal (1939), in dem er sich u.a. auch mit Organisationsfragen wissenschaftlicher Institute beschäftigt.

Die Auseinandersetzung über institutionelle Fragen und die Organisation von Wissenschaft und Forschung wurde durch den Zweiten Weltkrieg unterbrochen. Erst danach wurde diese Diskussion zu unterschiedlichen Zeitpunkten und in unterschiedlichen Disziplinen der Sozialwissenschaft wieder aufgenommen: (1) Als Teil wissenschaftshistorischer und wissenschaftssoziologischer Betrachtungen werden Forschungsinstitute in den Arbeiten von Robert K. Merton (1949), Joseph Ben-David 1978 und Frank Pfetsch 1974 thmatisiert. (2) Relativ häufig sind Forschungsinstitute Gegenstand historischer Einzeldarstellungen (exemplarisch: Max-Planck-Gesellschaft (vom Brocke; Laitko 1996); Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) (Krengel 1986); Frankfurter Institut für Sozialforschung (Jay 1976; Wiggershaus 1988); Forschungsinstitut für Soziologie (von Alemann 1976)). (3) In den siebziger Jahren gab es eine intensive Diskussion, vor allem in der Soziologie über die Situation von Wissenschaft und Forschung an den Universitäten und in den außeruniversitären Forschungsinstituten. Hierzu wurde von Burkart Lutz (1976) eine umfangreiche Studie zu den damals bestehenden soziologischen Forschungsinstituten und zur Situation der Forschung in den Hochschulen verfasst. Hier werden ähnlich wie in dem Werk von Brauer die mangelnden Entfaltungsmöglichkeiten der Forschung an den Universitäten thematisiert und die Bedeutung der Forschungsinstitute für die methodische Ausbildung von Wissenschaftlern unterstrichen. Diese Diskussion war begleitet von einer allgemeinen Debatte in der Soziologie über den Einfluss staatlicher Politik auf Wissenschaft und angewandte Forschung. Heine von Alemann (1981) widmet sich in einem Mehrländervergleich den institutionellen Bedingungen von Forschungsinstituten. Der Sammelband von Helmuth Klages (1985) über angewandte Forschung fällt ebenfalls in diesen Diskussionszusammenhang. Ebenso gehören dazu die Arbeiten über die Finalisierung von Wissenschaft (Böhme, van den Daele, Krohn 1973) und die Verwendung von wissenschaftlichen Ergebnissen in der gesellschaftlichen Praxis (Beck, Bonß 1989). (4) In den 1980er Jahren widmete sich die Forschungsgruppe um Renate Mayntz der systematischen Analyse über die Steuerung und das Management staatlich finanzierter Forschungseinrichtungen (Hohn, Schimank 1990; Mayntz 1985). (5) Ein neuerer Sammelband, initiiert von Wissenschaftlern außeruniversitärer Forschungseinrichtungen, nimmt das Thema in eigener Sache aktuell wieder auf und setzt sich mit den gegenwärtigen Anforderungen und Bedingungen anwendungsorientierter Forschung und ihrem Verhältnis zur universitären Wissenschaft auseinander (Franz, Howaldt, Jacobsen, Kopp 2003). In diesen Kontext fallen auch die intensiv diskutierten Arbeiten von Gibbons et al (1994) und Nowotny et al (2001, 2004) zur Entstehung einer postnormalen Wissenschaft (Modus 2). Im Rahmen der Policyforschung (6) beschäftigt sich die us-amerikanische Think Tank Forschung unter dem Stichwort Politikberatung international vergleichend mit der Funktion und Organisation von außeruniversitären Forschungs- und Beratungseinrichtungen (Weaver 1989; Gellner 1995; Stone 1996; Stone/Denham/Garnett 1998; Weaver/McGann 2000; Stone/Denham 2004; Gehlen 2006).

Die genannten Forschungsarbeiten thematisieren in unterschiedlichem Maße zwei Aspekte: Erstens die institutionellen Bedingungen von universitärer Wissenschaft und außeruniversitärer Forschung und zweitens den Einfluss von Politik und Gesellschaft auf die universitäre Wissenschaft und die außeruniversitäre Forschung.

In der Regel wird die Interessenorientierung zur Analyse und Klassifizierung von Forschungseinrichtungen als Unterscheidungsmerkmal herangezogen. Kent R. Weaver, Us-amerikanischer Think Tank Experte und Senior Fellow der Brookings Institution, schlug

eine bis heute bewährte Kategorisierung ziviler Think Tanks vor. Auch er unterscheidet zwischen nicht interessengebundenen Wissenschaftsinstitutionen und politisch beeinflussten Forschungseinrichtungen. Unter der Kategorie “Universitäten ohne Studenten” versteht er unabhängige Organisationen, die sich an dem universitären Verständnis von Wissenschaft und Forschung orientieren. Die restlichen Kategorien “Organisationen für Auftragsforschung”, “Advocacy Think Tanks” und die von ihm später ergänzte Kategorie des “Party Think Tanks” gehen von einer politisch beeinflussten Forschung aus (Weaver 1989: 563; Weaver/McGann 2000). Insbesondere Advocacy Tanks verfolgen nach Weaver primär ideologisch-politische Ziele. Als Leitbild für diese Kategorie gilt die Heritage Foundation (Rich/Weaver 1998). Winand Gellner (1995) adaptiert diese Kategorisierung und ordnet bei seiner Analyse der deutschen Think Tank Landschaft gewerkschaftliche Forschungsinstitute in die Kategorie der Advocacy Think Tanks ein, die er als „interessengebundene Ideenagenturen“ bezeichnet.

Think Tanks oder Institute, die in diese Kategorisierung fallen, werden in diesem Kontext als interessenbezogene Institutionen im Gegensatz zu nicht interessenbezogenen Institutionen betrachtet. Martin Gehlen weist mit Blick auf die Kategorisierung von Weaver darauf hin, dass die meisten Forscher der Think Tank Szene mittlerweile die Unterscheidung zwischen Advocacy Institutes und Non-Advocacy Institutes als die wichtigste ansehen (Gehlen 2006; Smith 1991). Aus meiner Sicht verbirgt sich hierin ein eindimensionales Verständnis von "Wissenschaftlichkeit" und "Interessen".

Folgt man den Diskussionen und Untersuchungen Karl Mannheims (1929) und Jürgen Habermas’ (1968), sowie den Ergebnissen der Wissenschaftssoziologie aus den 1960er Jahren (Berger/Luckmann 1966), dann ist jedes wissenschaftliche Ergebnis, unter Beachtung aller wissenschaftlichen Arbeitsregeln, kontext- und damit interessengebunden. Einrichtungen in denen geforscht wird, also auch Universitäten, sind nach dieser Definition prinzipiell interessengebunden und das Erkenntnisinteresse und die gestellten Forschungsfragen hängen von den impliziten oder expliziten Zielen der Forscher ab. Genauer gesagt werden auf der Basis von wissenschaftlichen Methoden, Theorien oder Modelle produziert, die aus einer unterschiedlichen Perspektive bestimmte Ausschnitte der Wirklichkeit beschreiben, deren „Richtigkeit“ bzw. praktischer Nutzen sich in der wissenschaftlichen Praxis und/oder öffentlichen Diskussion bewähren muss. Es geht meines Erachtens weniger um advocacy oder non-advocacy, sondern um den Kontext, in dem das Wissen erzeugt wird, der sich quasi dem Wissen mit „aufprägt“. Damit sind die institutionellen Bedingungen (Sozialisation und Interessen der Wissenschaftler, Zielsetzungen, unter denen Themen generiert werden, und die personellen und finanziellen Ressourcen, die dafür zur Verfügung stehen) ausschlaggebend.

Außeruniversitäre Forschungsinstitute sind im Gegensatz zu Universitäten dazu gezwungen ihre finanziellen Ressourcen über den „Markt des Wissens“, d.h. über Ausschreibungen staatlicher Forschungsförderung und private oder öffentliche Nachfrager von Forschungsleistungen, zu decken. Robert Rector, Policy Forscher an der Heritage Foundation (Gehlen 2006: 26), beklagt, dass eine wissenschaftliche Aufarbeitung aufgrund des wachsenden Wettbewerbs auf einem überfüllten Marktplatz der Ideen nicht mehr praktikabel sei. Deshalb gingen viele Forschungsinstitute dazu über, ihre Forschungsergebnisse in kurzer prägnanter Form in die politische Debatte zu bringen. Umgekehrt würden sich so genannte Advocacy Think Tanks bewusst gegen die etablierte sozial- und politikwissen-

schaftliche Forschung wenden, keinen Anschluss an die wissenschaftliche Diskussion suchen, um so unvoreingenommen, unkonventionell und innovativ zu erscheinen.

Peter Weingart (2005) reflektiert diese widersprüchlichen Prozesse in der Forschungslandschaft anhand von drei Paradoxien. Den "überfüllten Marktplatz der Ideen" sieht er im Gegensatz zu Rector wesentlich positiver, nämlich als eine Demokratisierung des Wissens, die durch den Zugang zu wissenschaftlicher Expertise aller Gruppen des politischen Spektrums ausgelöst wurde. Wissen ist nicht mehr ein Kriterium des sozialen Status. Die Herausbildung einer Gegenexpertise deutet er als einen Vorgang der Politisierung wissenschaftlicher Politikberatung. Die vermeintliche Neutralität wissenschaftlicher Expertise wurde damit gesellschaftlich entzaubert und ihre Autorität in der Gesellschaft relativiert.

Die zweite Paradoxie deutet seines Erachtens auf den Verlust der legitimatorischen Funktion des Wissens für politische Entscheidungen hin. Die Verwissenschaftlichung der Politik hat nicht zur Folge, dass Politik rationaler wird, sondern dass die Kontroversen intensiver und die Lücken der Expertisen (z.B. das Nicht-Wissen) offenbar werden. Ungeachtet dessen, dass Politik nicht rationaler wird, versuche die Politik, und das ist die dritte Paradoxie, durch eine Hierarchisierung von Expertise (z.B. Eliteuniversitäten) weiterhin "sicheres" Wissen zur Legitimierung ihrer Politik zu gewinnen.

Die drei Paradoxien betonen unterschiedliche Auswirkungen von Politisierung und Verwissenschaftlichung gesellschaftlicher Wissensproduktion. In diesem Kontext ist die Institutionalisierung eigener Wissensressourcen eine Anpassung der Gewerkschaften an die Verwissenschaftlichung von Politik und Gesellschaft. Ihre Entstehung kann als Teil einer Pluralisierung außeruniversitärer Wissensinstitutionen verstanden werden, die sich in drei Etappen, Ende des 19. Jahrhunderts, unmittelbar nach dem Zweiten Weltkrieg und in den 1970er Jahren vollzogen hat. Wissenschaftliches Wissen wird heute aus verschiedenen Perspektiven erzeugt. Die Universität hat ihr Monopol der Wissenserzeugung verloren und ist zu einer Institution unter vielen geworden. Welche Bedeutung hat bei diesem Prozess die Öffentlichkeit? Sie wird benötigt, um die verschiedenen Perspektiven gegeneinander abzuwägen und aus ihren jeweiligen Blickwinkeln (Interessen) zu betrachten. Die Medien übernehmen hierbei eine besondere Rolle. Wissenschaftliches Wissen muss sich nicht nur wissenschaftlich bewähren, sondern auch in „praktischen“ Kontexten. Das, was im dezisionistischen Modell die Politiker übernehmen, Interessen abzuwägen und zu entscheiden, wird zunehmend von der Öffentlichkeit übernommen, zu der die Bürger ebenso gehören wie die Medien.

Daraus folgt, wissenschaftliche Expertise und deren Anerkennung wird nicht allein nach wissenschaftlichen, d.h. methodischen Kriterien beurteilt, sondern auch nach Kriterien der Betroffenen. Wenn sich Expertise und Gegenexpertise gegenüberstehen, ist der politische Entscheidungsprozess häufig blockiert (battle of ideas). Mittels einer öffentlichen Debatte werden Expertise und Gegenexpertise diskutiert und unter dem Einsatz von Presse, Bürgerbefragungen, Talkshows und einer zunehmenden Popularisierung wissenschaftlichen Wissens ein Meinungsbild in der Öffentlichkeit erzeugt. Wissenschaftliche Experten sind dabei eine unter vielen anderen Quellen für den Zugang zu Wissen geworden.

Nach Thunert lässt sich beobachten, dass sich die wissenschaftliche Politikberatung seit den 1970er Jahren von der Ministerialbürokratie auf ein Netzwerk von verschiedenen Wissensinstitutionen verlagert hat (Thunert 2001; Thunert 2004). Die interne Beratung durch die Parteifraktionen wird zunehmend ergänzt durch die Expertise externer Institu-

tionen und Experten aus Universitäten und außeruniversitären Instituten. Um von der Politik auf dem wachsenden Markt des Wissens wahrgenommen zu werden, verbreitern sie ihre Öffentlichkeitsarbeit und systematisieren den Zugang zu den Medien (Printmedien, Fernsehen, Rundfunk). Die deutschen Institute ähneln - so Thunert - immer mehr US-amerikanischen Think Tanks. Auch gewerkschaftsnahe Forschungsinstitute haben sich jenseits ihrer Mutterorganisationen auf dem "Markt des Wissens" etabliert und repräsentieren heute eine Interessenperspektive unter vielen. Um ihre Arbeit weiterhin zu legitimieren und die Akquisition von Ressourcen zu gewährleisten, unternehmen auch sie vielfach Anstrengungen, um ihre Interessenposition in der öffentlichen Auseinandersetzung zu verdeutlichen.

Eine ausführliche Untersuchung der Entstehung, Funktion und Organisation gewerkschaftlicher Forschungsinstitute sowie die Art und Weise, wie die Institute Wissen in der Interaktion mit den Gewerkschaften herstellen, liegt noch nicht vor und markiert bis heute eine Forschungslücke. Aufgrund der vorangegangenen Überlegungen ist davon auszugehen, dass jede institutionelle Neugründung von außeruniversitären Forschungseinrichtungen unbeabeabsichtigt eine Blindstelle in der Wissenserzeugung oder Widerstand gegen neue wichtige Fragestellungen dokumentiert. Diese Auseinandersetzungen sind aber kaum erschlossen und lassen sich oft nur über eine biographisch, historische Betrachtung aktivieren.

In den 1970er Jahren geriet die wissenschaftliche Arbeit außeruniversitärer Institute, z.B. in Deutschland, immer wieder unter akademische Kritik. Dabei wurde vor allem die Problematik des Konfliktes zwischen der „Nutzenorientierung“ der Institute und der Einhaltung wissenschaftlicher Standards von der Deutschen Gesellschaft für Soziologie kritisch betrachtet (Lutz 1976: 424). Die Frage zum Verhältnis von Wissenschaft und gesellschaftlichen Anforderungen wurde unter dem Eindruck eines starken Einflusses der Politik auf die Wissenschaft in den 1970er (Böhme et al. 1973) und in den 1980er Jahren (Schäffer 1983) sehr kontrovers unter dem Stichwort der Finalisierung der Wissenschaft diskutiert. Seit den 1990er Jahren wird die Diskussion, allerdings ohne historischen Bezug und unter umgekehrten Vorzeichen (Weingart 1997), durch die These der Entstehung eines grundsätzlich neuen Modus der Wissensproduktion (Gibbons et al. 1994; vgl. zusammenfassend Bammé 2004) neu belebt. Die These geht davon aus, dass die bisherige disziplinär und grundlagenorientierte akademische Forschung, die als Modus 1 bezeichnet wird, von einer neuen transdisziplinären, kontextbezogenen und reflexiven Form der Wissensproduktion, namens Modus 2 abgelöst wird. Als Antwort auf kritische Einwände gegen diese These haben Helga Nowotny et al. (2003) ihr Konzept präzisiert, was die Diskussion zum Verhältnis von Wissenschaft und Gesellschaft durchaus angeregt hat. Kritisiert wird nach wie vor, dass die Autoren eine radikale Umorientierung der Wissenschaft im Sinne einer neuartigen Einbeziehung des gesellschaftlichen Kontextes disgnostizieren und dabei politische Prozesse und Machtverhältnisse, die diesen Prozess beeinflussen können, ausblenden (Wehling 2006).

In der Praxis lässt sich diese Spannung zwischen akademischen und gesellschaftspolitischen Anforderungen z.B. in der regelmäßigen Evaluation der staatlich geförderten deutschen Wirtschaftsforschungsinstitute durch den Wissenschaftsrat beobachten, der vorrangig nach klassischen, akademischen Kriterien prüft. Bei einigen Instituten wurde entsprechend eine zu starke Policy Orientierung und eine zu große Distanz zur akademischen Forschung festgestellt. Im Widerspruch dazu zeigen sich Politiker unzufrieden mit der mangelnden Anschlussfähigkeit der wirtschaftspolitischen Forschung an die wirtschaftspolitische Entscheidungsfindung und Implementation (Ackermann/Gräf 2006).

Eine Betrachtung des Verhältnisses von Wissenschaft und Gesellschaft aus der Perspektive der Institutionenbildung zeigt, dass es möglicherweise weniger um die Entwicklung einer neuen Wissenschaft geht, sondern um Institutionen, die eine mehr oder weniger breite Einbeziehung bestimmter gesellschaftlicher Kontexte ermöglichen. Zwei Pole sind zu erkennen: Den einen Pol bildet die Universität, die die gesellschaftliche Kontextualität am weitestgehenden einschränkt. Den anderen Pol bilden Forschung und Entwickung in den Unternehmen. Das Ergebnis ist im Falle der naturwissenschaftlichen Forschung eine Arbeitsteilung zwischen staatlich finanzierter Grundlagenforschung an den Universitäten oder entsprechenden Instituten und Forschung, die auf die Entwicklung eines Produktes (Pharmaindustrie, Autoindustrie) ausgerichtet ist. In der Sozialwissenschaft ist der Kontext subtiler eingewoben. Es lässt sich sowohl eine Arbeitsteilung wie im Falle der Naturwissenschaft, aber auch ein Wettbewerb zwischen alternativen Erklärungen feststellen.

Die Kontextualisierung des Wissens kann als Ergebnis institutioneller Bedingungen der Wissenserzeugung betrachtet werden, die wiederum Ergebnis politischer Aushandlungen auf der Ebene der Institutionen sowie auf gesellschaftlicher Ebene ist.

Durch die Gründung außeruniversitärer Forschungsinstitute, und dazu gehören auch gewerkschaftsnahe Institute und die anderer gesellschaftlicher Gruppen, Vereine oder privater Träger, hat sich heute ein „Markt[2] des Wissens“ entwickelt, deren Marktteilnehmer Wissen anbieten, das unter unterschiedlichen institutionellen Bedingungen entstanden ist. Da Wissenschaftler nicht mehr ausschließlich an Universitäten arbeiten und forschen, sind diese zu einem Ort unter vielen geworden, an denen wissenschaftliches Wissen erzeugt wird. Damit hat sich ihr “Monopol” als zentraler Ort der Wissensproduktion relativiert. Folglich hat „Wissenschaft zunehmend sowohl vor einem utilitaristisch-instrumentellen als auch vor einem demokratisch legitimierten Kalkül zu bestehen. Ganz wie andere gesellschaftliche Institutionen muß sie sich den Anforderungen stellen. Die Frage ist, wie sehr sie dabei ihren eigenen Anspruch auf die quinta essentia fallenläßt und ob und in welcher Weise sie den Fortbestand ihres epistemischen Kerns mit der Gesellschaft neu verhandeln kann“ (Nowotny 1999: 23). Unabhängig von einer Befürwortung von Nowotnys Konzept des Modus 2, stimme ich Helga Nowotny zu, wenn sie darauf hinweist, dass die Anerkennung wissenschaftlicher Ansprüche - etwa auf Objektivität und Neutralität - Gegenstand gesellschaftlicher Aushandlung ist. An dieser Aushandlung sind verschiedene Akteure beteiligt, die mit unterschiedlichen Machtressourcen und Interessen ausgestattet sind. Vergleicht man den Wissenschaftsmarkt mit dem Warenmarkt, dann wird schnell klar, dass es hier Schieflagen gibt und dass nicht das Gleichgewicht, sondern die Manipulation des Marktes im Interesse der Akteure liegt. Das heißt, es hängt entscheidend von den Interessen des Staates und dem Machtverhältnis der beteiligten Gruppen auf dem Wissenschaftsmarkt ab, was zukünftig als Wissenschaft gilt und welche Kriterien zu ihrer Prüfung herangezogen werden.

Gewerkschaftsnahe Institute entstanden im Zuge der Industrialisierung und den damit verbundenen zunehmenden sozialen und ökonomischen Problemlagen der Arbeiter bzw. abhängig Beschäftigten. In England greifen Gewerkschaften seit Ende des 19. Jahrhunderts auf wissenschaftliche Expertisen zurück. Ermöglicht wurde dies durch die wissenschaftliche Beschäftigung mit ökonomischen und sozialen Fragen innerhalb politischer Clubs bzw. wissenschaftlicher Gesellschaften, die Mitte des 19. Jahrhunderts entstanden. Beatrice

[2] Der Begriff des Marktes soll verdeutlichen, dass sich der Wettbewerb zwischen Institutionen, die „politikrelevantes Wissen“ erzeugen, vergrößert hat und das Prinzip des Angebots und der Nachfrage Fragestellungen und Erklärungen mitbestimmt.

Webb gründete 1912 ein Forschungskommitee zur Erarbeitung von Vorschlägen zur staatlichen Regulierung der britischen Industrieproduktion. Das Ziel bestand darin, auf der Grundlage empirischer Forschungsarbeit sozialpolitische Gestaltungsmaßnahmen für die Wirtschaft zu entwickeln. Die Forschungsarbeit wurde im Forschungsdepartment der Londoner Fabian Society, der politischen Bewegung, aus der schließlich die Labour Party hervorging, durchgeführt. Die Forschungsarbeiten zogen eine Vielzahl von Studenten und politisch Interessierten an und die Ergebnisse wurden im Rahmen einer Sommerschule vorgestellt. Die Arbeit der engagierten Aktivisten und Forscher, die sich aus verschiedenen Strömungen des linken Spektrums zusammensetzten, wurden von der Regierung und der Fabian Society selbst zunehmend mit Argwohn betrachtet. Die Mitarbeit kommunistischer Aktivisten war schließlich der Grund für die Ablösung des Instituts von der Fabian Society. Als Labour Research Department arbeitet es heute als Forschungs- und Beratungsinstitut vornehmlich für die Gewerkschaften.

In Deutschland lagen die Anfänge der Annäherung zwischen Wissenschaft und Gewerkschaften zwischen den beiden Weltkriegen. In diese Zeit fielen der Aufbau einer „akademischen Arbeiterbildung“ und die Reflexion gewerkschaftlichen Handelns. Ende des 19. Jahrhunderts hatten sich bereits die Ökonomie und die Soziologie aus der Staats- bzw. der so genannten Polizeywissenschaft ausdifferenziert. Durch den Nationalsozialismus und den Zweiten Weltkrieg wurde diese Entwicklung aber unterbrochen. Im Gegensatz zu Frankreich und Großbritannien konnte in Deutschland nur bedingt an die Anfänge der Zusammenarbeit mit den Universitäten in der Zwischenkriegszeit angeknüpft werden. Die Universität als Kooperationspartner war durch die Verstrickungen eines Großteils des Lehrpersonals mit dem Nationalsozialismus für die Gewerkschaften „verbrannt“. Viele jüdische Wissenschaftler und Politiker waren aufgrund ihrer Herkunft oder politischen Ausrichtung zur Emigration gezwungen, kehrten nicht zurück oder fielen der Ermordung durch die Nationalsozialisten zum Opfer. Deutschland hatte sich eines großen Teils seiner intellektuellen Ressourcen beraubt, was bis heute spürbar ist.

Nach dem Zusammenbruch war der Wiederaufbau einer demokratischen Gesellschaft in Deutschland ein wesentlicher Motor für das Engagement der verbliebenen wissenschaftlichen und politischen Kräfte. Die Gewerkschaften sahen nun eine neue Chance, ihre Ideen einer sozialistischen Gesellschaft verwirklichen zu können. In Köln, das damals Teil der britischen Bezatzungszone war, gründete Hans Böckler, der spätere erste Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), 1946 das Wirtschaftswissenschaftliche Institut (WWI). 1972 wurde es umbenannt und ist seidem als Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in der sozialwissenschaftlichen Forschungslandschaft zu einem festen Begriff geworden.

In Frankreich kam es erst 1982, also relativ spät, mit der ersten linken Regierung nach 1945 unter Francois Mitterand zur Gründung eines gewerkschaftsnahen Forschungsinstituts. In den 1950er Jahren hatten die Gewerkschaften das Institut National de Documentation et d’Information du Travail (INDIT) aufgebaut und gemeinsam unterhalten. Durch die mehrfachen Spaltungen der französischen Gewerkschaften im Verlauf der Jahrzehnte wurde es immer schwieriger, dieses Dokumentationszentrum gemeinsam zu betreiben. Als sich dann Anfang der 1980er Jahre der politische Wechsel abzeichnete, nutzten die Gewerkschaften die historische Chance für die Gründung eines gemeinsamen gewerkschaftsnahen Instituts und dessen Anbindung an die staatliche Forschungslandschaft.

Vor diesem historischen Hintergrund, den wissenssoziologischen Erkenntnissen zum Forschungsprozess und der besonderen Rolle und Zielsetzung gewerkschaftsnaher Forschungseinrichtungen hat sich die vorliegende Arbeit die Aufgabe gestellt, mit der Beschreibung der Entstehung sowie der Darstellung der Funktion und Organisation gewerkschaftsnaher Forschungseinrichtungen einen Beitrag zur Schließung der skizzierten Forschungslücke zu leisten. Neben den institutionellen Bedingungen, unter denen die Institute wissenschaftlich arbeiten, wird die Bedeutung politischer, sozialer und gesellschaftlicher Rahmenbedingungen für die spezifischen organisatorischen Arrangements erörtert.

Auf der Basis von Experteninterviews mit Gewerkschaftern und Wissenschaftlern aus den Instituten sowie der Nutzung institutseigener Dokumente (Jahresberichte, Forschungsplanung, Publikationen etc.) werden Aussagen zu den jeweiligen institutionellen Kontexten, dem Verhältnis zwischen Instituten und Gewerkschaften sowie Politik und Wissenschaft und dem Selbstverständnis der Institute gewonnen.

Zugleich wird von der These einer nationalen Pfadabhängigkeit ausgegangen und die Entstehung gewerkschaftsnaher Institute vergleichend für drei Länder (Frankreich, Großbritannien, Deutschland) angelegt. Mit diesem Vergleich sollen landesspezifische Besonderheiten gewerkschaftsnaher Forschung herausgearbeitet, aber auch der unterschiedliche Umgang der Institute mit dem Spannungsverhältns zwischen Wissenschaft und Politik beschrieben werden.

Diese Untersuchung will den Umgang der Institute mit unterschiedlichen wissenschaftlichen und politischen Anforderungen analysieren. Daraus resultiert jedoch keine historische Bearbeitung, sondern eine vergleichende sozialwissenschaftliche Betrachtung, die die unterschiedlichen gesellschaftlichen und politischen Bedingungen wissenschaftlichen Arbeitens in verschiedenen Ländern ebenso berücksichtigt, wie die verschiedenen Gewerkschaftskulturen. Der Vorteil dieser Bearbeitungsform besteht darin, dass die jeweils eigene Institutsarbeit durch die Betrachtung eines alternativen Institutsmodells und dessen Organisation und Selbstverständnis reflektiert werden kann und so möglicherweise Anstöße für einen gegenseitigen Lernprozess erwartet werden können.

Die Untersuchung wird von drei Fragen geleitet: (1) Was sind die gesellschaftspolitischen und historischen Hintergründe, die zur Institutionalisierung gewerkschaftsnaher Forschungseinrichtungen geführt haben? (2) Wie ist gewerkschaftsnahe Forschung in den ausgewählten Ländern organisiert? (3) Wie wird das Spannungsverhältnis zwischen politischer Einflussnahme und wissenschaftlichem Erkenntnisinteresse institutionell und durch die handelnden Akteure ausbalanciert?

Der Einstieg in die Untersuchung erfolgt über eine theoretische Betrachtung gewerkschaftsnaher Forschungsinstitute im Spannungsfeld von Wissenschaft und Politik. Daran schließt sich die Beschreibung der methodischen Anlage der Arbeit an. Sie beinhaltet die Auswahl der Untersuchungseinheiten, die Konzeption der Fallstudien, die Begründung des Vergleichs und die Darstellung des Erhebungsinstruments (Leitfadens). Der Untersuchungsaufbau und die forschungsleitenden Fragen werden hier konkretisiert (I). Den Kern der Arbeit bilden drei Fallstudien, in denen die Funktionen und Organisationsstrukturen der drei ausgewählten gewerkschaftsnahen Forschungsinstitute in ihren jeweiligen Länderkontexten beschrieben werden. Als Rahmung wird im ersten Teil der Fallstudien auf die landestypischen institutionellen Strukturen und kulturellen Entstehungsbedingungen von Wissenschaftseinrichtungen und Gewerkschaften sowie ihre historischen Berührungspunkte einge-

gangen (II). Nach der ausführlichen Beschreibung der ausgewählten Forschungsinstitute werden diese anhand des Theorierahmens und der Leitfragen vergleichend analysiert (III). Die Arbeit schließt mit der Zusammenfassung der Ergebnisse (IV).

1 Theoretischer Bezugsrahmen

Eine Theorie zur Darstellung des Verhältnisses von gewerkschaftlichen Forschungsinstituten und Gewerkschaften steht weder in der Politikwissenschaft noch der Soziologie zur Verfügung. Es lassen sich aber drei Theorieansätze unterschiedlicher Reichweite (Makro-, Meso-, Mikroebene) aus der Soziologie und Politikwissenschaft zur heuristischen Betrachtung des Gegenstandes zusammenführen. Daraus ergibt sich ein Untersuchungsrahmen, mit dessen Hilfe das empirische Material präsentiert werden kann. Gleichzeitig lässt sich der Erklärungswert der herangezogenen Theorien für das vorliegende Problem im Lichte des empirischen Materials besser abschätzen. Am Ende der Untersuchung sollen Aussagen über den Einfluss der institutionellen Bedingungen auf die Arbeit der gewerkschaftlichen Forschungsinstitute und auf das Verhältnis von Gewerkschaften und Instituten stehen. Schließlich wird mit der vorliegenden Arbeit erstmals eine Beschreibung der Institute und ihrer Entstehung vorgelegt.

Die Untersuchung gewerkschaftsnaher Forschungsinstitute lässt sich nicht umstandslos einem bestimmten Forschungsgebiet in der Sozialwissenschaft zuordnen. Die relevanten Fragestellungen befinden sich vielmehr in einem größeren „Niemandsland“ zwischen den Teildisziplinen Wissenschaftssoziologie, Wissenssoziologie und Wissenschaftstheorie und der Policyforschung. Die Entwicklung gewerkschaftlicher Forschungsinstitute wird als Teil gesellschaftlicher Erkenntnisproduktion verstanden, die sich nach meinem Verständnis in einem wechselseitigen politisch motivierten Wettbewerb zwischen Universität, als Produzent überwiegend theoretischen Wissens, und schwerpunktmäßig außeruniversitären Forschungsinstituten, so genannter anwendungsorientierter Forschung, vollzieht. Dabei ist erkennbar, dass die Regeln wissenschaftlicher Erkenntnisproduktion bis heute von der universitären Community bestimmt werden, deren Kriterien über die Qualität wissenschaftlichen Wissens entscheiden. Somit sind diese Regeln Teil der institutionellen Bedingungen, unter denen alle anwendungsorientierten Forschungsinstitute arbeiten und unter denen die von ihnen produzierten Erkenntnisse gesellschaftliche bzw. politische Geltung erlangen.

In diesem Kapitel wird der Untersuchungsgegenstand anhand des Konzepts der Systemtheorie in einen gesellschaftstheoretischen Kontext gestellt. Für Luhmann besteht die moderne Gesellschaft, nach seiner autopoietischen Wende und der Reformulierung seiner Grundannahmen hin zu einer Theorie geschlossener Systeme (1994), aus sozialen Teilsystemen, die sich in verschiedene Funktionssysteme wie Wissenschaft, Politik, Wirtschaft, Öffentlichkeit etc. ausdifferenziert haben. Diese kommunizieren nach je eigenen Logiken miteinander. Die Systeme sind in ihrer Funktionsweise autonom und operativ geschlossen, jedoch im Hinblick auf ihre Selbsterhaltungsstruktur offen. Das bedeutet für Gewerkschaften und ihre Institute, dass beide Systeme unabhängig voneinander agieren, jedoch auf gegenseitige Impulse aus der Umwelt angewiesen sind, um langfristig zu überleben. Auf der Mesoebene betrachtet Luhmann die Bedeutung von Organisationen in der Gesellschaft als Ergebnis funktionaler Differenzierung der genannten gesellschaftlichen Funktionssysteme. Forschungsinstitute können in diesem Sinne als intermediäre Organisationen verstanden werden, die sich aus den jeweiligen Teilssystemen Politik/Gewerkschaften und Wissenschaft ausdifferenziert haben und für diese effizienzsteigernde Leistungen erbringen.

Für eine tiefer gehende empirische Untersuchung von Organisationen bleiben diese Überlegungen jedoch zu abstrakt. Um das Interessenhandeln von Organisationen erklären zu

können, ist die nähere Betrachtung der vorhandenen Akteure, ihrer Interessen und Handlungsmotive notwendig. Da Luhmann in seiner Theorie ausschließlich auf der Systemebene bleibt, ist die Einführung einer ergänzenden Akteurstheorie notwendig. Die jeweils unterschiedliche Verfasstheit und Interessenorientierung der Akteure hat Auswirkungen auf ihre Handlungsalternativen bei der Ausbalancierung unterschiedlicher Ansprüche, die aus den jeweiligen Systemlogiken resultieren. Die Theorie des akteurszentrierten Institutionalismus stellt hierfür ein heuristisches Gerüst bereit, um die Bedingungen, die der Interaktion verschiedener Akteursgruppen zugrunde liegen, analytisch zu bestimmen. Renate Mayntz (1988: 21) zeigt, dass die systemtheoretische Perspektive der funktionalistischen Teilsysteme nicht ausreicht, um den „Gebildecharakter" gesellschaftlicher Teilsysteme zu analysieren. Um die Ausdifferenzierung der Binnenstruktur von Teilsystemen ausreichend beschreiben zu können, kommt man nicht umhin, die sozial Handelnden, d.h. individuelle und kollektive Akteure (ebd. S. 24) bzw. korporative Akteure, und ihre Beziehungen zu Akteuren der Systemumwelt zu betrachten. Deshalb wird in diesem Zusammenhang auf die von Mayntz und Scharpf (Mayntz/Scharpf 1995; Scharpf 2000) ausgearbeiteten Annahmen des akteurszentrierten Institutionalismus zurückgegriffen. In diesem Konzept können korporative bzw. kollektive Akteure, als handlungsfähige formale Organisationen definiert werden, so dass sie anschlussfähig für die Analyse von komplexen Interaktionsbeziehungen werden (Mayntz 1995b: 43f). In dem vorliegenden Fall geht es um individuelle Akteure wie Wissenschaftler gewerkschaftsnaher Forschungsinstitute, die als Beschäftigte des Instituts einen korporativen Akteur bilden, der mit den Gewerkschaften (kollektiver Akteur), Universitäten bzw. anderen Forschungsinstituten und staatlichen Administrationen (korporative Akteure) projektförmig zusammenarbeitet. Die Einführung der Akteurskategorie gibt eine zusätzliche Analysemöglichkeit frei, insbesondere um das Verhältnis zwischen gewerkschaftsnahen Forschungsinstituten und ihren Trägerorganisationen den Gewerkschaften zu erklären.

Als dritter und weiter differenzierender Ansatz werden die generellen Überlegungen von Henry Mintzberg (1979) über Organisationsstrukturen und die spezifischen Ergebnisse von Renate Mayntz (1985) zum Forschungsmanagement von Forschungsinstituten für die Analyse gewerkschaftlicher Forschungsorganisationen herangezogen. Sie bewegen sich auf der Meso- und Mikroebene, d.h. sie beziehen sich auf die Einzelakteure und die Zielsetzung des Instituts, die im Wesentlichen durch die wissenschaftlichen Mitarbeiter und die Führungsebene des Instituts repräsentiert wird. Für diese Betrachtung wird keine vollständige organisationssoziologische Untersuchung durchgeführt, sondern lediglich die Bedeutung der Institutsleitung und der organisatorischen Strukturen für die Institutsarbeit dargelegt. Für die Beschreibung gewerkschaftsnaher Forschungsinstitute werden die Modelle der „Simple Structure" und der „Adhocracy" von Mintzberg (1979) genutzt, die er für Organisationen ohne feste bürokratische Strukturen konzipiert hat. Sie stehen für den innovativen Organisationstyp in Mintzbergs Organisationstypologie. Bürokratische Strukturen bilden nur den äußeren Rahmen. Die Organisation lebt von der informellen Kommunikation und der spontanen Koordination durch Experten, die in temporären Projektgruppen und wechselnden Tätigkeitsbereichen arbeiten. Für Mintzberg ist diese Organisationsstruktur typisch für kleine oder mittlere Serviceunternehmen, Unternehmensberatungen, Forschungs- und Entwicklungsabteilungen in Unternehmen und Forschungsinstitute. Ergänzend zu seinem strukturellen Ansatz werden seine Managementüberlegungen zu einfach strukturierten Organisationen auf die Situation in den jeweiligen gewerkschaftsnahen Forschungseinrichtungen übertragen.

Dem möglichen Einwurf des Eklektizismus entgegentretend, werden in dieser Arbeit bewusst verschiedene Theorieansätze kombiniert und auf den Untersuchungsgegenstand angewendet. Begründet wird dies erstens mit dem Befund, dass der Untersuchungsgegenstand, gewerkschaftsnahe Forschungsinstitute, mangels bisheriger wissenschaftlicher Analysen zunächst einer generellen gesellschaftstheoretischen Einordnung bedarf. Zweitens ermöglicht eine pluralistische theoretische Betrachtung des Untersuchungsgegenstands einen breiten Zugang zur Organisation und Funktion gewerkschaftsnaher Forschungsinstitute.

1.1 Gewerkschaftliche Forschungsinstitute als intermediäre Organisationen

Die Systemtheorie Niklas Luhmanns (vgl. Luhmann 1984, 1988, 1990) betrachtet die Gesellschaft als Ausdifferenzierung funktionaler, gesellschaftlicher Teilsysteme. Der Wandel der Teilsysteme erfolgt durch Variation, Selektion und Stabilisation von Kommunikationen (vgl. Luhmann 1978). Er ist Ausdruck eines evolutionären Prozesses der Komplexitätsreduzierung durch sinnhafte Selektion. Die Teilsysteme konstituieren sich über binäre Codes (Leitdifferenzen), über die Ereignisse ausgewählt, verarbeitet und mittels Kommunikation ausgerichtet werden (Luhmann 1984: 25). Wissenschaftliche Forschung orientiert sich demnach am Wahrheitscode, im Unterschied zur Politik, die sich an dem Code der Macht orientiert, die Wirtschaft orientiert sich am Code des Geldes etc. Die Codes werden über Programme spezifiziert; wie beispielsweise Theorien in der Forschung oder politische Programme. Nach Luhmann besteht die Gesellschaft aus Kommunikationszusammenhängen. Kommunikation bildet eine Einheit aus Information, Mitteilung und Verstehen. Soziale Systeme verknüpfen sich über Mitteilungshandlungen, die einzelnen Personen zugerechnet werden können. Diese werden wiederum als systemische Einheiten verstanden, also nicht als Personen.

Gewerkschaftliche Forschungsinstitute haben sich allmählich aus dem Politik- und Wissenschaftssystem zu Wissenschaftsorganisationen ausdifferenziert. In diesem Prozess haben sie Sinnbezüge (Wissenschaftsorientierung, Praxisorientierung) aus beiden Systemen etabliert, die sie zu intermediären, selbstorganisierten Organisationen haben reifen lassen, die Leistungen, vorrangig der Wissensproduktion, für beide Funktionssysteme erbringen.

Diese versorgen Forschungsinstitute im Gegenzug mit Ressourcen (Personal, Finanzmittel) und stellen darüber Legitimationsforderungen (Wissenschaftlichkeit, Anwendungsbezug) an die intermediäre Organisation. Es kann davon ausgegangen werden, dass diese „Anforderungen“ aufgrund der differenten Systemlogiken ein latentes Spannungsverhältnis zwischen gewerkschaftlichen Forschungsorganisationen, dem Wissenschaftssystem und vor allem dem Politiksystem hervorrufen.

Schimank betont die Bedeutung von Organisationen bei der Ausdifferenzierung gesellschaftlicher Funktionssysteme und sieht sie als Bedingung für die Möglichkeit einer funktionalen Ausdifferenzierung. Seiner Auffassung nach tragen sie dauerhaft zur Sozialintegration der Gesellschaft bei (2001: 19).

Aus Sicht von Lieckweg/Wehrsig stehen Organisationen in einem Verhältnis loser Kopplung zu ihren Funktionssystemen (2001: 40). Gewerkschaftliche Forschungsinstitute sind

historisch mit zwei Funktionssystemen institutionell und personell verkoppelt: mit dem Politiksystem über ihre Verknüpfung mit den Gewerkschaften und dem der Wissenschaft aufgrund ihrer Forschungstätigkeit. Organisationen können folglich aufgrund ihrer spezifischen Leistungen mehreren Funktionssystemen angehören.

Eine von außen eingreifende Steuerung von Teilsystemen – etwa durch die Politik – wird von Luhmann, insbesondere nach seiner Hinwendung zum Autopoiesis-Konzept, als nicht möglich betrachtet. Luhmann versteht Steuerung allgemein als Verringerung von Differenz, die vor allem zwischen System und Umwelt thematisiert wird (Luhmann 1988: 328). Die Verringerung von Differenz ist im Sinne Luhmanns nur als Selbststeuerung möglich, da die selbstreferenziell, kommunizierenden Code-Logiken untereinander nicht anschlussfähig sind und sich gegen eine Steuerung eher sperren (ebd. 339). Luhmann geht von einer operativen Schließung sozialer Systeme bei gleichzeitiger Umweltoffenheit aus. Dies bedeutet, dass sie organisationell geschlossen sind, materiell und energetisch zum Zwecke der Selbsterhaltung jedoch offen bleiben. Die in diesem Sinne autopoietischen Systeme nehmen nur die Bestandteile aus der Umwelt auf, die sie für das eigene Überleben benötigen. Diese Form des Aufeinander-Angewiesenseins sozialer Systeme bezeichnet Luhmann als strukturelle Kopplung. Hierbei entscheiden die Organisationen autonom über die Aufnahme oder Abgabe von Energie oder Materie. Deshalb wirken Umwelteinflüsse nur mittelbar, da das System eigenständig auswählt, welche Einflüsse im System verarbeitet werden. Die Umwelt kann deshalb soziale Systeme nur irritieren, d.h. den Prozess der Selbststeuerung neu anstoßen, jedoch nicht determinieren. Das bedeutet, Steuerungsimpulse von außen werden immer systemimmanent verarbeitet, so dass das „Steuerungsergebnis“ nie vollständig kontrolliert werden kann, sondern immer mit Abweichungen gerechnet werden muss. Die Differenz zwischen Systemen kann in der Konsequenz verringert, aber niemals aufgelöst werden. Soziale Systeme sind in dieser Logik autonom, aber nicht autark.

Kritiker der Luhmannschen Systemtheorie wie auch deren Befürworter sehen insbesondere Lücken in der theoretischen Ausarbeitung des Verhältnisses gesellschaftlicher Funktionssysteme und Organisationen (Tacke 2001: 11, Kneer 2001).

Kneer sieht trotz des Konzepts der operativen Geschlossenheit Möglichkeiten der Verknüpfung der Organisations- und Gesellschaftsebene. Durch die Konstitution von Organisationen sei eine interfunktionale Kommunikation zu erreichen (Luhmann 2000: 52). Anschlussfähigkeit zwischen verschiedenen Organisationssystemen kann somit über die innerhalb von Organisationen spezifizierten Codes, beispielsweise über Forschungsprogramme von Forschungsfördereinrichtungen, Universitäten oder Forschungsinstituten im Wissenschaftssystem oder Partei- und Gewerkschaftsprogramme im Politiksystem, hergestellt werden. Das heißt konkret, nicht die einzelnen Funktionssysteme Wissenschaft und Politik kommunizieren miteinander, sondern diese bilden Organisationen aus, die miteinander kommunikativen Kontakt aufnehmen (Luhmann 2000: 401, zitiert nach Kneer 2001: 409). Genau dort sieht Kneer (Kneer 2001, Fuchs 1999) eine systemtheoretisch immanente Überwindung des „Kommunikationsdilemmas“ zwischen Organisationssystem, Gesellschaft bzw. Umwelt in der Luhmannschen Theoriekonstruktion.

Demnach sieht Kneer trotz der strengen Annahmen operativer Geschlossenheit des Autopoiesis-Konzepts eine Kommunikationsfähigkeit von sozialen Systemen auf der Ebene von Organisationen. „Nicht ausgeschlossen ist (...), dass zwei Organisationssysteme in eine Situation doppelter Kontingenz geraten, sich also beobachten, wechselseitig Erwartungen aufbauen und sich mit ihren stets internen Operationen am jeweiligen Gegenüber orientieren. Eine Grundannahme der Theorie sozialer Systeme besagt, dass zwei operativ geschlossene

Systeme, die es in diesem Sinne miteinander zu tun bekommen, ein drittes System konstruieren. Dieses Drittsystem ist mit keinem der Ausgangssysteme identisch, sondern etabliert eine eigenständige System/Umwelt-Differenz. Für zwei psychische Systeme, die aufeinander treffen, ist eine direkte Kommunikation ausgeschlossen. Stattdessen konstruiert sich ein soziales System. In analoger Weise kommt es beim Zusammentreffen zweier Organisationen zur Konstituierung bzw. Einschaltung eines Drittsystems. (...) Drittsysteme, die durch das Zusammentreffen von Organisationen zustande kommen, bilden keinen zusätzlichen Typus sozialer Systeme. Als Drittsystem können sich Interaktionssysteme aber auch wiederum Organisationen (...) konstituieren" (Kneer 2001: 418). In dieser Weise sind auch gewerkschaftsnahe Forschungsinstitute als Drittorganisationen zu verstehen, über die eine interorganisatorische Kommunikation zwischen Politik und Wissenschaft erfolgen kann.

Organisationen haben in der systemtheoretischen Version Luhmanns keine feste Position innerhalb von Funktionssystemen, sondern sie sind mit einer Vielzahl von Systemen strukturell und operativ gekoppelt und bilden füreinander jeweils Umwelt (ebd. S. 417). Nach Auffassung von Lieckweg/Wehrsig (2001: 40) ist dies möglich, da innerhalb von Organisationen mehrere Entscheidungsprogramme vorhanden sind, so dass der Funktionsbezug nicht ausschließlich auf ein Funktionssystem ausgerichtet ist, was für die Konzipierung gewerkschaftsnaher Forschungsinstitute als intermediäre Organisationen spricht.

Mayntz geht hingegen davon aus, dass Organisationen prinzipiell einem Funktionssystem zugeordnet werden. Möglich ist jedoch, dass Teile der Organisation sich an den unterschiedlichen „objektiven Sinnbezügen" (Wissenschaft: Wahrheit – Politik: Macht) der jeweiligen Funktionssysteme orientieren und somit mit dem System, dem sie eigentlich zugeordnet sind, in Konflikt[3] geraten. Kneer (2001: 423) sieht darin eine Überschätzung sozialer Konflikte innerhalb von organisierten Sozialsystemen. Meines Erachtens ist Mayntz' Einschätzung vor allem dann plausibel, wenn sich die Zuordnung einer Organisation im Zeitverlauf verschiebt und sich die Organisation nicht mehr eindeutig einem Funktionssystem zuordnen lässt. Zum Beispiel wäre dies der Fall, wenn ein gewerkschaftsnahes Institut sich immer mehr der Universität annähert und immer weniger Funktionen für die Gewerkschaften erfüllt. Dieses würde dann zu latenten Irritationen und Störungen innerhalb der Organisation und mit seiner Umwelt führen, wie beispielsweise die Reibungen zwischen politischen Ansprüchen der Gewerkschaften und wissenschaftlichen Erfordernissen innerhalb gewerkschaftlicher Forschungsinstitute.

Auch die enge Kopplung zu einem oder mehreren Funktionssystemen hat Auswirkungen auf die Operationen der Organisation. Ist die Kopplung besonders eng, kann dies zur Einschränkung der Autonomie der Organisation führen und so Konflikte hervorrufen. Ist sie zu lose, kann es zu einer Verselbständigung der Organisation kommen.

Der Kopplungsmechanismus von sozialen Funktions- und Organisationssystemen ist also offenbar eine zentrale Größe bei der Betrachtung von „intersystemischer Kommunikation". Als eine solche Kopplung kann beispielsweise die finanzielle Bindung gewerkschaftlicher Forschungsinstitute an das politische System bzw. die Gewerkschaftsorganisation, verstanden werden. Unterstellt man, bedingt durch die Asymmetrie der Ressourcenbereitstellung ein einseitiges Dominanzverhältnis zwischen Gewerkschaften und Forschungsinstitut, so ist zu vermuten, dass zumindest mit einer Steuerungsneigung seitens der Gewerkschaften gegenüber der Wissenschaftsorganisation gerechnet werden kann.

[3] Nach Ansicht von Schimank kann das durch die unterschiedlichen Eigenlogiken der gesellschaftlichen Teilsysteme und ihrer Organisationen angelegte Konfliktpotenzial mittels systemübergreifender, interorganisatorischer Netzwerke gelöst werden (Schimank 2001: 34).

Während Luhmanns Konzept eine gezielte Beeinflussung der Systeme und Organisationen untereinander ausschließt, nimmt Schimank eine optimistischere Perspektive auf die Steuerungsfähigkeit von Systemen ein. Er identifiziert drei Einflussfelder auf die wissenschaftliche Erkenntnisproduktion: erstens die „Forschungsthemen", zweitens die „Innovativität", d.h. das quantitative Wachstum von Wissen sowie den „qualitativen Fortschritt wissenschaftlicher Wahrheitssuche" und drittens den „Forschungstyp", d.h. grundlagen- oder anwendungsorientierte Forschung mit inner- und außerwissenschaftlichem Addressatenbezug (Scientific Community und Politik) (Schimank 1995b: 101).

Die eher pessimistischen Reflexionen von Weingart (2005) über die enge Kopplung von Wissenschaft und Politik sowie die daraus resultierenden Paradoxien weisen auf die Beschränkungen hin, denen die Kommunikationen zwischen unterschiedlichen Systemlogiken unterliegen. Für Weingart (2005: 27) stellt die Wissenschaft ein Funktionssystem neben anderen dar. Der Schlüssel zur Betrachtung des Phänomens der Verwissenschaftlichung der Gesellschaft liegt für ihn erst in der Kopplung der Wissenschaft mit anderen Teilsystemen wie beispielsweise der Politik. Dies steht im Gegensatz zu technokratietheoretischen Auffassungen der 1970er Jahre (Schelsky 1979). Sie wiesen der Wissenschaft eine umfassende wissenschaftliche Rationalität und damit einen Sonderstatus in der Gesellschaft zu.

Weingarts Wissenschaftsverständnis ist hingegen stärker reflexiv und relational: „Die neue Konzeption der Wissensgesellschaft bzw. der sie konstituierenden Prozesse der Verwissenschaftlichung müssen der Erkenntnis Rechnung tragen, dass mit Wissenschaft als sozialer Institution ein heterogenes Konglomerat von Aktivitäten der Wissensproduktion bezeichnet wird, dass wissenschaftliches Wissen nicht eine einzige eindimensionale Rationalität verkörpert, dass Verwissenschaftlichung infolgedessen auch nicht das Ende der Politik oder aller Ideologien bedeutet und dass die Vermehrung von Wissen nicht der Lösung einer endlichen Zahl von Problemen immer näher kommt, sondern im Gegenteil zugleich neue Probleme in Gestalt von Risikowahrnehmungen und Wissen über Nichtwissen schafft" (Weingart 2005: 20-21).

Weingart (2005) plädiert deshalb für die Betrachtung der Wissenschaft aus der Sicht ihrer Kopplung mit anderen gesellschaftlichen Teilsystemen. Er folgt hierbei Luhmanns Logik der operativen Geschlossenheit gesellschaftlicher Funktionssysteme im strengen Rahmen seines Autopoiesiskonzepts und macht im Zeitverlauf des Verhältnisses zwischen Wissenschaft und Politik drei Paradoxien aus.

Die erste Paradoxie konstatiert die allgemeine Demokratisierung von Wissen und deren Folgen: Der prinzipielle Zugang zu wissenschaftlicher Expertise unterschiedlicher politischer Spektren kommt einer „Politisierung der wissenschaftlichen Politikberatung" gleich. Die frühere Besorgnis über den illegitimen Einfluss von Experten sei vollkommen verschwunden. Das Ergebnis sei der Niedergang der Autorität der Wissenschaft, da sie nun neben anderen Formen der Expertise stehe. Die zweite Paradoxie thematisiert den zunehmenden Wettbewerb von wissenschaftlicher Expertise, die nicht etwa zu einer rationaleren Politik führe, sondern im Gegenteil dazu, dass nun deren Widersprüche öffentlich werden. Die dritte Paradoxie kommt zu dem Schluss, dass trotz des Autoritätsverlustes der Experten, ihres Wertes zur politischen Legitimierung und der nicht eingetretenen Rationalisierung der Politik, diese weiter versucht, sich an wissenschaftlichem Wissen zu orientieren. Weingart deutet dies als Ergebnis einer immer enger werdenden Kopplung von Wissenschaft und Politik.

Kopplung meint hier die Wechselseitigkeit zweier Prozesse: die Verwissenschaftlichung der Politik und die Politisierung der Wissenschaft. Damit ist der Widerspruch zwischen Problemlösungs- und Legitimierungsfunktion der Wissenschaft für die Politik einerseits und die Ressourcenabhängigkeit der Wissenschaft von der Politik andererseits gemeint. Weingart spricht hier Prozesse an, in die staatliche wie gewerkschaftlich finanzierte Forschung verwickelt sind. Hohe Ressourcenabhängigkeit könne zu legitimierender Forschung führen, so dass der Problemlösungsanspruch nur eingeschränkt eingelöst werden kann. Wissenschaftliche Expertise aus unterschiedlichen politischen Perspektiven stehe dann konkurrierend nebeneinander ohne Hinweis auf eine eindeutige Problemlösung. Es drohe eine Inflationierung wissenschaftlicher Expertise. Theoretisch wäre mit einem Rückfall in den politischen Dezisionismus zu rechnen (Habermas 1968), was nach Weingart nicht geschehe. Stattdessen sieht er eine durch die enge Kopplung hervorgerufene Stabilität des Arrangements zwischen Wissenschaft und Politik, die vor allem durch deren Differenz, ausgedrückt in den spezifischen Leitcodes, aufrechterhalten wird. So ist ein Minimum an Distanz durch Unterscheidung möglich, die letztendlich die wissenschaftliche Glaubwürdigkeit gewährleiste (Weingart 2005: 168/169).

Weder Luhmann noch Weingart geben konkret darüber Auskunft, wie die Differenz zwischen zwei Systemen unter der Bedingung enger Kopplung aufrechterhalten oder hergestellt werden kann. Wie werden die unterschiedlichen Systemanforderungen ausbalanciert, so dass beide Systeme funktionstüchtig bleiben und ihre Selbsterhaltung gesichert wird? Welche weiteren Faktoren beeinflussen, wie im vorliegenden Fall, die Beziehung zwischen gewerkschaftsnahen Forschungsinstituten (intermediäre Organisationen) und den Systemen Politik (Gewerkschaften/Staat) und Wissenschaft?

Um diese Fragen zu beantworten, ist ein Ansatz nötig, der die Systemebene mit der Akteursebene verknüpft. Der akteurszentrierte Institutionalismus stellt zwar keine Theorie dar, bietet jedoch im Sinne einer Forschungsheuristik die Möglichkeit, zwei vermeintlich unvereinbare Perspektiven zu integrieren. Mit Hilfe dieses Ansatzes werden Steuerungs- und Selbstorganisationsprozesse von Akteuren in gesellschaftlichen Akeurskonstellationen und Handlungskontexten, die durch institutionelle Faktoren ermöglicht und eingeschränkt werden, analysiert.

1.2 Korporative und kollektive Akteure zwischen Autonomie und Steuerung

Die Ausgangsüberlegung des akteurszentrierten Institutionalismus ist, dass die Problembearbeitung auf gesellschaftlicher Ebene nicht von Einzelpersonen geleistet wird, sondern von aggregierten Akteuren wie kollektive bzw. korporative Akteure. Sie bilden als formale Organisationen eigene Interessenorientierungen aus und setzen diese in Verhandlungen durch.

Gewerkschaftliche Forschungsinstitute sind zur wissenschaftlichen Unterstützung der Gewerkschaften in dieser Auseinandersetzung gegründet worden und sind heute zu eigenständigen Organisationen mit spezifischen Interessen herangereift. Im Laufe ihrer Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften haben sie sich ein eigenes Profil erarbeitet, um sich gegenüber der politischen Organisation abzugrenzen. Im Sinne Luhmanns haben sie eine

Differenz zu den Gewerkschaften hergestellt. Unklar ist, wie dieser Prozess sich konkret vollzieht.

Nach der Verortung gewerkschaftlicher Forschungsinstitute als intermediäre Organisationen auf der Ebene gesellschaftlicher Funktionssysteme wird nun eine Akteursperspektive eingenommen und mit einer institutionellen Betrachtung der Bedingungen der Wissenserzeugung verbunden. Um die Beziehung zwischen gewerkschaftlichen Forschungsorganisationen und Gewerkschaften empirisch angemessen beschreiben zu können, bedarf es eines heuristischen Konzepts, das die Akteursebene mit den sie beeinflussenden institutionellen Faktoren verknüpft.

Zu diesem Zwecke wird auf das Konzept des „Akteurszentrierten Institutionalismus" zurückgegriffen. Es wurde von Renate Mayntz und Fritz W. Scharpf (Mayntz/Scharpf 1995b; Scharpf 2000) zur empirischen Analyse der Problematik von Steuerung und Selbstorganisation von Akteurskonstellationen in staatsnahen Sektoren entwickelt. Ihre Überlegungen stellen ausdrücklich keine Theorie, sondern eine Forschungsheuristik dar, die „die wissenschaftliche Aufmerksamkeit auf bestimmte Aspekte der Wirklichkeit lenkt" (Mayntz/Scharpf 1995b: 39).

Der Ansatz betont insbesondere den Einfluss von Institutionen, die als Regeln bzw. Regelungssysteme definiert werden, und deren Einfluss auf das Akteurshandeln. Ferner gehen die Autoren von der Annahme aus, dass soziale Phänomene als das Produkt von Interaktionen zwischen intentional handelnden, individuellen, kollektiven und korporativen Akteuren erklärt werden können. Damit wird eine Doppelperspektive auf institutionelle Strukturen und Akteurshandeln ermöglicht. Der institutionelle Kontext hat hierbei eine strukturierende Funktion und beeinflusst die Handlungsergebnisse (Scharpf 2000: 17).

Renate Mayntz (1988: 21ff) weist in ihrer Auseinandersetzung mit der Systemtheorie darauf hin, dass diese den sozialen „Gebildecharakter", das heißt die in Stufen verlaufende, strukturelle Binnendifferenzierung gesellschaftlicher Teilsysteme, theoretisch nicht erfassen könne. Die von Luhmann als Codes ausformulierten Funktionslogiken erfassen zwar die vollständige Ausdifferenzierung funktioneller Teilsysteme, nach Mayntz ist jedoch bedeutsam, wie spezielle Logiken auf der Systemebene wirkungsmächtig werden.

Mayntz geht deshalb von drei Stufen der Ausdifferenzierung von Teilsystemen aus (Mayntz 1988: 25). In der ersten Stufe geht es um die Definition der Handlungsziele der Akteure in bestimmten Handlungssituationen, z.B. das Interesse an bestimmten wissenschaftlichen Erkenntnissen oder die Durchsetzung bestimmter politischer Normen (Mayntz 1988: 20). Die zweite Stufe bezeichnet die Herausbildung spezieller Funktionsrollen, die durch den kontinuierlichen Vollzug von Tätigkeiten entstehen (Wissenschaftler, Gewerkschaftsfunktionäre, Schauspieler etc.). Die dritte Stufe beschreibt soziale Gebilde, die einen gewissen Grad an institutioneller Festigkeit erreicht haben und als formale Organisationen bezeichnet werden können und in denen sich erwartbares Handeln vollzieht. Erst durch eine solche Formierung von kollektiven bzw. korporativen Akteuren auf der Basis gemeinsamer Interessen kann ein Leitcode in einem System durchgesetzt werden, etwa Wahrheit oder wissenschaftliche Glaubwürdigkeit als Leitcode für ein wissenschaftliches Institut.

Die Überlegungen des akteurszentrierten Institutionalismus räumen der Rolle von gesellschaftlichen Institutionen (Regeln, Gesetzen, Strukturen etc.) einen besonderen Stellenwert ein. Insofern lassen sie sich der Tradition institutionalistischer bzw. neo-institutionalistischer Ansätze zuordnen. Sie finden sich in unterschiedlichen Varianten als ökonomischer, organisationssoziologischer oder politikwissenschaftlicher Institutionalismus. Auch wenn Mayntz und Scharpf am politikwissenschaftlichen Institutionalismus anknüpfen, beziehen

sie sich nicht ausschließlich auf politische Institutionen. Vielmehr fokussieren sie ihr Analysekonzept auf soziale Entitäten wie Organisationen bzw. korporative oder kollektive Akteure, denen Institutionen als Regelsysteme zur Verfügung stehen und deren Handlungsverläufe strukturieren. Diese Definition umfasst nicht nur rechtliche Regeln, die staatlich sanktioniert werden, sondern auch soziale Normen, deren Einhaltung durch die Akteure kontrolliert wird. Verletzungen werden durch „Reputationsverlust, soziale Missbilligung, Entzug von Kooperation und Belohnung oder soziale Ächtung geahndet“ (Scharpf 2000: 77). Institutionelle Faktoren bilden in diesem Konzept einen „stimulierenden, ermöglichenden oder auch restringierenden Handlungskontext.“ Mayntz und Scharpf schliessen eine „kulturalistische Ausweitung“ des Begriffsverständnisses von institutionellen Regelungsaspekten in ihrem Ansatz, im Sinne einer determinierenden Wirkung aus (Mayntz/Scharpf 1995b: 43ff).

Da für die vorliegende Untersuchung der nationale und damit kulturelle Hintergrund für die Strukturentwicklung ein wichtiges Unterscheidungsmerkmal ist, wird der Ansatz an dieser Stelle geöffnet; allerdings nur insoweit, als dass kulturelle Einflüsse (politische und gewerkschaftliche Tradition, gesellschaftliche Normen) einen Einflussfaktor unter anderen darstellen. Damit soll ausgedrückt werden, dass diese keine determinierende Wirkung haben, jedoch ein hohes Beharrungsvermögen in Bezug auf das Handeln der Akteure besitzen und somit nur langfristig verändert werden können.

Kollektive Akteure sind von den Präferenzen ihrer Mitglieder abhängig. Dies trifft beispielsweise für Verbände allgemein und für Gewerkschaften im Besonderen zu. Korporative Akteure werden von einer hierarchischen Führung kontrolliert und können „Identitäten, Ziele und Fähigkeiten haben, die unabhängig sind von den Interessen und Präferenzen der Gruppen, denen sie dienen sollen.“ Gewerkschaftliche Forschungseinrichtungen können nach dieser Definition als korporativer Akteur bezeichnet werden. Im Gegensatz zu kollektiven Akteuren, können die Ziele der Führung (Gremien, Direktoren) von den persönlichen Zielen der Organisationsmitglieder abweichen, da sie vertraglich z.B. über den Arbeitsvertrag an die Organisation gebunden sind. Die Führung korporativer Akteure kann von den Interessen ihrer Einzelakteure abweichen. Am Beispiel der Forschungsorganisation heißt dies, dass die Entscheidungsgremien oder die unmittelbare Führung abweichende Ziele von den Forschern haben können, ohne dass die Organisation unmittelbar gefährdet ist. Die Hürde des Austritts ist durch die vertragliche Bindung der Forscher sehr hoch. Gewerkschaften müssen wiederum die Interessen ihrer Mitglieder wahren, um Mitgliederverluste zu verhindern.

Handlungsorientierungen sind für das Handeln von Akteuren von entscheidender Bedeutung. Sie sind teilweise institutionell geprägt, etwa durch die gegebene Aufgabenstruktur, den Handlungszweck oder die Position der Organisation in einer Akteurskonstellation. Ferner ist zu berücksichtigen, aus welcher Perspektive, d.h. der sozialen Einheit bzw. Rolle, gehandelt wird (Scharpf 2000: 112). Nach Parsons lässt sich zwischen einer „self-orientation“ (ichbezogen) und einer „collectivity-orientation“ (systembezogen) unterscheiden (Parsons 1951: 60). Beim systemorientierten Handeln ist zu differenzieren, ob die Individuen als Mitglied einer sozialen Klasse, einer ethnischen Gemeinschaft, einer Interessenorganisation oder eines Staates handeln. Da Individuen in der Regel verschiedenen Sozialeinheiten angehören, kann es immer wieder zu Konflikten zwischen ichbezogenem und systembezogenem Handeln kommen. Empirisch lassen sich die sozialen Bezüge jedoch nur schwer bestimmen. Dies gilt auch für die kognitiven und motivationalen Aspekte, die die Handlungsorientierungen bestimmen (Mayntz/Scharpf 1995b: 52, 53).

Der Handlungserfolg ist abhängig davon, ob die Akteure die Realität in gleicher Weise wahrnehmen und diese Interpretationen konzeptionell verarbeiten, ob sie diese teilen, etwa in „epistemic communities“ (Haas 1992) oder „advocacy coalitions“ (Sabatier 1987) und schließlich „wie sie durch individuelle und kollektive Lernprozesse verändert werden können“ (Mayntz/Scharpf 1995b: 53).

Gewerkschaftliche Forschungsinstitute könnten ein Ort sein bzw. Anlässe bereitstellen (Konferenzen), um Realitätsdeutungen auszutauschen und anzunähern, zu verdichten und Lernprozesse anzustoßen. Allerdings ist es nach Axelrod (1976) eher so, dass sich die „cognitive maps“ der Akteure dauerhaft unterscheiden. Deshalb ist es auch unwahrscheinlich, dass Akteure mit unterschiedlichen Interessen und Rollenverpflichtungen spontan zu übereinstimmenden Problemperzeptionen kommen, sondern dieses muss als Ergebnis eines längeren Diskussionsprozesses betrachtet werden.

Zur empirischen Untersuchung kognitiver und motivationaler Aspekte des Handelns von Einzel- und korporativen Akteuren, bieten sich als Vehikel deren handlungsleitende Interessen, Normen und Identitäten an.

Üblicherweise wird interessenorientiertes Handeln dem norm- bzw. wertorientierten Handeln gegenübergestellt (vgl. Abb. 1). Häufig überwiegt ein enges Verständnis von Interesse als egoistisches Nutzeninteresse. Mayntz und Scharpf unterstellen jedoch einen Interessenbegriff, der sich am individuellen Überlebenswillen des Individuums orientiert. Sie definieren physisches Wohlergehen, Handlungsfreiheit (Autonomie), die Verfügung über wichtige Ressourcen wie Macht und soziale Anerkennung sowie den Besitz einer gesicherten Domäne als Standardinteressen eines jeden Lebewesens. Schimank (1991) überträgt den Begriff auch auf korporative Akteure. Es wird unterstellt, dass diese Interessen in den institutionellen Regeln als funktionelle Imperative extern vorgegeben werden. Die Tatsache, dass das Institut an die Gewerkschaftsorganisation gebunden ist, beinhaltet bereits Erwartungen an seine Funktionen.

Abb. 1: Stufen der Handlungsorientierung

	Interessen	**Normen**
Externe Vorgabe	Funktionelle Imperative *Selektion*	Normative Erwartungen *Selektion*
Dauerhafte Handlungsorientierung	Stabile Präferenzen *Aktivierung* ↓	Internalisierte Normen *Aktivierung* ↓
Situative Handlungsmotive	Situative Handlungsziele (Um – zu - Motive) ↓	Situative Handlungsgründe (Weil - Motive) ↓

Quelle: Mayntz/Scharpf 1995b: 55

Für die empirische Analyse müssen die Standardinteressen jedoch konkretisiert bzw. operationalisiert werden. Was Autonomie bedeutet oder welche Domäne gemeint ist, ist abhängig von den gegebenen institutionellen Regelungen. Die soziale Rolle des Einzelnen und der Organisationszweck des korporativen Akteurs definieren den Aufgabenbereich, in dem sich die eigene Domäne befindet. D.h. die Interessen werden durch institutionelle Regelungen

und individuelle Selektion bestimmt. Es gibt also keine generelle Hierarchie der Standardinteressen. Diese wird erst von den Akteuren festgelegt. Eine dauerhafte Durchsetzung von Interessen führt zu stabilen Präferenzen, die die Handlungsorientierung der Akteure prägen. Schließlich variiert die Handlungsorientierung durch situative Besonderheiten, wie beispielsweise knappe Mittel oder die Bedrohung der eigenen Domäne.

Normen lassen sich in dem gleichen Stufenmodell fassen wie Interessen. So lassen sich normative Erwartungen als systemweit gültige Werte oder Tugenden formulieren und als externe Vorgabe dem institutionellen Kontext zurechnen. Durch Verinnerlichung werden sie zu stabilen normativen Orientierungen. Und schließlich beeinflusst auch hier die jeweilige Situation, welche Handlungsorientierung aktiviert wird. Mit dieser Interpretation plädieren Mayntz und Scharpf für ein integriertes Verständnis von Wollen (Interesse) und Sollen (Werten), da beide die Handlungsorientierung bestimmen.

Das dritte Phänomen, das die Wahl zwischen Handlungsoptionen beeinflusst, ist die Identität von Akteuren. Die Identität einer Person oder eines korporativen Akteurs umfasst mehr als Normen und Interessen und schließt neben den Verhaltensaspekten, Seinsaspekte ein. Diese sind z.B. das Geschlecht einer Person oder ihre Tätigkeit, beispielsweise als Künstler, oder im Falle korporativer Akteure wie Unternehmen, die Produktion von Produkten oder Dienstleistungen oder im Falle von Forschungsinstituten die Erzeugung wissenschaftlichen Wissens. Die Erhaltung der persönlichen oder organisationalen Identität kann zu Orientierungskonflikten in Handlungssituationen führen und den normativen oder vernünftigen Erwartungen der Handlungspartner oder -gegner entgegenstehen. Auch im Falle der Identität wirkt der institutionelle Rahmen prägend. Bei Individuen sind dies meist Sozialisationserfahrungen, bei Organisationen deren „Corporate Identities“, d.h. gewachsene Organisationskulturen.

Neben den Handlungsorientierungen der Akteure, die sich aus Normen, Interessen und Identitätsmerkmalen speisen, können vier Interaktionsorientierungen ausgemacht werden, die die Beziehung zwischen Akteuren beschreiben. Diese können feindlich, kompetetiv, egoistisch-rational oder kooperativ sein (Mayntz/Scharpf 1995b: 57). Die Beziehung zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften reichen von kooperativ bis feindlich. In Ländern mit pluralen Gewerkschaftsstrukturen können diese untereinander feindlich, kompetitiv oder kooperativ agieren. Für die Beziehung zwischen gewerkschaftlichen Forschungsinstituten und Gewerkschaften kann eine kooperative und egoistisch-rationale Beziehung unterstellt werden, da sie aufeinander angewiesen sind, aber gleichzeitig jeweils eigene Ziele verfolgen.

Insgesamt gehen Mayntz und Scharpf davon aus, dass Akteure oft nach mehreren Gesichtspunkten handeln. Entscheidend ist in vielen Fällen die Handlungssituation. Als Situation wird handlungstheoretisch die „handlungsrelevante, soziale und nicht soziale Gegebenheiten umfassende Umwelt eines Akteurs“ verstanden. Die Umwelt regt Handeln an und eröffnet in der Regel Handlungschancen. Es sind Situationen denkbar, in denen die Akteure mit einem Problem konfrontiert werden, z.B. Mittelkürzung. Die konkrete Handlung kann dann wiederum beeinflusst werden von institutionellen Regelungen, die einen bestimmten Umgang mit diesen Optionen vorschreiben. In jedem Fall aktivieren Situationen latente Handlungsorientierungen von Akteuren und beeinflussen das Handlungsergebnis. Neben den institutionellen Regelungen für die zu erwartenden Handlungssituationen existieren noch weitere nicht-institutionelle Situationsmerkmale, d.h. die Liberalität, die Stabilität, Va-

riabilität sowie Turbulenz und Komplexität der Umwelt. Alle aufgeführten Situationsmerkmale werden von den Akteuren meist in unterschiedlichem Maße wahrgenommen.

Im Laufe des Entstehens von Organisationen entwickeln deren Akteure formelle (geplante) und informelle (ungeplante) Regeln interner Arbeitsorganisation wie auch Regeln, die die Zusammenarbeit mit Organisationen und Akteuren anderer Teilsysteme ermöglichen. Gleichzeitig wird das Handeln der Akteure durch die bereits im jeweiligen Teilsystem vorhandenen Logiken, wie beispielsweise die Logik der Wahrheit im Wissenschaftssystem und die Logik der Macht im System der Politik, begrenzt. Die Organisationen versuchen, die zum Teil gegensätzlichen Anforderungen aus den Teilsystemen durch Vermittlung zu integrieren. Durch Selbstkoordination innerhalb eines Netzwerkes in einem Politikfeld oder zwischen formalen Organisationen können die Ansprüche der Teilsysteme durch „Verhandlungen" für alle positiv integriert werden (Scharpf 1993: 65 und Mayntz 1993: 51).

In der Vermittlung zwischen Teilsystemen durch Verhandlung – insbesondere in Unternehmensnetzwerken, was jedoch übertragbar für die netzwerkartige Beziehung zwischen Gewerkschaften, ihren Instituten und anderen Kooperationspartnern (Universität, Forschungsförderer etc) erscheint – sind vor allem Macht und Vertrauen wichtige Steuerungsmedien (vgl. Allmendinger/Hinz 2002: 13). Beide „koordinieren" die Erwartungen der Akteure über die Selektion bestimmter Annahmen hinsichtlich des „zukünftigen Handelns" der beteiligten Akteure und funktionieren „über mehr oder weniger latente Sanktionsdrohungen für den Fall nichtkonformen Verhaltens" (Bachmann 2000: 119 zitiert nach Müller-Jentsch 2003: 135). Steuerungsinstrumente sind Regeln und Ressourcen. Regeln sind formelle oder informelle Verhaltensnormen, deren Einhaltung belohnt und Nichteinhaltung sanktioniert wird. Als Ressourcen werden die Güter bezeichnet, an denen andere interessiert sind, z.B. Forschungsmittel, Personal, Wissen etc.

Gewerkschaftsnahe Forschungsinstitute stehen in der Regel in einem spezifischen Abhängigkeitsverhältnis zu ihren Gründungsorganisationen, den Gewerkschaften. Sie stehen sich in bestimmten Akteurskonstellationen gegenüber, die durch zum Teil gegensätzliche Sinn- und Handlungsorientierungen gekennzeichnet sind. Gewerkschaften müssen sich zwecks Machterhalts gegenüber ihren Mitgliedern legitimieren. Die Forschungsinstitute benötigen wissenschaftliche Anerkennung (Reputation), um in der Öffentlichkeit glaubwürdig zu sein, bzw. erfolgreich Ressourcen akquirieren zu können. Zusätzlich müssen die Institute ihre Arbeit gegenüber den Gewerkschaften bzw. anderen Geldgebern aufgrund gegebener Mittelzuweisungen legitimieren. Sie sind also Diener mindestens zweier Herren, der Politik und der Wissenschaft. Beide Organisationen haben implizit oder explizit gegenseitige Erwartungshaltungen aufgebaut (Politikberatung, Service, Forschung), die über formelle und informelle Regeln und Ressourcen sanktioniert werden.

Durch die finanzielle Unterstützung ergibt sich ein Abhängigkeitsverhältnis, das latente Steuerungsversuche seitens der Geldgeber nach sich zieht. Dies findet im Wesentlichen über die direkte Führung der Institute (Direktoren und/oder Präsident oder/und Manager), die Präsenz der Geldgeber in den Entscheidungsgremien und weiteren Vertretern, beispielsweise staatlichen Vertretern, Wissenschaftlern oder Unternehmensvertretern, statt, sofern dies in der Satzung der Institute verankert ist.

Gewerkschaftliche Forschungsinstitute und Gewerkschaften repräsentieren eine Akteurskonstellation, die durch das gegenseitige Abhängigkeitsverhältnis der jeweiligen Akteure geprägt ist. Die in der Tendenz gegenläufigen Erwartungen und Normen müssen koordiniert werden. In Abhängigkeit verschiedener Anforderungen ergeben sich vier Handlungskonstellationen: Kompatibilität, Steuerung, Konflikt oder Autonomie. Die gegebenen

Handlungsmöglichkeiten können, wie Abb. 2 zeigt in einer Vierfeldertafel dargestellt werden.

Folgende Rahmenbedingungen bilden den Handlungskontext für die vier Handlungskonstellationen: Gewerkschaftliche Forschungsinstitute stehen in einem gegenseitigen Abhängigkeitsverhältnis zu den Gewerkschaften. Die Institute erbringen für die Gewerkschaften Forschungsleistungen in Form wissenschaftlicher Ergebnisse. Um diese Forschungsergebnisse erbringen zu können, benötigen sie einen Austausch mit dem System der Wissenschaft. Die Glaubwürdigkeit des Instituts steigt in der Öffentlichkeit, wenn dieses eine gute Reputation in der Wissenschaft besitzt, d.h. die Forschungsarbeit von der wissenschaftlichen Community anerkannt wird. Insofern besteht seitens der Wissenschaft ein indirekter Legitimationsdruck auf die Institute. Die Gewerkschaften hingegen erwarten von ihren Instituten vor allem für sie relevante Forschungsleistungen und Unterstützung bei der Durchsetzung ihrer Politikvorstellungen.

Die Gewerkschaften haben als kollektive Akteure einen permanenten Legitimationsbedarf gegenüber ihren Mitgliedern. Hintergrund ist, dass die Macht der Interessenorganisationen auf ihren Mitgliedern beruht und deshalb ihr Handeln durch die „Logik der Mitgliedschaft“ geprägt ist. Das bedeutet, Forschungsergebnisse, die potentiell Mitgliederinteressen widersprechen können deshalb von Gewerkschaften nur schwer in ihr Handeln eingebaut werden. Gewerkschaftliche Forschungsinstitute hingegen sind korporative Akteure und unterliegen zugleich der Einflusslogik. Ihr Interesse besteht darin, mit Hilfe ihrer wissenschaftlichen Arbeit Einfluss auf politische Entscheidungen nehmen zu können (Schmitter/Streeck 1981). Konflikte können entstehen, wenn die Forschungsergebnisse eine Handlungsänderung der Gewerkschaften erfordern, die der Mitgliederlogik widerspricht.

Vier Handlungskonstellationen zwischen Gewerkschaften und ihren Forschungsinstituten sind unter den skizzierten Bedingungen des Handlungskontextes denkbar (vgl. Abb. 2):

1. Kompatibilität (Übereinstimmung)*:* Die Gewerkschaften stellen keine besonderen politischen Anforderungen an das Institut, abgesehen von einem „Nutzenminimum“, da sonst die Arbeit des Instituts in Frage gestellt würde. Die Legitimierungsanforderungen an das Institut durch die Wissenschaft sind ebenfalls eher gering. Das Institut erfüllt die Anforderungen der Gewerkschaften entsprechend deren praktischen Bedürfnissen. Institut und Gewerkschaften kooperieren und berücksichtigen die jeweils bestehenden Erwartungen in der Wissenschaft und in der Gewerkschaftspolitik. Die Interessen entsprechen einander und es besteht eine gegenseitige Akzeptanz der jeweiligen Arbeitsfelder. Die Gewerkschaften erhalten adäquate Beratung, die Einhaltung der wissenschaftlichen Standards wird dem Institut überlassen. Das Institut hat eine Service- und Beratungsfunktion, die auf die Bedürfnisse der Gewerkschaften ausgerichtet ist.

2. Vereinnahmung (hoher Steuerungsanspruch): Die Gewerkschaften geraten unter Druck, sei es durch den Angriff auf bestehende Rechte oder veränderte gesellschaftliche Bedingungen, mit den Folgen Mitgliederverlust und Rückgang finanzieller Ressourcen etc. Sie reagieren mit erhöhten Anforderungen an die politische Relevanz ihrer Forschungsinstitute, um diesem Druck zu begegnen. Sie fordern legitimatorische Unterstützung (Munitionierung) gewerkschaftlicher Politik in der politischen Auseinandersetzung. Wissenschaftliche Ansprüche an eine eigenständige Betrachtung politischer Entscheidungen oder Phänomene treten in den Hintergrund. Die Distanz zwischen Wissenschaft und Politik wird auf ein Minimum reduziert. Die wissenschaftlichen Ergebnisse werden dabei jedoch so belastet, dass sie

gerade noch die Aussagen der Gewerkschaften unterstreichen. Bezogen auf die Forscher hieße dies, dass diese bei ihrer Forschungsarbeit immer „die Schere im Kopf“ haben und die Interessen der Gewerkschaften nach Unterstützung ihrer Politik immer implizit berücksichtigen. Ein Erkenntnisfortschritt ist in dieser Situation nicht möglich. Das Institut hätte in diesem Fall vor allem eine Legitimationsfunktion für gewerkschaftliche Politik und würde Anerkennung in der Wissenschaft verlieren.

Abb. 2: Handlungskonstellationen von Gewerkschaften und Forschungsinstituten

		Gewerkschaften (kollektiver Akteur)	
		Verminderte politische Relevanzanforderungen	Erhöhte politische Relevanzanforderungen
Gewerkschaftliche Institute (korporativer Akteur)	Geringer Wissenschaftlicher Legitimationsdruck	**Kompatibilität** (Übereinstimmung)	**Hoher Steuerungsanspruch** (Vereinnahmung)
	Hoher Wissenschaftlicher Legitimationsdruck	**Hohe Autonomie** (Verselbständigung)	**Manifester Konflikt** (Blockade)

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Hohn/Schimank 1990, S. 341

3. Manifester Konflikt (Blockade): Die Gewerkschaften befinden sich ebenfalls in der Situation, in der sie einem hohen politischen Druck unterliegen. Gleichzeitig wirken die Ansprüche aus der Wissenschaft an wissenschaftliche Forschung unvermindert auf die Arbeit gewerkschaftlicher Institute. Die Anforderungen aus der Politik werden als ein Angriff auf die Autonomie des Instituts gewertet und es kommt zum Konflikt. Das Institut reklamiert für sich jedoch ein hohes Maß an Wissenschaftlichkeit und versucht, sich so seine Erkenntnisfähigkeit und Funktion als Ideenproduzent zu erhalten. Diese Handlungskonstellation belastet jedoch die Beziehung auf Dauer, so dass dies Konsequenzen für die Personalsituation hat, beispielsweise ist eine hohe Personalfluktuation zu erwarten.

4. Verselbständigung (hohe Autonomie): Die Gewerkschaften stellen geringe politische Anforderungen an das Institut. Gleichzeitig herrschen hohe wissenschaftliche Anforderungen an das Institut, denen sich das Institut anpasst. Durch die Erfüllung dieser Ansprüche legitimiert das Institut seine wissenschaftliche Arbeit hauptsächlich gegenüber der Wissenschaft. Die Autonomie des Instituts steigt und die Distanz zu den Gewerkschaften wird sich tendenziell vergrößern. Im Extremfall ist eine Abkopplung des Instituts von den Gewerkschaften zu erwarten.

Diese Betrachtung zeigt vier denkbare Handlungskonstellationen, in denen sich gewerkschaftsnahe Forschungsinstitute und Gewerkschaften befinden können, und die Folgen für die Interaktion. In der empirischen Analyse ist zu ermitteln, welche Handlungskonstellationen für die untersuchten Institute zutreffen und durch welche Einflussfaktoren die jeweilige Einordnung begründet werden kann. Ferner wird erwartet, dass durch die ak-

teursbezogene Analyse geklärt werden kann, wie unterschiedliche Interessen koordiniert und so eine Balance zwischen beiden Ansprüchen hergestelt werden kann.

Um dies leisten zu können, müssen die Akteure (korporative Akteure, kollektive Akteure), ihr gegenseitiges Abhängigkeitsverhältnis (Ressourcen), ihre Interessen (Handlungsorientierungen) und die Strukturbedingungen ihres Handelns (Handlungskontext) operationalisiert werden.

Bevor die Operationalisierung im Methodenkapitel näher erläutert wird, wird aus der Sicht von Henry Mintzberg und Renate Mayntz eine organisationssoziologische Perspektive auf den Untersuchungsgegenstand integriert. Diese zielt auf die Binnenperspektive der Institute und differenziert zwischen den Funktionen der Organisationsstruktur und der Institutsleitung. Eine auf diese beiden Aspekte beschränkte Analyse soll den Stellenwert der Leitung für gewerkschaftsnahe Forschungsinstitute und die Vor- und Nachteile der vorhandenen Organisationsstrukturen in Bezug auf das Spannungsverhältnis zwischen Wissenschaft und Politik, in dem sich diese Institute befinden, herausarbeiten.

1.3 Struktur und Management von Forschungsorganisationen

Forschungsorganisationen sind selten im Hinblick auf ihre organisatorische Struktur Gegenstand wissenschaftlicher Untersuchungen. Meist geht es um eine historische Beschreibung ihrer Entwicklung. Im Rahmen der vorliegenden Arbeit werden u.a. die historische und organisatorische Perspektive miteinander verbunden. Zum letztgenannten Aspekt wird auf die von Henry Mintzberg (1979) identifizierten Strukturtypen von Organisationen und eine Studie von Renate Mayntz (1985) zurückgegriffen, die die Erfahrungen von Institutsleitern öffentlich finanzierter Forschungsinstitute in einer organisationssoziologischen Analyse beschrieben haben.

Die meisten Untersuchungen zielen darauf, eine für die Aufgabenerfüllung einer Organisation optimale Organisationsstruktur zu finden. Diese ist jedoch in den meisten Fällen gegeben und meist nur schwer veränderbar. Mayntz verweist darauf, dass Forschungsorganisationen historisch gewachsene Traditionen aufweisen, die sich in den Strukturen manifestiert haben und somit einen relativ festen Rahmen für die Organisationsmitglieder darstellen. Die Organisation lasse sich oftmals nicht mehr gestalten, sondern bestenfalls innerhalb ihrer Grenzen *um*gestalten, was häufig auf große Widerstände stößt. Dies ist umso schwieriger, je älter die Organisationen sind.

Auch wenn die Träger der Forschungsorganisation und die Mitarbeiter eine bestimmte Forschungsleistung verfolgen, so ist die Organisation nicht ausschließlich darauf ausgerichtet. Externe Kontrolle kann ein Motiv für eine bestimmte Organisationsform sein oder Ansprüche des Personals auf eine bestimmte Form der Beteiligung. Zum Stellenwert der Organisation für die Leistungserbringung hält Mayntz fest, dass diese neben der Organisation immer auch von anderen Faktoren, etwa der Motivation der Mitarbeiter, der Ausstattung und den spezifischen Umweltbedingungen abhängig sei (Mayntz 1985: 25). Letzteres besteht im Falle gewerkschaftlicher Forschungsinstitute in ihrer besonderen Nähe und Abhängigkeit zu ihren Interessenorganisationen.

Weder die Untersuchung von Mayntz noch die vorliegende beabsichtigt eine Messung der Institutsleistung und ihrer Leitung unter den gegebenen Organisationsbedingungen. Vielmehr geht es um die Sensibilisierung für besondere Probleme, die im Rahmen der Organisation von Forschungs hervorgerufen werden. Es gibt mithin keine optimale Organisation, sondern jede Organisationsform birgt besondere Grundspannungen, die durch unterschiedliche Interessen – sei es innerhalb oder außerhalb – der Organisation hervorgerufen werden. Deshalb gehört es zum permanenten Alltagsgeschäft des Managements, diese Spannungen auszuhalten und zu bewältigen. Die Arten der Bewältigung reichen von der Durchsetzung einer bestimmten Strategie bis hin zur punktuellen Reaktion auf Impulse (z.B. Kritik oder Konflikte) aus der Organisation oder aus der Umwelt.

Die Spielräume der Gestaltung sind abhängig von der Aufbauorganisation. Diese ist durch vier Dimensionen gekennzeichnet (Mayntz 1985: 36):

1. Zentralisierung/Dezentralisierung, Verteilung von Entscheidungsbefugnissen.
2. Formalisierung, Regelung von Tätigkeiten, Rechten und Pflichten.
3. Hierarchisierung, Zahl der Hierarchieebenen und vertikale Differenzierung.
4. Flexible oder dauerhafte Arbeitsteilung, Projektorganisation versus Untereinheiten.

In der Regel bevorzugen Mitarbeiter aufgrund der höheren Selbstbestimmung eine dezentrale Organisation. Eine Hierarchisierung kann im Gegensatz dazu durchaus Spielraum für Karriereaufstiege bieten und muss nicht unbedingt abgelehnt werden. Bereits bei der Gründung einer Organisation können sich Untereinheiten bilden, die sich innerhalb der Organisation verselbständigen und langfristig zu einer Spaltung der Organisation führen können. Es ist davon auszugehen, dass die Gestaltungsspielräume von Forschungsinstituten etwa bei der Auswahl der Forschungsthemen, geringer sind, als in Universitäten.

Henry Mintzberg (1979) unterscheidet in seiner Organisationsanalyse zwischen fünf Organisationskonfigurationen, die sich durch spezifische Merkmale voneinander unterscheiden: Die maschinenbezogene Struktur, die professionelle Struktur, die divisionale Struktur, die einfache Struktur und die Struktur der Adhocracy. Während die ersten drei Strukturtypen auf größere Organisationen zutreffen, weisen gewerkschaftsnahe Forschungsinstitute Merkmale einer einfachen Struktur und/oder einer Adhocracy Struktur auf, die im Folgenden kurz skizziert werden. Um flexibel auf eine dynamische Umwelt und ihre Anforderungen regieren zu können, ist ihre Arbeit wenig formalisiert, meist in wechselnden Projektzusammenhängen organisiert und durch informelles Arbeiten geprägt. Es sind flache Hierarchien zu erwarten, mit meist einer Leitungsperson oder einer kollegialen Führung durch mehrere gleichberechtigte Personen.

In den hier untersuchten Instituten sind die Leiter selbst an der Projektarbeit beteiligt, so dass das Institutsmanagement für sie eine zusätzliche Aufgabe darstellt. Wie Renate Mayntz in ihrer Studie (1985) zeigt, kann die formelle Alleinverantwortung zu einer Zentralisierung von Entscheidungen durch die Leitung führen. Gleichzeitig besteht bei flachen Hirarchien die Gefahr einer Verselbständigung von Projektgruppen und einzelnen Mitarbeitern, so dass es zu einem unverbundenen Nebeneinander der einzelnen Wissenschaftler kommen und sich ein Laissez-faire Stil entwickeln kann. Im Idealfall nehmen die Leitungen ihre Führungsposition wahr und agieren ihren Mitarbeitern gegenüber offen und transparent. Dabei geht es weniger um die flächendeckende Ausübung von Entscheidungen, sondern vielmehr um eine aufgabenbezogene Führung (task leadership) in Form einer aktiven Steuerung des Forschungsprozesses aufgrund eines abgestimmten Forschungskonzeptes. Eine solche Organisationsform ist durch den häufigen Kontakt zwischen Leitung und Mitarbeitern ausgespro-

chen konfliktanfällig. Die Spannung zwischen der Autonomie des einzelnen Forschers und den kollektiven Zielen der Interessenorganisation, die von der Leitung repräsentiert werden, ist hier besonders hoch. Um eine dauerhafte Zusammenarbeit zu ermöglichen, muss der Führungsanspruch bei den Mitarbeitern legitimiert sein. Dies kann auf verschiedene Weise geschehen, etwa durch Anforderungen des Trägers, die nicht abgewiesen werden können, eine Krise oder eine selbst definierte Mission.

Mintzberg (1979: 312) betrachtet das Vorhandensein einer besonderen Mission der Führung als einen großen Vorteil. Beschäftigte mögen in der Regel das Arbeiten in einer überschaubaren Organisation. Sie vertrauen dem oftmals charismatischen „Chef" und identifizieren sich mit der Organisation. Wird ihre Arbeit wahrgenommen finden sie relativ schnell einen eigenen Platz in der Organisation. Ist diese eingebettet in einen größeren Organisationszusammenhang, z.B. Teil eines Trägers, dann kann die Mission dazu dienen, dem Träger seine Leitungsqualität zu präsentieren, der wiederum den Erfolg der vereinbarten Ziele an ihrer Umsetzung messen wird. Auch für die Präsentation des Instituts nach außen, z.B. gegenüber anderen Gesellschaftssystemen wie der Wissenschaft, der Politik oder der Öffentlichkeit, dient die Formulierung einer Mission sowohl als Abgrenzung gegenüber Ansprüchen von außen als auch als Unterscheidungsmerkmal gegenüber konkurrierenden Institutionen. Somit hat die Missionsorientierung nach außen eine wichtige bestandssichernde und nach innen eine integrierende Funktion. Die Mitarbeiterintegration wird z.B. durch Arbeitsbesprechungen erzielt. Die Leitung kann diese Zusammenkünfte nutzen, um für die Mission zu werben und die Mitarbeiter für die gemeinsame Aufgabe zu motivieren.

Eine zentrale Führung ist selten lange durchzuhalten. Wahrscheinlich ist – so Renate Mayntz – dass nach einiger Zeit eine Routinisierung eintritt und einzelne Aufgaben dezentralisiert werden, um die Leitung wieder zu entlasten. Auch für die Mitarbeiter ergeben sich mit der Zeit Belastungen durch den hohen Identifikationsanspruch, der mit eigenen Karrierezielen in Konflikt geraten kann wie beispielsweise der persönlichen Weiterqualifizierung oder der Profilierung der eigenen Position. Das bedeutet, die Voraussetzungen, dauerhaft eine zentrale Leitung und eine kollektive Orientierung der Forscher aufrechtzuerhalten, sind bei einfach strukturierten Forschungsinstituten ausgesprochen anspruchsvoll.

Auch das zweite Merkmal der einfachen Struktur die offene Arbeitsteilung in befristeten Projektstrukturen, ist keine stabile Organisationsform. Durch die wechselnden Projektstrukturen bilden sich Untereinheiten, Projektsprecher und informelle Führer, die eine besondere Beziehung zur Leitung entwickeln. Dadurch kann sich eine Parallelstruktur ergeben, die eine zielorientierte Aufgabenbearbeitung gefährden kann. Deshalb wird den entstehenden Untereinheiten ein formeller Status zugewiesen, um die Effizienz der Arbeit zu gewährleisten. Dies wäre dann der Übergang in eine Abteilungsorganisation. Durch den direkten Kontakt zwischen Leitung und Mitarbeitern werden Konflikte wahrscheinlicher, der hohe Arbeitsdruck und die enge Zusammenarbeit zwingen zu einer schnellen Bereinigung.

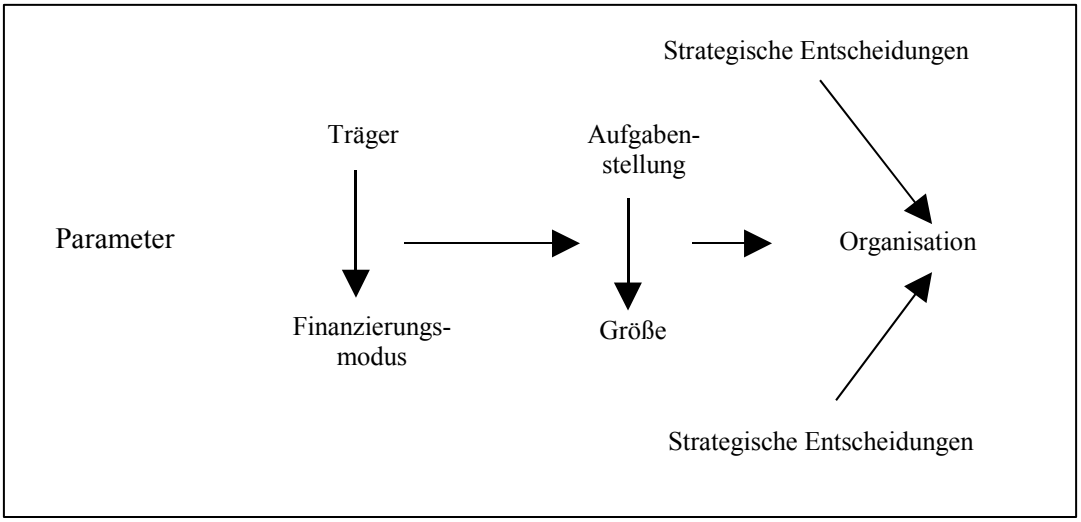
Die Aufrechterhaltung einer kollektiven Zielorientierung in einem Institut mit einfacher Organisationsstruktur hängt wesentlich von der Leistungsfähigkeit und den Führungsfähigkeiten der Leitung ab (Mayntz 1985: 58). Diese Abhängigkeit kann in einer stärker formalisierten Struktur oder durch die Einsetzung einer zweiköpfigen Leitung gemildert werden. Allerdings kann dadurch wieder die horizontale und vertikale Differenzierung verschärft werden. Einfache Strukturtypen sind demnach keine sehr stabilen Formen der Forschungsorganisation. Sie neigen einerseits zum Verlust kollektiver Orientierung und andererseits stehen sie in der Gefahr, in die Abhängigkeit ihrer Führung zu geraten. Beim Abteilungsmodell verschieben sich die genannten Probleme in der Regel von der Direktion

auf die Ebene der Abteilungsleitung. Durch diese Dezentralisierung und Aufgabenübertragung auf die untere Ebene kann es dann wiederum zum Streit über Zuständigkeiten kommen und die Abteilungsleiterebene kann sich soweit verselbständigen, dass dem Direktor die Aufgabenverantwortung vollständig entzogen wird. Es bestehen zwei Möglichkeiten, um die Steuerungsfunktion der Leitung zu erhalten: durch die Vergabe von Mitteln und die gezielte Einsetzung von Mitarbeitern, die loyal der Leitung gegenüber sind. Diese Mittel sind jedoch notwendigerweise begrenzt, da in größeren Instituten beide Entscheidungen meist von übergeordneter Ebene getroffen werden.

Das Abteilungsmodell weist zwei Varianten auf: eine Kollegialverfassung (Direktoren sind gleichzeitig Abteilungsleiter) oder eine Direktorialverfassung (verantwortlicher Leiter plus Stellvertreter und Verwaltungsfachmann) (Mayntz 1985: 60). Abweichende Probleme zum einfachen Strukturtyp ergeben sich nur bei der Direktorialverfassung. In diesem Modell übt der Leiter die Forschungsaufgaben nicht mehr direkt aus, sondern delegiert diese an die Abteilungsleiter, was die Tendenz zur Dezentralisierung verstärkt.

Die Konfiguration der einfachen Struktur ist organisch, d.h. durch eine geringe Hierarchie und Formalisierung, eine lockere Arbeitsaufteilung, minimale Arbeitsteilung und wenig Verwaltungspersonal gekennzeichnet. „In a sense „Simple Structure“ is non structure (Mintzberg 1979: 306).

Abb. 3: Determinanten der Forschungsorganisation



Quelle: Mayntz 1985: 23

Die Koordination erfolgt durch eine direkte Leitung, die zentral entscheidet und den strategischen Kopf der Organisation bildet. Dieser stützt sich auf einen organischen Kern, der die operative Arbeit durchführt. Sehr häufig ist die Institutsleitung auch selbst an der Forschungsarbeit beteiligt Mayntz (1985: 47). sieht in der Verknüpfung von zentraler Führung und Arbeitsaufteilung in Projektorganisation – was auf alle hier untersuchten Institute zutrifft – ein hohes Konfliktpotential. Zum einen, da die Autonomie der einzelnen Wissenschaftler eingeschränkt werden kann. Zum anderen weil die Führungsaufgaben vernachlässigt werden können und es so zu einem Laissez-faire, d.h. einem unverbundenen Nebeneinander von Wissenschaftlern und Projekten kommen kann.

Mintzberg (1979: 367) betrachtet die Strategieformulierung in einfach strukturierten Organisationen als hochgradig intuitiv, wenig analytisch und sehr stark abhängig von der Persönlichkeit der Leitungsperson und ihrer „Vision“ bzw. Mission. Er vergleicht diese Form der Führung mit dem Führungsstil zur Zeit der Gründung eines Unternehmens (entrepreneurial mode of strategy making) (Mintzberg 1973). Viele kleine Organisationen behalten diese Struktur dauerhaft, da sie entwicklungsfähig und hochflexibel ist.

Sowohl Mayntz (1985: 49ff) als auch Mintzberg (1979: 312 ff) sehen die Mission im Rahmen von einfach strukturierten Organisationen als wichtiges Integrations- und Bestandssicherungsinstrument. Eine Mission kann beispielsweise darin liegen, sein Profil als einziger Anbieter (Alleinstellungsmerkmal) bestimmter Forschungsleistungen zu schärfen. Gewerkschaftsnahe Forschungsinstitute verfügen beispielsweise über eine starke Monopolstellung bezogen auf ihr Forschungs- und Serviceangebot und einen besonderen Zugang zu Unternehmen und den Gewerkschaften. Darüber hinaus unterhalten sie Kontakte zu vergleichbaren Institutionen im In- und Ausland. Die Mission ist in Teilen vom Träger vorgegeben und wird vom Institutsleiter konkretisiert. Aufgabe der internen Leitung ist es, Mitarbeiter und Träger für ein kollektives Ziel zu gewinnen und die Rahmenbedingungen hierfür abzustimmen. Die Führungsposition in einfachen Strukturen erfordert in einem hohen Maße permanente Überzeugungsarbeit, die häufig nur eine begrenzte Zeit durchgehalten werden kann und dann häufig in Routine übergeht (Mayntz 1985: 51). Außerdem, je älter die Organisation wird, desto stärker verfestigen sich informelle Strukturen, z.B. bilden sich informelle Führer unter den langjährigen und erfahrenen Kollegen heraus.

Eine Unterordnung wird mit wachsender Qualifikation zunehmend schwieriger. Dies liegt zum Teil auch an der fehlenden Aufstiegsmöglichkeit in einfach strukturierten Instituten. Konflikte sind deshalb nicht zu vermeiden, jedoch durch die Unmittelbarkeit der Kommunikationsstrukturen oftmals schnell lösbar, denn dauerhafte Konflikte hält eine kleine Organisation nur bedingt aus. Deshalb handelt es sich bei einfach strukturierten Organisationen um eine ausgesprochen instabile Organisationsform, die sehr stark von der Persönlichkeit der Führungsperson lebt (Mayntz 1985: 51-58). Schafft sie es nicht, die Organisation zu integrieren, kann dies die Existenz der Organisation gefährden bzw. dazu führen, dass sie in autonome Einzelteile fällt, sprich „jeder für sich arbeitet“ oder die bearbeiteten Themen in keinem systematischen Zusammenhang stehen und so der Nutzen (Relevanz) für den Träger nicht mehr gegeben ist. Andererseits kann eine einfach strukturierte Organisation durch eine charismatische Führung nach außen und nach innen überzeugende Mission ein hohes Maß an Arbeitszufriedenheit und Leistungsfähigkeit erreichen.

Der primäre Koordinationsmechanismus des Strukturtyps der „Adhocracy“ stellt im Gegensatz zur direkten Führung die selbständige Abstimmung zwischen den Mitarbeitern dar (Mintzberg 1979: 431ff). Diese Form der Organisationsstruktur wird für hoch innovative Organisationen eingesetzt, in der Experten unterschiedlicher Disziplinen „ad hoc“ in speziellen Teams zusammengeführt werden können. Sie steht im Kontrast zur einfachen Organisationsstruktur, die ja eine Art Negativ-Struktur im Sinne von „non-structure“ darstellt. Zugleich stellt sie die komplexeste Struktur in Mintzbergs Typologie dar, da ihre Funktionsweise aufgrund des informellen Charakters der Zusammenarbeit nach außen nicht unmittelbar erkennbar ist.

Die zentralen Gestaltungsparameter der Adhocracy sind hoch organische Strukturen, geringe Formalisierung, eine hohe horizontale fachliche Spezialisierung und eine Tendenz Spezialistengruppen einzusetzen, die marktbasiert für Auftragnehmer arbeiten (z.B.

technische Lösungen erarbeiten). In solchen Strukturen ist Vertrauen das einzig bindende Instrument in der gegenseitigen Abstimmung. Letzteres stellt den zentralen Koordinationsmechanismus innerhalb und zwischen den Teams dar. Daraus ergibt sich eine spezifische dezentrale Struktur und Mischung aus Linienmanagern, Verwaltungspersonal und betrieblichen Experten. Diese Struktur findet man in Arbeitszusammenhängen, in denen mehrere Teams unabhängig voneinander an hochkomplexen Großprojekten arbeiten.

Das Adhocracy Modell vermeidet die Fallen bürokratischer Strukturen und stellt die Verwirklichung der einfachen Strukturen in größeren Einheiten dar, so dass sich die oben erwähnte komplexe Struktur ergibt. Mintzbergs Adhocracy Typ ist inspiriert durch hochinnovative Branchen wie die Luft- und Raumfahrtindustrie, Film- und Elektronikindustrie. Im Rahmen von projektbasierter Arbeit wird das Wissen von Experten mit jeweils unterschiedlichen Professionen zusammengeführt. Dies gelingt nur in einer hochflexiblen Projektstruktur, in der sich die Experten eigenständig abstimmen und ihre Arbeit selbst organisieren können. Das setzt voraus, dass sich alle als Gleiche unter Gleichen verstehen und kein Experte bzw. keine Expertin einen Sonderstatus besitzt, so dass das Wissen jedes Einzelnen zum Zwecke der Aufgabenerfüllung in der Gesamtleistung des Teams aufgeht. Um zu verhindern, dass die Experten durch die interdisziplinäre Arbeit den Anschluss zu ihrer Profession verlieren, arbeiten sie sowohl in disziplinären Spezialistenteams als auch in multidisziplinären Teams. Die so entstehende Matrixstruktur, in der Führungspersonen insbesondere den gegenseitigen Austausch zwischen den Gruppen unterstützen, hält die Experten extrem flexibel und offen, da sie sich ständig an neue Projektstrukturen und Arbeitszusammenhänge anpassen müssen. Man könnte sagen, das Stetige in der Adhocracy Organisation ist der permanente Wandel. Führung ist hoch dezentralisiert und findet auf allen Ebenen statt, so dass kein Innovationsmonopol entsteht (Mintzberg 1979: 431ff).

Mintzberg unterscheidet zwischen zwei Formen von Adhocracy, der „Administrative Adhocray“ und der „Operating Adhocray.“ Die „Administrative Adhocracy“ unterstützt vornehmlich den Innovationsprozess selbst und stellt eine vorübergehende Struktur z.B. für besondere Forschungs- und Entwicklungsprojekte zur Verfügung, deren Arbeit rein intern abläuft, während die „Operating Adhocracy“ im Gegensatz dazu auf den Kunden ausgerichtet und auf Dauer angelegt ist, z.B. im Kundendienst.

Während das Adhocracy Modell eher für die Beschreibung komplexer Forschungsprojekte mit einer Vielzahl von Teams oder Partnern[4] zutrifft, weisen gewerkschaftsnahe Institute überwiegend eine einfache Struktur auf. Die Konkretisierung einer „Mission“ und gegenseitiges „Vertrauen“ bei der gemeinsamen, themenübergreifenden Bearbeitung von Themen und Projekten erscheinen mir jedoch auch hier ein wichtiges Bindemittel für die Leistungsfähigkeit von Forschungsgruppen in einfach strukturierten Instituten zu sein.

Zentral für diese emprische Untersuchung ist die genaue Beschreibung der Organisationsstruktur (Finanzierung, Satzung, Mitarbeiterzahl, Arbeitsorganisation etc.) und der Mission (Zielsetzung). Sie bilden neben der funktionalen und akteurstheoretischen Perspektive die Analyse gewerkschaftsnaher Forschungsinstitute aus verschiedenen Blickwinkeln. Diese Herangehensweise erlaubt Aussagen über die Funktionsweise der Institute und die Bedingungen, die die Interaktion der Institute mit den Gewerkschaften und ihrer Umwelt ermöglichen und gegebenenfalls einschränken. In dem folgenden Abschnitt werden die

[4] Zutreffend wäre diese Beschreibung für die Zusammenarbeit in EU-Forschungsprojekten, die meist eine hochkomplexe Netzwerkstruktur aufweisen. Auch hier ist Vertrauen das einzige Instrument, das die Zusammenarbeit gewährleistet und die Mitglieder gegenseitig motiviert, in die Zusammenarbeit zu investieren.

wesentlichen Annahmen aus den theoretischen Ansätzen zur zentralen Forschungsthese zusammengeführt.

1.4 Grundannahmen und Forschungsthese

Der Untersuchungsschwerpunkt dieser Arbeit liegt auf den Strategien und den institutionellen Strukturen, die als Ergebnis von Handlungen und Akteursentscheidungen die Interaktionen/Kommunikationen der Institute mit der Wissenschaft und der Gewerkschaft prägen. Die Art und Weise, wie gewerkschaftliche Forschungsinstitute die latente Spannung unterschiedlicher Systemlogiken ausbalancieren, soll aus der Institutsorganisation und dem Selbstverständnis der ausgewählten Institute heraus erklärt werden. Die vorliegende Untersuchung gewerkschaftsnaher Forschungsinstitute begreift deren Entstehung und organisatorische Herausbildung als Prozess und Ergebnis einer politischen Auseinandersetzung zwischen gesellschaftlichen Interessengruppen. Die Organisationsform ist sowohl abhängig von den jeweiligen Gewerkschaftsstrukturen als auch den vorherrschenden Formen gesellschaftlicher Koordination (Etatismus, Polarisierung), Marktwirtschaft (Wettbewerb), Korporatismus (Konsens). Infolgedessen haben sich in den einzelnen europäischen Ländern jeweils unterschiedliche institutionelle Arrangements der Zusammenarbeit zwischen gewerkschaftlichen Instituten und Gewerkschaften herausgebildet. Die Untersuchung hat folglich unterschiedliche kulturelle Kontexte in den ausgewählten Ländern zu berücksichtigen.

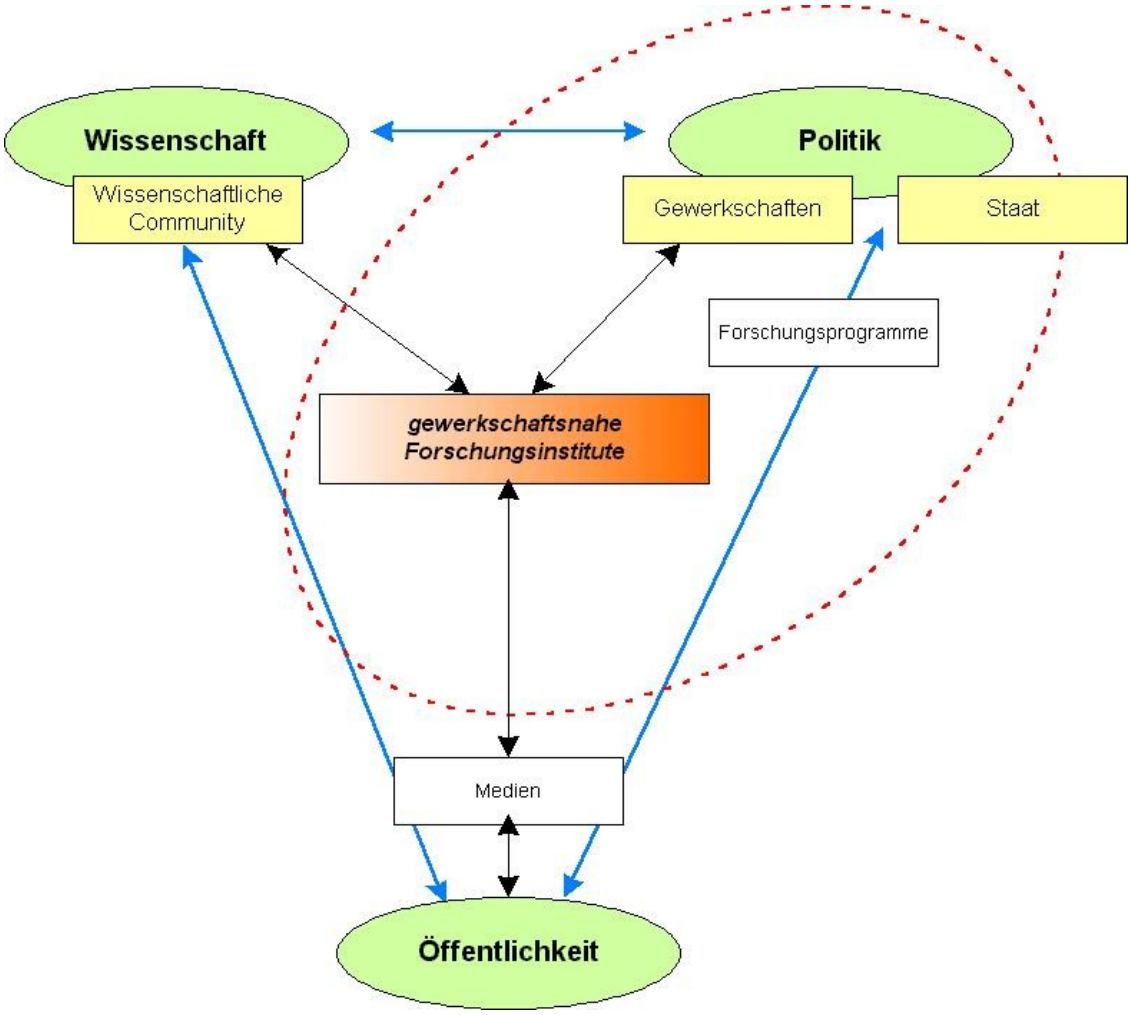
Annahme 1:

Gewerkschaftliche Forschungseinrichtungen unterliegen dem Einfluss der unterschiedlichen Systemlogiken der gesellschaftlichen Teilsysteme Politik und Wissenschaft. Beide Logiken spiegeln sich innerhalb der Institute in Form der jeweiligen binären Leitcodes wahr/unwahr und Macht/nicht Macht. Direkte Kommunikation ist nur über die Ausdifferenzierung intermediärer Organisationen möglich. Gewerkschaftliche Forschungsinstitute dienen als solche Vermittlungsorganisationen und erbringen Übersetzungsleistungen für die Systeme Politik und Wissenschaft. Die Differenz der beiden Logiken führt zu Konflikten zwischen wissenschaftlichen und politischen Ansprüchen, die vom Forschungsinstitut ausbalanciert werden müssen. Die Öffentlichkeit (Medien, Bürger) gewinnt in der Diskussion um die Verbreitung und Nutzung von Wissen in modernen Gesellschaften eine immer prominentere Position in der politischen Auseinandersetzung mit zentralen Fragen des gesellschaftlichen Wandels. Für die gewerkschaftlichen Forschungsinstitute übernehmen Öffentlichkeit und Wissenschaft eine wichtige Legitimationsfunktion ihrer Arbeit gegenüber den Gewerkschaften, wenn sie deren Ergebnisse wahrnehmen.

Die Abb. 4 zeigt modellhaft, wie gewerkschaftsnahe Forschungsinstitute als eigenständige Forschungsorganisationen mit den Funktionssystemen Wissenschaft, Politik und Öffentlichkeit interagieren. Die Untersuchung konzentriert sich auf das Kommunikations- und Interaktionsfeld zwischen gewerkschaftlichen Instituten und Gewerkschaften.

Die Institute kommunizieren mit der Wissenschaft über die Wissenschaftliche Community, mit dem Staat über Forschungsprogramme, mit den Gewerkschaften über konkrete Forschungsprojekte und mit der Öffentlichkeit über die Medien. Je enger die Institute strukturell mit ihren Interessenorganisationen verkoppelt sind, desto eher kommt es zu einer Politisierung des Instituts. Gleichzeitig erhöhen sich aber auch die Chancen für eine Verwissenschaftlichung der Politik (Weingart 2005).

Abb. 4: Gewerkschaftliche Forschungsinstitute als intermediäre Organisationen zwischen Wissenschaft und Politik.

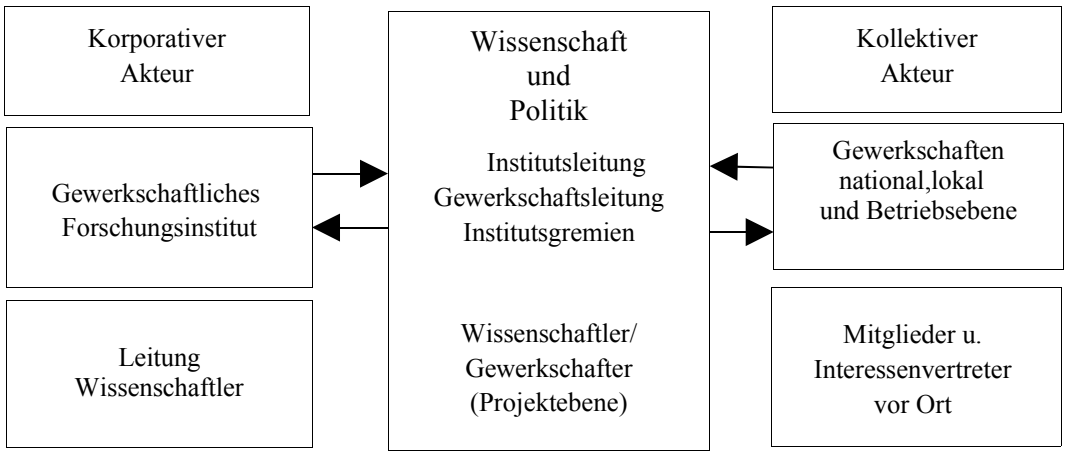


Quelle: Eigene Darstellung

Annahme 2:

Gewerkschaften und gewerkschaftliche Forschungsinstitute stehen in einem *finanziellen und ideellen (Abhängigkeits-)verhältnis*, das durch gegenseitige Erwartungen und Interessen geprägt ist. Freiburghaus (1985: 35) beschreibt beispielsweise die Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und Praxis als nicht problemlos, da sich beide Welten einander annähern müssten, um zusammenzuarbeiten, gleichzeitig jedoch ihre eigene Identität zu erhalten suchen (Differenz). Dadurch wird das Spannungsverhältnis zwischen politischen und akademischen Erwartungen nicht aufgelöst, sondern es dient der gegenseitigen Stimulation und verhindert ein Abdriften in die eine oder andere Richtung (z.B. Verselbständigung oder Vereinnahmung). Die Annäherung erfolgt praktisch über individuelle Kontakte der Institutsleitung mit den Wissenschaftlern, die Gremien, in denen Instituts- und Gewerkschaftsführung aufeinandertreffen und über die Zielsetzung des Instituts, das Forschungsprogramm oder die Öffentlichkeitsarbeit verhandeln.

Abb. 5: Interaktionskanäle zwischen Gewerkschaften und Forschungsinstitut



Quelle: Eigene Darstellung

Annahme 3:

Gewerkschaftsnahe Forschungsinstitute weisen eine einfache Struktur und gegebenenfalls Elemente einer Adhocray Struktur auf. Die Organisationsstruktur kann aufgrund der Geschichte der Institute nur begrenzt umgestaltet werden. Konflikte zwischen Leitung und Forschern treten immer dann auf, wenn deren Forschungsautonomie durch formale Organisationsstrukturen eingeschränkt wird. Auch die Unbestimmtheit von Aufgaben kann zu Konflikten und Parallelstrukturen führen, die die Effizienz der Forschungsarbeit beeinträchtigen. Die Entwicklung einer Mission der Institutsleitung kann eine wichtige interne Integrationsfunktion übernehmen und eine externe Bestandssicherung des Instituts gewährleisten. Schwierig ist allerdings, die Mission dauerhaft durchzuhalten und die Forschenden permanent zur Befolgung der gemeinsamen Orientierung zu überzeugen, so dass es vermutlich immer wieder zu einem Nebeneinander zwischen Leitung und Wissenschaftlerinnen kommt. Schwierig und destabilisierend wirkt sich auch die ständig wechselnde Projektarbeit aus. Insgesamt hängen kleine, einfach strukturierte Forschungsinstitute stark von der Persönlichkeit und den Führungsfähigkeiten der Leitung ab und neigen deshalb zur Instabilität.

Zusammenfassung der Annahmen/Basishypothese:

Die Balance der Zusammenarbeit zwischen gewerkschaftlichem Institut und den Gewerkschaften ist abhängig von den institutionellen Bedingungen des Instituts (Organisationsstruktur, Mission und Interessen der Akteure). Die besonderen Merkmale des politischen Systems (Korporatismus, Marktwirtschaft, Etatismus), die Verfasstheit des Gewerkschaftssystems, die Organisation des Wissenschaftssystems, die kulturellen Besonderheiten sowie der Entstehungskontext erklären die jeweilige Wahl von organisatorischen Lösungen und die spezifischen Handlungsorientierungen der Akteure (abhängige Variablen).

Tab. 1: Unabhängige Variablen

	Frankreich	**England**	**Deutschland**
Politisches System	Präsidial-system	Parlaments-system	Föderales System
Gewerkschaftssystem	pluralistisch	pluralistisch	Einheitsgewerkschaft
Gesellschaftliche Organisationsmerkmale	etatistisch	Marktwirtschaft-lich	korporatistisch
Wissenschaftssystem	staatlich organisiert	marktförmig organisiert	staatlich und privat-wirtschaftlich organisiert
Historischer Entstehungskontext des Instituts	Regierungs-wechsel	Industrieller Wandel	Demokratischer Wiederaufbau

Quelle: Eigene Darstellung

Die unabhängigen Variablen lassen sich für die jeweiligen Länder - wie in Tab. 1 dargestellt - konkretisieren. Sie bilden für die Entstehung und Ausprägung der Institute unterschiedliche Einflussbündel, die den kontextuellen Rahmen für die Beschreibung und Analyse der Institute darstellen. Die Fallstudien werden durch eine selektive Skizzierung des historischen und institutionellen Kontextes eingeleitet. Die Institute bilden mit ihren spezifischen institutionellen und akteursspezifischen Ausprägungen, die abhängigen Variablen, deren Beschreibung und Analyse Gegenstand dieser Arbeit sind.

2 Verortung im wissenschaftlichen Diskurs

Gewerkschaftsnahe Forschungsinstitute sind im Zuge einer wachsenden Verwissenschaftlichung der Gesellschaft entstanden. Die gezielte Generierung wissenschaftlichen Wissens zu Anwendungszwecken im heutigen Sinne wurde zu einer wichtigen Quelle des technischen und gesellschaftlichen Fortschritts. Wissenschaftliche Erkenntnisse veränderten seither ganze gesellschaftliche Bereiche wie Militär, Wirtschaft, Staat (Politik), Gesundheitswesen, Erziehung, Massenmedien etc. In dem Maße, wie sich Forschungseinrichtungen entwickelten, gewann anwendungsorientiertes wissenschaftliches Wissen an gesellschaftlicher Autorität. Mit dem 19. Jahrhundert diffundierte wissenschaftliches Wissen immer weiter in die Gesellschaft hinein. Der oder die Einzelne verfügt heute ebenso über wissenschaftliches Wissen wie Interessengruppen.

Helmut Schelsky bezeichnete die Gesellschaft angesichts der wachsenden Bedeutung wissenschaftlichen Wissens in den 1960er Jahren als „wissenschaftlich-technische Zivilisation“ (Schelsky 1961). Daniel Bell (1973) prägte in den 1970er Jahren den Begriff der Wissensgesellschaft und Rolf Kreibich (1986) diagnostiziert in den 1980er Jahren die Wissenschaftsgesellschaft. Wissenschaftliches Wissen wird zunehmend als zentraler Faktor für die gesellschaftliche Entwicklung ausgemacht. Die Entstehung außeruniversitärer, anwendungsbezogener Wissenschaftseinrichtungen, die im Zuge der Industialisierung gegründet wurden, zeigt zugleich den wachsenden Bedarf und dass Wissen nicht ausschließlich an einem Ort, z:B. der Universität erzeugt wird.

In der Politik hat sich wissenschaftliches Wissen zur Entscheidungsfindung und als zentrales Instrument in der politischen Auseinandersetzung durchgesetzt. In der Tendenz hat die Monopolisierung wissenschaftlichen Wissens in der Universität abgenommen. Die Universität wurde als unabhängige Autorität in der Gesellschaft „entzaubert“. Wissenschaftliches Wissen ist zu einem zentralen Instrument in der politischen Auseinandersetzung geworden. Wissenschaftliches Wissen hat sich auf eine größere Anzahl von Wissensinstitutionen verteilt, die miteinander im Wettbewerb um gesellschaftliche und damit politische Anerkennung stehen.

Vor diesem Hintergrund sind die Universität und alle anderen Forschungsinstitute aufgefordert, sich angesichts steigender Ressourcenanforderungen (Steuergelder) zunehmend durch die Berücksichtigung gesellschaftlicher Nutzenerwägungen zu legitimieren (Hohn/Schimank 1990: 14).

Die Untersuchung gewerkschaftsnaher Forschungsinstitute bewegt sich im Rahmen der von Peter Weingart (2005) entwickelten These, die von der Paradoxie ausgeht, dass die Verwissenschaftlichung der Gesellschaft mit einer Politisierung der Wissenschaft einhergeht. Daraus ergibt sich eine Wechselbeziehung zwischen Wissenschaft und Politik, die als permanentes Spannungsfeld beschrieben werden kann. Die damit verbundenen Auseinandersetzungen werden im Wesentlichen in zwei verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen, der Wissens- bzw. der Wissenschaftssoziologie und der Politikwissenschaft geführt.

Aufgabe der vorliegenden Arbeit ist es, die Bedingungen der Erzeugung wissenschaftlichen Wissens in den Blick zu nehmen. Dabei wird sowohl der Einfluss der Akteure und ihr

Handeln als auch der Einfluss der Institutionen (Normen, Regeln, Organisatonsstrukturen) die Wissenserzeugung berücksichtigt.

In Punkt 2.1 werden zunächst die bestimmenden Paradigmen in der Wissens- bzw. Wissenschaftssoziologie beschrieben. Dann folgt in 2.2 die Darstellung des wissenschaftlichen Diskurses über den gesellschaftlichen Einfluss auf die Wissensproduktion. In 2.3 wird auf Modelle und Tendenzen der Politikberatung und ihre Verortung in der Policyforschung eingegangen. Schließlich werden in 2.4 die aktuellen Ergebnisse der US-amerikanischen Think Tank Forschung diskutiert und geprüft, wie diese in die vorliegende Untersuchung eingebracht werden können.

2.1 Paradigmen der Wissensproduktion

Mit der Entstehung der Sozialwissenschaft wurde auch das Verhältnis von Erkenntnisgewinnung und Interessenorientierung der Forschenden zum Gegenstand wissenschaftlicher Untersuchungen. Max Scheler (1874-1928) und Karl Mannheim (1893-1947), die Begründer der Wissenssoziologie, verwiesen ausgehend von erkenntnistheoretischen Überlegungen erstmals systematisch auf den Einfluss sozialer Faktoren bei der Generierung wissenschaftlichen Wissens. Mannheim entwickelte anhand von Studien zu konservativem, liberalem und sozialistischem Denken ein Konzept, das von verschiedenen wissenschaftlichen Perspektiven in Abhängigkeit von dem sozialen Status der Person ausgeht.

Durch den Zweiten Weltkrieg gerieten diese Erkentnnisse in Vergessenheit. In den 1950er Jahren nahm die Wissenschaftssoziologie unter dem Einfluss des Amerikaners Robert K. Merton einen neuen Gedanken auf. Er beschrieb institutionelle Parameter, d.h. die Strukturen und Dynamiken wissenschaftlicher Gemeinschaften. Später rückte, unter Einfluss wissenschaftstheoretischer Erkenntnisse aus Sicht des Konstruktivismus, das Subjekt und dessen Einfluss auf die Erkenntnisgewinnung in den Mittelpunkt der wissenschaftssoziologischen Diskussion.

Bei der Suche nach einer Definition der Begriffe „Wissen“ bzw. „wissenschaftliches Wissen“ gerät man schnell auf das Gebiet der Erkenntnistheorie (Epistemologie), die sich aus philosophischer Sicht mit der Problematik des Erkennens der Welt durch den Menschen beschäftigt. Neben der Philosophie hat die Wissenssoziologie zwei Erklärungsmodelle (Paradigmen) hervorgebracht, die das Verständnis und die gesellschaftliche Autorität von Wissenschaft und das Verständnis über die Gewinnung von Wissen wesentlich beeinflusst haben. Es handelt sich erstens um das von Robert K. Merton beschriebene institutionalistische Paradigma und zweitens um das konstruktivistische Paradigma, das sich durch die Laborstudien von Latour/Woolgar (1979) und Knorr-Cetina (1984) sowie die Erkenntnisse von Berger/Luckmann (1966) allgemeine Geltung verschafft hat.

Das institutionalistische Paradigma, das von Robert Merton in den 1930er Jahren formuliert wurde und in den 1950er Jahren seine Wirkung entfaltete, formte die Wissenssoziologie zur Wissenschaftssoziologie um. Sie betonte bis in die sechziger Jahre vor allem den Einfluss institutioneller Arrangements auf die Produktion wissenschaftlichen Wissens.

Im Gegensatz dazu hoben Max Scheler und Karl Mannheim, die Begründer der Wissenssoziologie, die sozialen Prozesse der Erzeugung des Wissens hervor und machten sie zum Gegenstand einer wissenschaftlichen Analyse. Sie etablierten damit keinen neuen Gegenstandsbereich der Soziologie, wie die Industriesoziologie oder die Familiensoziologie, sondern erarbeiteten die Grundlagen einer Erkenntnistheorie aus soziologischer Perspektive, indem sie sich der „Seinsverbundenheit" des Wissens widmeten. Sie gingen, entgegen der herrschenden naturwissenschaftlichen Auffassung der Objektgebundenheit der Wissenschaft (Objektivität), davon aus, dass wissenschaftliche Erkenntnis generell subjektgebunden ist. Nach ihrer Auffassung wird wissenschaftliches Wissens durch soziale Determinanten bestimmt und nicht bzw. nur bedingt durch institutionelle Faktoren.

Karl Marx ebenso wie Max Weber verwiesen auf die Relevanz externer Einflussfaktoren (Gesellschaft, religiöse Grundhaltung), die das Denken und Handeln des Menschen beeinflussen. Mannheim beispielsweise wies nach, dass der soziale Status des Menschen in der Gesellschaft den Denkinhalt des Denkenden beeinflusst. Er untersuchte den Zusammenhang zwischen Denkkategorien, Wissensansprüchen und sozialen Realitäten. Er erweiterte damit Marx' These von der Klassenzugehörigkeit als erklärenden Faktor für das Denken in zwei Punkten. Erstens verwies er auf weitere Faktoren wie Religion, Beruf, Alter etc., die seiner Ansicht nach einen gleich starken Einfluss auf das Denken haben. Zweitens betrachtete er jedes Denken als ideologisch, auch das jeweils eigene. Mannheim versteht Ideologie demnach als die jeweils unterschiedlichen Perspektiven des Denkens. Somit sah er auch für Wissenschaftler keinen privilegierten Zugang zur Wahrheit, was auch für die Wissenssoziologie selbst galt. Mehr noch, Mannheim hält nicht nur die Inhalte, sondern auch die Kriterien, nach denen Wissen beurteilt wird, für sozial bestimmt. In seinem ‚partikulären' Ideologiebegriff unterstellt er eine Seinsgebundenheit einzelner Ideen. Allerdings wendet er sich damit gegen den Marxschen ‚totalen' Ideologiebegriff des ‚falschen Bewusstseins.' Mit dem partikulären Ideologiebegriff wird auch die eigene Perspektive als ideologisch begriffen, d.h. als standortgeprägt verstanden.[5]

Diese Erkenntnis rief großen Widerspruch hervor, was Mannheim den Vorwurf des Relativismus einbrachte. Seine Erkenntnis stand dem damals vorherrschenden, objektivistischen, naturwissenschaftlich geprägten Wissenschaftsverständnis der Soziologie entgegen. Mannheim versuchte, dem Relativismusvorwurf durch den Ausschluss der Naturwissenschaft aus seinem Gegenstandsbereich zu begegnen. Für die Sozial- bzw. Geisteswissenschaft entwickelte er ein Modell, das Perspektivität und Objektivität verbindet. Es gehe darum, die Strukturdifferenzen verschiedener Perspektiven des Denkens herauszuarbeiten. Objektivität entsteht demnach nicht, indem die dem Denken inhärente Perspektive aufgehoben wird, sondern dass man zu verstehen suche, weshalb sich dem einen der Gegenstand bzw. Tatsachen so und dem anderen so darstelle (Meja/Stehr 2000: 742-776; Heintz 1993: 532). Hierin wird das reflexive Element in Mannheims Denken und sein Interesse, unterschiedliche Perspektiven des Denkens zu verstehen, erkennbar.

Auch Max Weber, der zur zentralen Figur der Soziologie wurde, ist sich des subjektiven Einflusses des Forschenden auf seinen Gegenstand bewusst. Im Gegensatz zu Mannheim ist er der Auffassung, dieses „Problem" methodologisch mit dem auf Alfred Schütz zurückgehende Konzept der verstehenden Soziologie und dem Instrument des Idealtypus lösen zu können. Dahinter steht ein Ansatz der „empirischen Soziologie", „welcher soziales Handeln

[5] Heute wird diese Form des Wissensverständnisses unter dem Begriff der Reflexivität diskutiert (Heintz 1993: 530).

deutend verstehen und dadurch in seinem Ablauf und seinen Wirkungen ursächlich erklären will“ (Weber zitiert nach Käsler 1995: 225). Methodologisch versucht Weber, durch die Bildung von möglichst klaren Begriffen die zentralen Merkmale eines sozialen Phänomens in einem Idealtypus zu beschreiben, aus dem dann Zusammenhänge „gedanklich konstruiert“ und als Erklärung herangezogen werden können. Der Idealtypus gilt nicht als Hypothese, sondern gibt die Richtung der Interpretation vor und dient als Maßstab einer empirischen Überprüfung. Besteht ein Widerspruch zwischen Empirie und dem Idealtyp, muss nach einer anderen idealtypischen Konstruktion gesucht werden. Insofern ist der Idealtypus als heuristisches Instrument zur Anleitung empirischer Forschung zu verstehen. Er dient zur Systematisierung und als Maßstab zur Interpretation der empirisch-historischen Wirklichkeit. Diese wird als ein nie endender Prozess begriffen, so dass auch die wissenschaftliche Arbeit ein Prozess ständiger Umdeutungen ist. Der Erfolg des Ordnens hänge, so Weber, von der Übereinstimmung der Typen und Begriffe mit der Wirklichkeit ab, die für einen bestimmten sozialen Zusammenhang gebildet wurden (Weber zitiert nach Käsler 1995: 229 ff).

Mit diesem methodologischen Verfahren versucht Weber, analog zur Naturwissenschaft, eine soziale Wertung des Wissenschaftlers im wissenschaftlichen Forschungsprozess so weit wie möglich „auszuschalten“. Weber schien die wissenssoziologischen Überlegungen von Mannheim, die ja davon ausgingen, dass wissenschaftliches Wissen zwangsläufig sozialen Einflüssen unterliegt, nicht zu teilen oder zumindest davon überzeugt zu sein, dass durch die Berücksichtigung geeigneter Methoden dieses Problem wenn nicht gelöst, so doch minimiert werden könne. Weber wandte sich entschieden gegen eine „Vermengung von Wissenschaft und Werturteil“, die er insbesondere in der Arbeit des Vereins für Sozialpolitik scharf kritisierte, und sah im „Hineinmengen eines Seinsollens in wissenschaftliche Fragen [...] eine Sache des Teufels, die der Verein für Sozialpolitik allerdings oft und in ausgiebiger Weise besorgt hat“ (Weber, zitiert nach Käsler 1995: 241).

Politische Wertungen sind nach Weber in der Wissenschaft verwerflich. Dort, wo Wertungen nicht zurückgenommen werden können, seien sie von den „Tatsachenbeschreibungen“ zu trennen. Weber hoffte, durch die Methode des verstehenden Erklärens Werturteile, wenn nicht eliminieren, dann zumindest sichtbar machen zu können. Weber ging es darum, dass Aussagen nicht als Tatsachen hingenommen, sondern zum Gegenstand einer wissenschaftlichen Diskussion gemacht werden sollten. Dazu sei es notwendig, den jeweiligen „Wertungsstandpunkt“ - vergleichbar mit den Mannheimschen „Perspektiven“ - durch eine möglichst sachliche, „wertfreie“ Beschreibung in seinem individuellen, sozialen und historischen Kontext verstehend zu erklären, um ihn dann einer kritischen Betrachtung unterziehen zu können (Weber, zitiert nach Käsler 1995: 247).

Weber leugnete nicht die Existenz unterschiedlicher wissenschaftlicher Perspektiven. Diese seien bedingt durch die Richtung unseres Erkenntnisinteresses, das den Forscher leite und das sich aus der spezifischen Kulturbedeutung ergebe, die der Forscher wiederum auf den Gegenstand bezieht und ihr so Sinn verleiht. „Erkenntnisinteresse“ und „Wertideen“ stellen die „Wertbeziehung“ zwischen Forscher und Forschungsgegenstand her und haben Einfluss auf die Forschungsergebnisse. Die Bestimmung der wissenschaftlichen Wahrheit erfolgt nach Weber durch die von den Wissenschaftlern intersubjektiv bestimmte und kontrollierte Auswahl forschungsleitender Ideen und Interessen: „was Gegenstand der Untersuchung wird, und wie weit diese Untersuchung sich in die Unendlichkeit der Kausalzusammenhänge erstreckt, das bestimmen die den Forscher und seine Zeit beherrschenden

Wertideen [...] Denn wissenschaftliche Wahrheit ist nur, was für alle gelten will, die Wahrheit wollen“ (zitiert nach Käsler 1995: 249-250).

Mit dem Wandel von Kultur und Geschichte, so die Auffassung Webers, wandeln sich auch die Wertideen und die wandelnden forschungsleitenden Gesichtspunkte, die letztlich den sozialwissenschaftlichen Fortschritt vorantreiben. Damit gesteht er mittelbar einen Einfluss von Wertideen auf die Wissenschaftsentwicklung ein, verlangt aber von dem Wissenschaftler eine sorgsame Trennung von Werturteil und wissenschaftlicher Analyse. Weber ist an „wissenschaftlicher Erkenntnis“ interessiert und entwickelt mit dem Idealtypus eine pragmatische Methode, die dem Forscher als Orientierung in seiner Erkenntnisgewinnung dient und den Einfluss des Forschers (Subjekts) auf die Erkennntis möglichst gering hält.

Weber sah den Einfluss des Subjekts auf die wissenschaftliche Erkenntnis ausschließlich als Verzerrung *einer objektiven* Wirklichkeit. Mannheim hingegen betrachtete die sozialen Einflüsse der wissenschaftlichen Erkenntnisgewinnung als Zugang zu *verschiedenen subjektiven* Formen der Wirklichkeit. Sowohl Mannheim als auch Weber waren der Auffassung, durch ein tieferes Verständnis sozialer Phänomene, entweder durch die Konstruktion von „Perspektiven“ oder die Bildung von „Idealtypen“, empirische Sachverhalte verstehend erklären zu können (Heintz 1993: 532).

Trotz seiner Erkenntnis der Seinsverbundenheit des Wissens und dem Polytheismus des Wissens, wies Mannheim den Relativismusvorwurf von sich und entwickelte mit seinem Konzept der Perspektivität von Wissen eine Methodologie, mit der er versuchte, die soziale Bindung wissenschaftlicher Erkenntnisse zu „verobjektivieren“. Sowohl seine als auch die Lösung Webers stellen methodologische Verfahren dar, die eine Reflexion der Seinsgebundenheit wissenschaftlichen Wissens ermöglichen.

Der Zweite Weltkrieg brachte diese wissenssoziologischen und methodologischen Auseinandersetzungen zu einem abrupten Ende. Mannheim emigrierte nach England und arbeitete dort weiter an seinem Konzept bis zu seinem Tode im Jahre 1947. Der Krieg verhinderte die Verbreitung und Diskussion seiner Arbeiten. Erst die Frankfurter Schule griff die Ideen Mannheims in der Kritischen Theorie und durch die Habermassche Rezeption wieder auf.

In den 1950er Jahren bestimmten insbesondere die Forschungsergebnisse Robert K. Mertons das Wissenschaftsverständnis. Er lieferte ein bis heute noch prägendes Bild der Strukturen und Funktionen des Wissenschaftssystems und etablierte mit seinen Kriterien die Wissenschaftssoziologie. Bereits in den dreißiger Jahren erarbeitet er mit seinen Untersuchungen des Wissenschaftssystems als „soziale Organisation“ Eckpunkte einer institutionalistischen Betrachtung des Wissenschaftssystems, die nach dem Zweiten Weltkrieg das (universitäre) Wissenschaftsverständnis prägten. Er erarbeitete die Rahmenbedingungen, unter denen wissenschaftlich gesichertes Wissen entsteht.

Er versteht unter Wissenschaft „(1) einen Komplex spezifischer Methoden, mit deren Hilfe Wissen gesichert wird; (2) einen Vorrat an akkumuliertem Wissen, der aus der Anwendung dieser Methoden hervorgegangen ist und (3) einen Komplex kultureller Werte und Verhaltensmaßnahmen, denen die als wissenschaftlich bezeichneten Aktivitäten genügen müssen; und (4) jede beliebige Kombination der genannten Momente“ (Merton 1985: 87). Das Ethos der Wissenschaft wird durch Verhaltensregeln, d.h. von allen Wissenschaftlern geteilten Normen und Werten, begründet. Diese Regeln sind ungeschrieben und werden

durch die tägliche Arbeit des Schreibens, Publizierens und den Diskurs aufrechterhalten und reproduziert. Verstöße werden durch die wissenschaftliche Öffentlichkeit sanktioniert. Insofern sei nicht die Anonymität, sondern die Eponymität ein wichtiges Merkmal der Wissenschaft (Merton 1985: 276).

Merton befasste sich in diesem Kontext mit Fragen der öffentlichen Bewertung von Geltungsansprüchen der modernen Wissenschaft. Dazu gehören die Zuweisung von Reputation in der Wissenschaft, die Bedeutung der sozialen Kontrolle, der Umgang mit abweichendem Verhalten und die strukturell angelegte Ambivalenz der Wissenschaftler. Entsprechend formuliert Merton vier Komplexe, die den wissenschaftlichen Ethos ausmachen und öffentliche Geltung beanspruchen: (1) Universalismus: Die Wahrheitsansprüche an wissenschaftliche Erkenntnisse müssen mit dem vorhandenen Wissen und der Beobachtung übereinstimmen. (2) Kommunismus: Damit ist gemeint, dass die Wissenschaft Produkt einer gesellschaftlichen Zusammenarbeit ist und deshalb der Gemeinschaft gehört und überantwortet werden muss. (3) Uneigennützigkeit: Die Wissenschaft steht im Dienste der Gesellschaft, was sich stellvertretend darin ausdrückt, dass die Wissenschaftler untereinander rechenschaftspflichtig sind. Egoistisches Verhalten ist, wenn auch nicht ausgeschlossen, jedoch letztlich wirkungslos, wenn es nicht beachtet wird und somit keinen Wert für die Gesellschaft hat. (4) Organisierter Skeptizismus: Ausnahmslos alle Gegenstände können einer kritischen, wissenschaftlichen, also methodischen Regeln folgenden Analyse unterzogen werden. Deshalb habe sich die Wissenschaft mitunter den Unmut anderer Gesellschaftsbereiche zugezogen und unterliege der potentiellen Begrenzung durch Steuerungsversuche von außen (Merton 1985: 88-99).

Nach Auffassung von Bonß und Hartmann erscheint Mertons Verständnis von Wissenschaft „als ein Resultat institutionell abgesicherter Werte, das der Außendarstellung der scientific community entsprach, aber die Widersprüche zwischen ‚discovery' und ‚justification' stillstellte" (Bonß/Hartmann 1985: 25). Die Autoren verweisen damit auf das mangelnde Interesse Mertons an den Bedingungen der Entstehung von wissenschaftlichen Fragestellungen und deren alternativer Begründung.

Merton widmete sich jedoch auch, neben zahlreichen theoretischen und empirischen Beiträgen zur Entwicklung der Soziologie, wissenssoziologischen Fragestellungen. In seinen frühen Untersuchungen, z.B. über den Einfluss des kapitalistischen Wirtschaftssystems auf die Wahl der Forschungsprobleme damaliger Wissenschaftler, wies er darauf hin, dass sowohl die „Rationalität der Wissenschaft" als auch die „sozio-ökonomischen Verhältnisse" Wissenschaft determinieren. Gegenüber Mannheims These, das Sein habe einen zentralen Einfluss auf Inhalt und Form wissenschaftlicher Erkenntnis, blieb er jedoch ambivalent. Allerdings erkannte er durchaus die Einflüsse des Wissenschaftssystems als soziale Organisation und stellte fest, dass die Akzeptanz einer wissenschaftlichen Theorie davon abhängt, ob sie in die theoretische Struktur passt, die begrenzt wird von bestehenden theoretischen Ideen und der gewonnenen Reputation des jeweiligen Vertreters.

Die Akzeptanz wissenschaftlicher Theorien oder Gesetze ist also abhängig von der Übereinstimmung mit der Empirie (objektives Element) *und* ihrem Sinn (subjektives Element), den sie im sozialen Kontext ergeben (Institution, Gesellschaft). Widersprechen sich beide, können auch wissenschaftlich „gesättigte" Vorstellungen abgelehnt werden. Nico Stehr verweist in diesem Zusammenhang auf die Zurückweisung der Wellentheorie im 17. Jahrhundert, die sich aufgrund der öffentlichen Autorität Newtons, der eine andere Theorie bevorzugte, erst nach seinem Tod durchsetzen konnte (Stehr 1985: 14).

Vom institutionalistischen zum konstruktivistischen Wissenschaftsverständnis

Die oben genannten Erkenntnisse und Einsichten waren entscheidend für den erneuten Wechsel in der Wissenschaftssoziologie von einem institutionellen hin zu einem konstruktivistischen Wissenschaftsverständnis. Ausgelöst wurde dieser Wechsel durch die Erkenntnisse von Thomas S. Kuhn, dargelegt in seinem Werk „The Structure of Scientific Revolution (1962)". Kuhn stellte fest, dass nicht das klassische Experiment zu einer neuen wissenschaftlichen Konzeption, sondern die politischen und sozialen Verhältnisse zu einer veränderten Interpretation der Tatsachen führen. Das Ptolemäische Weltbild wurde beispielsweise nicht auf der Basis von Messungen, Experimenten und Analyse durch das kopernikanische Bild ersetzt. Eine neue soziale Auffassung setzte die Sonne in den Mittelpunkt des Systems. Kuhn erkannte, dass jedes Erklärungssystem einen „unerklärten" Rest enthält, d.h. Phänomene sind nie vollkommen kompatibel mit den verwendeten Erklärungskonzepten (Theorien). Dieser „Rest" bzw. die Interpretation dieses Rests führe in einem Konzept oft zu einer Revision oder Revolution der Erklärung.

Gleichzeitig führte Kuhn die Unterscheidung ein, dass wissenschaftlicher Fortschritt auf zwei Ebenen stattfindet. Einmal innerhalb des Erklärungssystems, dem Paradigma, das von der Mehrzahl der Wissenschaftler akzeptiert wird (beispielsweise Lehrbuchwissen). Zum anderen kommt es zu grundsätzlichen Veränderungen, d.h. zu Revolutionen, die das Paradigma umstoßen bzw. ersetzen. Der Anlass zum Umsturz kann sowohl aus der Arbeit innerhalb des Paradigmas erfolgen als auch durch einen Top-Down-Umsturz. Kuhn beschreibt diesen Vorgang als „switching", dem Wechsel der Seiten, wie er bei optischen Vexier-Bildern gegeben ist.

Ludwik Fleck hatte schon Ende der 1930er Jahre vergleichbare Interpretationen auf der Basis seiner medizinhistorischen Untersuchungen vorgenommen. Seine Untersuchungen wurden, bedingt durch den Faschismus, erst mit Kuhn verspätet wahrgenommen. Er entwickelte auch die Begriffe des „Denkstils" und des „Denkkollektivs", die dem Kuhnschen Verständnis der „Normalwissenschaft" entsprechen. Ähnlich wie Mannheim und Kuhn erkannte auch er den Einfluss sozialer Faktoren auf die Wissensentwicklung. Er nennt vor allem drei Faktoren: (1) das Gewicht der Erziehung, d.h. die Kenntnisse entstehen überwiegend aus Erlerntem, (2) die Last der Tradition, d.h. Erkennen ist immer vorgeprägt und (3) die Wirkung der Reihenfolge des Erkennens, d.h. eine einmal formulierte Konzeption schränkt den Spielraum des Erkennens ein (Fleck 1994: XXII).

Theoretisch ausformuliert und methodologisch weiterentwickelt wurde diese Auffassung durch Berger/Luckmann (1966; Luckmann 2006) und empirisch untermauert durch die Laborstudien von Bloor (1976) und Knorr-Cetina (1984). Wissenschaftliche Erkenntnis wird seit den 1960er Jahren im Rückgriff auf Mannheims wissenssoziologische Überlegungen als soziale Konstruktion verstanden, im Gegensatz zur bis dahin vorherrschenden Auffassung, wissenschaftliche Erkenntnis werde ausschließlich durch rationales Vorgehen erlangt. Berger und Luckmann gehen davon aus, dass sowohl der soziale Entstehungszusammenhang, in dem Wissen erzeugt wird, als auch der Begründungszusammenhang wissenschaftlicher Ergebnisse sozialen Einflüssen unterliegen, die seine Gültigkeit in Wissenschaft und Gesellschaft bestimmen. Erstmals einbezogen wird in dieser Konzeption auch das alltägliche Handeln der Forscher, das den Begründungszusammenhang mitbestimmt. Das bedeutet

auch, dass sich das als wahr geltende Wissen ändert, wenn sich der soziale Kontext ändert (Schimank 1995: 42).

Transformation der Wissenschaft von Modus 1 in Modus 2

Seit den 1990er Jahren beschäftigt sich eine Gruppe von Wissenschaftlern mit dem Phänomen des Einflusses des gesellschaftlichen bzw. technischen Kontextes auf die Wissenschaft. Der Einfluss von sozialen Werten, politischen Zielen und den Medien bzw. der Öffentlichkeit auf die Wissenschaft sei so stark, so ihre Beobachtung, dass diese sich von der gegenwärtigen Wissenschaft[6] (= Modus 1) zu einer „neuen Wissenschaft" (= Modus 2) transformiere. Das Hauptmerkmal dieser „neuen Wissenschaft" sei die Kontextgebundenheit (Gibbons et al. 1994: 7f, Nowotny et al. 2001).

Gegenwärtig vertreten Helga Nowotny und ihre Mitautoren (Gibbons et al 1994, Nowotny et al. 2001) die These, dass sich die Wissenschaft grundsätzlich schon verändert habe. Wissenschaft orientiere sich demnach nicht mehr an der Erfoschung allgemeiner Gesetze, sondern finde zunehmend in bestimmten Anwendungskontexten statt, die sich anders als die „normal science" (=Modus 1) immer mehr an einem konkreten Nutzen orientierten (Gibbons et al 1994: 4). Wissenschaft orientiere sich im Sinne des Modus 2 zunehmend an sozialen Werten, politischen Zielen und den Medien. Mit der zunehmenden Akzeptanz anwendungsorientierter Forschung in der Gesellschaft habe sich Wissenschaft und Forschung pluralisiert und die Universität verliere damit allmählich ihr Monopol in der Wissensproduktion (Gibbons et al.1994: 7f).

Diese These wird sowohl von Vertretern der „normal science" als auch unter Vertretern der anwendungsorientierten Forschung heftig diskutiert (Franz et al. 2003). Die Kritiker verweisen mit unterschiedlichen Argumenten darauf, dass von einer neuartigen „Wissenschaft" nicht die Rede sein könne (Weingart 1997, 2005; Wingens). Weingart erinnert in diesem Zusammenhang auf die in den 1970er Jahren geführte Debatte über die Finalisierung der Wissenschaft, anhand derer der gesellschaftliche Einfluss auf die Wissenschaft in Deutschland thematisiert wurde (vgl. I Kapitel 2.2). Auch die Verbindungen zu wissenschaftstheoretischen Konzepten bleiben unterbelichtet.

Von besonderer Relevanz einer Wissenschaft im Sinne des Modus 2 ist die Bedeutung der Öffentlichkeit. Nowotny et al. gehen davon aus, dass Wissenschaft öffentlicher geworden ist und die Agora, der Marktplatz, an Bedeutung für die Verbreitung und Generierung von Wissen gewonnen hat. Die Nutzung des Begriffs „Markt" verweist zusätzlich auf eine Ökonomisierung der Wissensproduktion. Wissen ist zu einer begehrten Ware geworden, die im Preis gestiegen ist und die vom Staat nicht mehr ohne Gegenleistung angeboten wird (Studiengebühren, verwendbares Wissen). Auch der Elfenbeinturm gerät unter dieser Prämisse unter Druck. Die Fachöffentlichkeit (Publikationen für Wissenschaftler) wird ergänzt und gelegentlich ersetzt durch die politische Öffentlichkeit, die damit zur Bühne von Gelehrtenauseinandersetzungen geworden ist. Mit der Hinwendung zur politischen Öffentlichkeit ändern sich auch die Kriterien der Geltung von wissenschaftlichem Wissen. Neben die „Wissenschaftlichkeit" treten Kriterien wie praktische Relevanz und

[6] Thomas S. Kuhn verwendet den Begriff „normal science" (Normalwissenschaft) für die Wissenschaft, die innerhalb eines Paradigmas argumentiert." Functovicz und Ravetz verwenden analog zu Kuhn den Begriff „postnormal science" und konstatieren ebenso wie Nowotny die Veränderung zu einer neuen Wissenschaft (Functovicz/Ravetz 1993: 121).

Verständlichkeit. Nur wissenschaftliche Autoritäten, die sich auch in der Öffentlichkeit bewähren, können im Wettbewerb bestehen.

Der Nutzen wissenschaftlicher Ergebnisse muss so dargestellt werden, dass dieser für die Bevölkerung (tue Gutes und rede darüber) nachvollziehbar ist. Die Tatsache, dass beispielsweise viele Museumsbesucher zugleich Wähler darstellen, gibt auch Orchideenfächern (z.B. Archäologie, Orientalistik) die Chance, dass ihr wissenschaftliches Umfeld erhalten bleibt.

Durchgesetzt wird diese veränderte Haltung durch Wettbewerbe und Initiativen. Nur wer den Kontext erkennt und diesen in entsprechenden Publikationen auch politisch rückkoppelt wird im Wettbewerb berücksichtigt. Nach diesem „Modell" wird Wissenschaft, die den Wettbewerb ignoriert und keinen Beitrag zur Problemlösung liefert, irrelevant. Dies gilt sowohl für die Naturwissenschaft als auch für die Gesellschaftswissenschaft.

Aktuell deuten die wissenschaftspolitischen Debatten darauf hin, dass ein neuer Schub entsteht, welcher wissenschaftliche Arbeit in die Form des Modus 2 transformiert. Die Politik erwartet zurzeit zwei Dinge von der von ihr finanzierten Wissenschaft:

1. dass sie sich als Kontext die gegenwärtigen Lebensverhältnisse in Europa setzt (dies möglichst im Sinne des herrschenden Mainstreams) und
2. dass wissenschaftliche Ergebnisse pressegerecht unterstützend in die politische Debatte eingebracht werden.

Wer beiden Anforderungen aus politischen und persönlichen Gründen nicht folgen will wird von der Finanzierung ausgeschlossen. Damit dies den Charakter eines offenen Verfahrens bekommt, gelten Wettbewerbsformen. Wer sich dem Wettbewerb nicht stellt und dem damit verbundenen Auswahlprozess, gilt als politisch unverlässlich und wer keinen kontextgerechten Antrag im Sinne der Regierung stellt, erhält ebenfalls keine Mittel.

Ergänzend stehen für die vom Staat nicht berücksichtigten Interessen private Stiftungen oder Hochschulen zur Verfügung, die Wissenschaftler bei der Gewinnung von Forschungsergebnissen und deren Verbreitung öffentlichkeitswirksam unterstützen. Sie bilden auch in Europa neben der staatlich dotierten Wissenschaft eine zunehmend wichtiger werdende Quelle, sowohl für die Finanzierung als auch für die öffentliche Durchsetzung von Wissen.

Die Fähigkeit von Wissenschaftlern bzw. wissenschaftlichen Einrichtungen, auf dem Markt des Wissens, also in der Öffentlichkeit, zu operieren, Themen- und Wissenskonjunkturen kompetent bedienen zu können, ist entscheidend für ihr Überleben. Neben die Anforderung, fachlich kompetent zu sein, tritt die Anforderung, auch in der Öffentlichkeit erfolgreich agieren und mithin wahrgenommen zu werden. Die Präsenz in der Öffentlichkeit wird zu einem weiteren Kriterium, an dem wissenschaftliches Wissen gemessen wird.

Damit hat sich Wissenschaft (noch) nicht substantiell verändert, sondern die Bedingungen unter denen sie stattfindet. Die Autonomie der Forscher wird zunehmend durch den Nachweis des effizienten Einsatzes von Ressourcen ersetzt. Daraus muss nicht zwangsläufig eine Verengung der Forschungsperspektive folgen. Gleichzeitig muss sich die Mittelvergabe durch politische Institutionen rechtfertigen. Die Rechtfertigung erfolgt unter anderem durch den Publikumserfolg problemlösungsorientierter Wissenschaft in den Medien. Ob diese Entwicklung aber eine Entartung in Richtung medialer Manipulation von Wissenschaft hinausläuft oder ob dies zu einer Demokratisierung von Wissenschaft und Wissen beiträgt, ist letztlich abhängig von dem Handeln der Akteure und inwieweit der Nutzen wissenschaftlichen Wissens gesellschaftlich vermittelt wird.

2.2 Gesellschaftlicher Einfluss auf die Wissensproduktion

Die Grenzen der industriellen Produktion wurden Ende der 1970er Jahre sichtbar und man versuchte, diese mittels technologischem Fortschritt und rationaler Planung hinauszuzögern. Daniel Bell sah zwei Indizien für eine grundlegende Veränderung der Gesellschaft: Erstens würden Neuerungen zunehmend durch die technologische Forschung und Entwicklung getragen und zweitens lege die Gesellschaft immer mehr Wert auf Wissen, was in einem steigenden Anteil des Bruttosozialproduktes, das mit F&E erwirtschaftet werde, und an den steigenden Beschäftigtenzahlen in diesem Bereich abzulesen sei (Bell 1985).

Die 1960er und die erste Hälfte der 1970er Jahre waren durch einen hohen technologischen und wirtschaftlichen Fortschritt gekennzeichnet. Vertreter aus wissenschaftlichen Institutionen und Gewerkschaften mahnten bereits Ende der 1960er Jahre eine stärkere Auseinandersetzung mit den Folgen einer verengten Ausrichtung des technischen Fortschritts, die staatlich gesteuerte Industrieforschung und die Vernachlässigung gesellschaftlicher Folgen dieses Prozesses an.

Mit dem Regierungswechsel zu Willy Brandt unter dem Leitspruch „Mehr Demokratie wagen“ wurden die Gewerkschaften erstmals nach dem Zweiten Weltkrieg in den politischen Kontext einbezogen, um gemeinsam Lösungen für gesellschaftliche und ökonomische Strukturprobleme zu erarbeiten. Die breitere Beteiligung insbesondere der Gewerkschaften in der staatlichen Forschungsförderung rief nicht nur im Kreise der etablierten Wissenschaftler in der Industrieforschung[7] kritische Stimmen hervor, sondern auch in der Sozialwissenschaft wurde kritisch über den gesellschaftlichen bzw. politischen Einfluss in Bezug auf die Autonomie der Wissenschaft diskutiert.

In den folgenden Abschnitten werden ausgewählte Diskussionen aus den 1970er, 1980er und 1990er Jahren skizziert, die sich aus verschiedenen Perspektiven mit dem Verhältnis von Wissenschaft und Gesellschaft beschäftigen. Sie bilden einen wichtigen Diskussionshintergrund für die Arbeit und Wahrnehmung gewerkschaftsnaher Forschung in Wissenschaft und Öffentlichkeit.

Gesellschaftliche Relevanz von Wissenschaft versus wissenschaftliche Autonomie

Im Zuge der Studentenrevolte wuchs die Kritik an den Universitäten und ihren überkommenen, autoritären Ritualen. Hinzu traten erste Anzeichen einer wirtschaftlichen Krise nach einer langen Phase wirtschaftlicher Prosperität. Nach dem „Ölschock“ 1973 waren die Veränderungen der Weltwirtschaft auch in Deutschland deutlich zu spüren. Nicht nur in

[7] In diese Zeit fällt beispielsweise die Gründung des „Instituts für Zukunftsforschung“ der Max-Planck-Gesellschaft. Geleitet wurde das Institut von Carl Friedrich von Weizäcker. Ziel des Instituts war es, sich mit Strukturproblemen der industriellen Gesellschaft sowie den Auswirkungen der Rüstungspolitik und den Auswirkungen naturwissenschaftlicher Forschungen zu befassen. Die forschungsintensive Chemieindustrie reagierte sehr skeptisch auf die Institutsgründung. Konkret versuchten die damaligen BASF Aufsichtsratsvorsitzenden Professor Wurster und Prof. Winnacker, damals Farbwerke Hoecht, späterer Präsident der Max-Planck-Gesellschaft und heutiger Präsident des Europäischen Forschungsrates, den Aufbau des Instituts zu verhindern. Nachdem dies fehlschlug wurde ein Konkurrenz-Institut gegründet, das Institut zur Erforschung technologischer Entwicklungslinien (ITE) (DIE ZEIT v. 19.09.1969, S. 5, zitiert nach Räuschel 1975: 238). Laut Spiegel konnten einflussreiche Manager der Großindustrie, die bei der Max-Planck-Gesellschaft in den Aufsichtsratsgremien saßen, eine Selbstbeschränkung des von Weizäcker-Instituts erwirken, das sich auf theoretische Forschungen zurückziehen musste (Spiegel Nr. 49; 1970, S. 236). Diese Anekdote veranschaulicht sowohl die erhöhte Aufmerksamkeit seitens der Industrie gegenüber ‚kritischen’ Forschungsabsichten als auch das politische Klima in den siebziger Jahren.

Deutschland, sondern auch in Frankreich führten diese Entwicklungen zum Überdenken der staatlichen Wirtschafts- und Sozialberichterstattung, was schließlich die Gründung eines gewerkschaftlichen Forschungsinstituts, des IRES, begünstigte. In Deutschland wurde 1977 unter der Regierung Helmut Schmidts die „Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel" eingesetzt. Erstmals wurden alle relevanten Interessengruppen in die Arbeit der Kommission eingebunden. Dazu gehörten auch die Gewerkschaften, die Mitarbeiter aus dem Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in die Kommission deligierten.

Alle Politikbereiche kamen in der Kommissionsarbeit auf den Prüfstand, wie z.B. die Strukturpolitik, die Technologiepolitik, Soziale Sicherung, Bildung und Beschäftigung sowie die Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Die Kommission empfahl den Ausbau einer „gesellschaftlichen Dauerbeobachtung." Konkret hieß dies den Ausbau der Wirtschafts- und Sozialstatistik sowie der Wirtschafts- und Sozialforschung (Sozialindikatorenforschung). Ferner gehörten dazu eine verstärkte Informationsaufbereitung und -verbreitung durch Rundfunk und Fernsehen, der Ausbau der Bibliotheken und anderer öffentlicher Einrichtungen. Schließlich spricht sie sich auch für eine regelmäßige Regierungsberichterstattung in den einzelnen Ressorts aus. Beschlossen wurde auch, die außeruniversitäre Wirtschafts- und Sozialforschung, die sich seit Ende der 1960er Jahre entwickelte, weiter auszubauen (siehe unten).

Strukturen wissenschaftlich verfasster und nutzungsorientierter Forschung

Ein großer Teil sozialwissenschaftlicher Forschung über Gewerkschaften und Fragen der Arbeitswelt wird seit den 1960er Jahren von anwendungsorientierten Forschungsinstituten innerhalb oder ausserhalb der Universität geleistet (Frankfurter Institut für Sozialforschung, Sozialwissenschaftliches Forschungsinstitut (SOFI) in Göttingen, Institut für Sozialforschung (ISF) in München, Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung in Köln und Berlin, Sozialforschungsstelle Dortmund (SfS), Otto-Suhr-Institut (FU-Berlin), Wissenschaftszentrum Berlin (WZB) etc.). Sie sind Ergebnis einer Welle von Neugründungen in den 1960er und 1970er Jahren, zum Teil mit staatlicher Unterstützung. Hintergrund waren die mangelnden Forschungsleistungen in den „alten" Universitäten, aber auch die Befürchtung, dass auch die neu gegründeten Universitäten nicht den gewünschten Forschungsertrag bringen würden. Neue institutionelle Strukturen sollten bessere Bedingungen für eine gezielte anwendungsorientierte Forschungsarbeit schaffen.

Über die Situation an soziologischen Instituten in Deutschland wurde 1974 eine umfangreiche Untersuchung von der Deutschen Gesellschaft für Soziologie durchgeführt, die auf dem 17. Soziologentag vorgestellt wurde, der unter dem Motto „Zwischenbilanz der Soziologie" stattfand.

Lepsius führt in seinem Fazit zur forschungspolitischen Situation der Soziologie den Erfolg der soziologischen Forschungsinstitute, im Vergleich zur klassischen Aktivität an den Hochschulen, auf bessere strukturelle Voraussetzungen für eine anwendungsbezogene Projektarbeit zurück und plädierte beim Soziologentag 1976 für einen systematischen Ausbau dieser Forschungskapazitäten und eine öffentliche Grundfinanzierung. Methodische und theoretische Innovationen würden durch die ständige Akquisition von Forschungsprojekten verhindert. Ein weiteres Problem soziologischer Forschung stelle die Aufteilung der Sozialwissenschaft in verschiedene Disziplinen dar, die ein Hindernis für eine problem-

orientierte Forschung darstelle. Die Trennung zwischen Wirtschaftswissenschaften und Soziologie sei ein besonders negatives Beispiel. Dieses Vermittlungsdilemma könne durch eine interdisziplinäre Organisation von Forschung erreicht werden, um die sich die Deutsche Forschungsgemeinschaft bemühen sollte. Das Ziel wäre nicht, Forschungsfreisemester zu gewähren oder Think Tanks einzurichten, sondern Möglichkeiten für eine langfristige Durchführung problemorientierter Forschungsaufgaben zu schaffen. Darüber hinaus fordert er eine stärkere Entwicklung der Sozialforschung in Deutschland, die er als „in einem spezifischen Sinne provinziell" bezeichnet, im Vergleich zu einer international vergleichenden Sozialforschung etwa in den USA (Lepsius 1976: 407-417).

Burkart Lutz, der eine weitere Bilanz auf der Grundlage der oben genannten Enquête zieht, beklagt die Schwäche der „wissenschaftlich verfassten" Sozialforschung (vertreten durch soziologische Instiute außerhalb der Universitäten), die einhergehe mit der wachsenden Bedeutung nutzenorientierter Forschungseinrichtungen (hierunter fallen verbands- und unternehmensabhängige, kommerzielle und verwaltungseigene Institute)[8]. Diese Einschätzung nimmt vermutlich Bezug auf die zunehmende Einflussnahme und Steuerungsversuche des Staates auf die Forschung und die Beteiligung der Interessengruppen, u.a. auch Gewerkschaften an diesem Prozess. Lutz dignostizierte damals vier „Gefahren" für die sozialwissenschaftliche Forschung und die mit ihr verbundenen Disziplinen (1976: 418-425):

1. Die konkrete Orientierung an den von Politik und Verwaltung vorgegebenen Problemen und die Strukturbedingungen (starke projektbasierte Forschung) führen zwangsläufig zu einer „Innovationsminimierung" methodischer, thematischer und konzeptioneller Art. In einer solchen Situation bestehe die Gefahr, dass wissenschaftliche Standards zu Gunsten der politischen Anforderungen aufgegeben werden.
2. Der mangelnde konzeptionelle und methodische Fortschritt in nutzungsorientierten Forschungseinrichtungen führt zur Blockade von Problemdefinitionen und Problemthematisierung, da die Einrichtungen wenig Interesse daran hätten, die Ansprüche der Nutzer an Forschung „unkontrolliert ansteigen" zu lassen. Dem könne nur durch wissenschaftlich verfasste Forschung entgegengewirkt werden.
3. Die Empirie-Fremdheit des sozialwissenschaftlichen Studiums kann zu einseitigen und unrealistischen Deutungen gesellschaftlicher Wirklichkeit führen. Der mangelnde Austausch zwischen Hochschule und nutzenorientierten Forschungsinstituten verstärke dieses Problem.
4. Es wird ein Auseinanderfallen der Sozialwissenschaft in eine praxeologisch orientierte Empirie und eine „literarisch-spekulativ" orientierte Wissenschaft befürchtet. Forschung würde zu einer Technik und bliebe ohne Wirkung auf den wissenschaftlichen Fortschritt. Im Gegenzug würde Forschungserfahrung und Foschungsqualifikation in der akademischen Forschung an Wert verlieren (Lutz 1976: 424/425).

Diese Diagnose mangelnder forschungspraktischer Ausbildung in der Sozialwissenschaft an den Hochschulen und strukturelle Defizite in den wissenschaftlich und nutzungsorientierten Forschungsinstituten wurde für einen Appell an die Wissenschaftsförderung genutzt, die strukturellen Bedingungen für eine problemorientierte empirirsche Forschung an Hochschulen und außeruniversitären Instituten zu verbessern.

[8] Lutz führt weder die Gründe für die wachsende Bedeutung der nutzenorientierten noch der wissenschaftlich verfassten Forschungsinstitute näher aus.

Die deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) reagierte mit der Einrichtung von Sonderforschungsbereichen an den Hochschulen, in deren Rahmen eine längerfristige Beschäftigung mit zentralen Forschungsfragen möglich wurde. Einige wissenschaftlich verfasste Institute erhielten eine institutionelle Förderung aus öffentlichen Mitteln.

1974 werden die Grundzüge des Aktionsprogramms „Forschung zur Humanisierung des Arbeitslebens (HdA)“ von der Regierung Brandt vorgestellt. Es wird zentraler Bezugspunkt der breiten gesellschaftspolitischen Auseinandersetzung um Herausforderung und Grenzen betrieblicher Reformmaßnahmen. Forschungsminister Hans Matthöfer begründete das Programm mit dem Auseinanderfallen des wirtschaftlich-technischem Fortschritts und den Arbeitsbedingungen und zielte auf eine Interessenintegration von Gewerkschaften und Arbeitgebern. Nach anfänglichem Widerstand der Unternehmerseite willigte diese in das Projekt ein. Allerdings wurde die Zusammenarbeit in den Projekten durch die wachsenden interessenpolitischen Konflikte stark erschwert. Das Scheitern der Konzertierten Aktion 1977 deutet an, wie brüchig diese Zusammenarbeit war.

Das Aktionsprogramm war das erste sozialwissenschaftliche Forschungsförderungsprogramm, das sich mit sozialen Aspekten der Arbeit beschäftigte. Die Bearbeitung extern vorgegebener Forschungsinteressen, die auf vorher erarbeitetem Wissen beruhten, rief in der Soziologie eine kontroverse Diskussion über Finalisierung[9] versus Autonomie der Forschung hervor. In der Wissenschaft befürchtete man, dass eine gesellschaftliche Festsetzung von Forschungszielen die wissenschaftsinternen Relevanzkriterien gefährden würde. Objektive Geltung müsse jedoch nicht unbedingt durch soziale Wünschbarkeit ersetzt werden, sondern es gehe - so Böhme, van den Daele und Hohlfeld (1978: 240ff) - darum, dass neben einem wissenschaftsinternen Forschungsprogramm externe Zwecke den Forschungsgegenstand mitbestimmen. Damit stellten die Autoren nicht den Wahrheitsanspruch der Wissenschaft in Frage, sondern ihren universellen Autonomieanspruch. Angesichts der gesellschaftlichen Finanzierung erschien es den Autoren legitim, von der Wissenschaft zu erwarten, gesellschaftliche Wissens- und Problemlösungsbedarfe wahrzunehmen und auch einzulösen. Da sich Wissenschaft tendenziell verselbständigt, hielten Böhme, van den Daele und Hohlfeld eine Steuerung „der Wissenschaft nach sozialen Bedürfnissen“ prinzipiell für berechtigt und erfüllbar.

Die genannten Autoren konnten in ihren Arbeiten zeigen, dass sich die Kritik an einer Finalisierung von Forschung ausschließlich auf eine politische Steuerung bzw. Planung bezieht[10]. Die Kritik an den Folgen einer zu starken politischen Einflussnahme auf die Wissenschaft wurde von einer Vielzahl von Autoren als berechtigt dargestellt, wenn der Staat zu umfassend darauf einwirkt. Andererseits wurde die starke Verflechtung zwischen Wissenschaft und Wirtschaft von der Wissenschaft kaum problematisiert. Böhme et al ziehen daraus den Schluss, dass sich die Wissenschaftsgemeinde vor allem gegen die politische Einforderung demokratischer Legitimationsanforderungen zu wehren versuchte. Überdies

[9] Die Finalisierungsthese wurde von Böhme, van den Daele und Hohlfeld vertreten, Mitarbeiter am Institut für Zukunftsforschung am Starnberger See, unter der Leitung von Carl-Friedrich von Weizäcker und Jürgen Habermas. Sie argumentieren, dass wissenschaftliche Theorien, die einen gewissen „Sättigungsgrad“ erreicht haben, praktisch wirksam werden und so zum Zwecke der gesellschaftlichen Problemlösung eingesetzt werden können.

[10] Faktisch unterliegt ein Teil der Wissenschaft, nämlich die in den von der Industrie bestimmten Forschungskontexten ablaufende Forschung und staatliche Forschungsförderung, externen Zwecksetzungen. Diese aus dem Wirtschaftssystem generierten Einflüsse würden häufig ohne weitere Diskussion als sachgerecht und daher unproblematisch dargestellt (Böhme, van den Daele, Hohlfeld 1978: 244/245).

bestand die Sorge einer bürokratischen Gängelung der Forschung (vgl. ausführlich zu dieser Debatte Hubig/von Rahden 1978). Die inhaltliche Intention der Finalisierungsdebatte, eine verstärkte Wahrnehmung gesellschaftlicher Belange durch die etablierte Wissenschaft, konnte sich in der wissenschaftlichen Debatte nicht durchsetzen und versandete.

Auf forschungspolitischer Seite gelang es, unter der sozialdemokratischen Regierung sozialwissenschaftliche Foschungsprogramme zu etablieren und auszuweiten. Das Programm zur Humanisierung der Arbeit (HdA) wurde in den 1980er Jahren durch das Nachfolgeprojekt Arbeit und Technik weitergeführt. Danach wurde jedoch die Mittelausstattung für diese Forschungsthemen mit dem Regierungswechsel sukzessive zurückgefahren.

Gernot Böhme, einer der Autoren der Finalisierungsthese, verfolgte den begonnenen Pfad weiter und beschäftigte sich in wissenschaftshistorischer Perspektive mit einem alternativen Wissenschaftsverständnis in Abgrenzung zur gegenwärtig etablierten Wissenschaft. Diese von Böhme so benannte „Alternative Wissenschaft“ zeigt, dass Wissenschaft einen Teil des gesellschaftlichen Kontexts durch das Korsett seiner starren methodologischen und institutionellen Regeln ausblendet. „Aus Mangel an historischer Kenntnis wird die Transformationsfähigkeit unserer Wissenschaft unterschätzt, und infolge der Einheitsideologie, mit der sich die Wissenschaft selbst präsentiert, wird der innere alternative Spielraum der Wissenschaft selbst nicht ausgenutzt“ (Böhme 1980: 14). Damit folgt Böhme den wissenschaftstheoretischen Schlussfolgerungen von Paul Feyerabend. Diesem geht es bei seiner methodologischen Anarchie darum, „lediglich die Bremseffekte [zu] verringern, welche die sozialen Faktoren und insbesondere die wissenschaftlichen Institutionen im Hinblick auf die Produktion neuer Theorien und Paradigmata ausüben können. Sie will den Forscher aus der Macht der Institutionen befreien (...), um den Einfallsreichtum des Forschers und seine Kritikbereitschaft zu steigern“ (Boudon/Bourricaud 1992: 665-670ff). Es gehe letztlich darum, dass es unabweisbar sei, dass die Auswahl bzw. Formulierung von Theorien interessengeleitet erfolge.

Darüber hinaus ist dieser Prozess an die folgende Voraussetzung gebunden: Es sollen explizit alternative Begründungen oder Gegenargumente ins Blickfeld der Forscher geraten (Feyerabend) und eine größtmögliche Zahl von Menschen an der Diskussion beteiligt werden. Ersteres verweist darauf, dass Forschungsgruppen davon profitieren, wenn ihre Mitglieder aus unterschiedlichen sozialen Kontexten kommen. Dies können unterschiedliche disziplinäre, religiöse Hintergründe sein oder schlicht die Berücksichtigung unterschiedlicher Generationen. Die zweite Voraussetzung zielt auf die Bedeutung der Öffentlichkeit, die in demokratischen Gesellschaften an der Diskussion von Fragen beteiligt werden sollte, die Auswirklungen auf das Leben der Menschen haben. Die Etablierung und Durchsetzung neuer Theorien kann im Idealfall als ein wechselseitiger Dialog zwischen Wissenschaft und gesellschaftlicher Praxis verstanden werden.

Exkurs: Frauenforschung – eine „alternative Wissenschaft“?

Die Frauenforschung ist ein Beispiel eines solchen wechselseitigen Dialogs zwischen Wissenschaft und Gesellschaft und hat sich als wissenschaftliche Teildisziplin in den Universitäten durchgesetzt. Die Bedingungen für die Entstehung und erfolgreiche Durchsetzung der Frauenforschung in der Wissenschaft zeigt, wie sich eine „alternative Wissenschaft“, die ihre Interessen explizit offenlegt, in den sozialwissenschaftlichen Fakultäten durchgesetzt hat.

In Form eines Exkurses wird an dieser Stelle auf die Diagnose von Ilona Ostner eingegangen, die sie zur Etablierung der Frauenforschung unter dem Titel: „Wissenschaft für Frauen – Wissenschaft im Interesse von Frauen“ in dem Sammelband von Gernot Böhme (1980) mit dem Titel „Alternativen der Wissenschaft“ dargelegt hat. Am Ende werden ihre zentralen Thesen mit dem Konzept einer arbeitnehmerorientierten bzw. gewerkschaftsnahen Forschung vergleichend diskutiert.

Ostner sieht eine Verbindung zwischen der Etablierung der Frauenforschung in der Wissenschaft und an den Hochschulen und der allmählichen Etablierung eines spezifischen Blicks auf die Situation von Frauen in der Gesellschaft. Zentral sind die Auseinandersetzung mit der Studentenbewegung und das Ringen um den § 218. Unterstützt wurde dieser Prozess durch die Bildungs- und Bildungsreservedebatte ab Mitte der sechziger Jahre.

Aufgrund der drohenden Verknappung von qualifizierten Arbeitskräften wurde Frauen zum Ende der 1960er Jahre zunächst der Status als „Leistungssubjekt“ zuerkannt und schließlich wurden sie zum Forschungsobjekt staatlicher Forschungsförderung. Auch die deutschen Gewerkschaften regierten und erklärten 1972 das Jahr der Arbeitnehmerin und 1975 das Jahr der Frau. Die gesellschaftliche Krise der 1970er Jahre, so Ostner, hatte eine wichtige Funktion. Durch sie stieg die staatliche Förderung von Studien über die vielfältige Lebenswirklichkeit von Frauen. Gleichzeitig wurden in den 1960er Jahren traditionelle Familienmuster brüchig. Neue Formen wurden entdeckt und ausprobiert. Trotzdem will das alte Frauenbild nicht weichen, ob im Alltag oder der Wissenschaft, so dass die von Frauen selbst vorangetriebene Frauenforschung sich vor allem auf die Mechanismen der strukturellen Ausblendungen von Frauen im Alltagsleben und bei der Arbeit konzentrierte. Es folgte eine Auseinandersetzung mit der unbefriedigenden Situation von Frauen bei der Arbeit, der zunehmenden Arbeitsintensität und der Verschleiß ihrer Arbeitskraft (Ostner 1980: 222).

Durch die Frauenforschung wurden gesellschaftlich und wissenschaftlich eine neue Interpretation des Verhältnisses von Familie und Berufsarbeit und eine neue Form der Selbstbestimmung der Frau etabliert. Es treten auch neue Leitbilder auf, die spezifisch weibliche Fähigkeiten wieder in den Vordergrund stellen und so von dem Ziel der gesellschaftlichen Chancengleichheit der Geschlechter ablenken. Dies zeige, so vermutete Ostner, dass gesellschaftliche Probleme, wie beispielsweise Arbeitslosigkeit, immer wieder zur Indienstnahme von Fraueninteressen führen. Deshalb gelte es, dass Wissenschaft im Interesse von Frauen nicht zu ihrer Verkehrung führen dürfe. Dies hänge neben ihrer Parteilichkeit, ihren Inhalten und Methoden, neben ihren „Macherinnen“ und der Finanzierung von Frauenforschung vor allem davon ab, „wie es ihr gelingt, die Interpretationen ihrer Ergebnisse und ihre Umsetzung in praktisches Handeln möglichst lange und ‚monopolisiert’ in der Hand zu behalten und immer noch zur Selbsthilfe anzuleiten“ (Ostner 1980: 226).

Ein Forschungsprozess, sofern er im Interesse der Frauen steht, sollte gleichzeitig ein Reflexionsprozess sein, in dem folgende Fragen zu berücksichtigen sind: (1) Wie ist eine Forschungsfrage entstanden und welche Ziele verbindet die Forscher damit? (2) In welchem Zusammenhang steht das Forschungsinteresse der Forscher im Vergleich zur allgemein universitären bzw. staatlich geförderten Forschung und der vergleichbarer Forschungsinstitute? (3) Inwiefern sind kurzfristige Strategien zur Verbesserung der Situation von Frauen notwendig, auch wenn sie dem langfristigen Ziel der „Aufhebung von Unterdrückung“ widersprechen und (4) inwiefern erzeugt Forschung neue Weiblichkeitsbilder, die den Forschungsprozess leiten und den Blick auf überdauernde Interessen von Frauen verstellen

können? (z.B. Widerstand im Sinne der Ablehnung der traditionellen Frauenrolle) (Ostner 1980: 228).

Ostner geht es mit diesem Verständnis reflexiver Frauenforschung um die Beschreibung einer kritischen Wissenschaft für Frauen, die ihren Forschungsprozess, ihre latenten Wertungen und politischen Implikationen offenlegt. Kritisch bzw. zumindest ambivalent sieht Ostner die Einlösung des Anspruchs einer Betroffenen-Wissenschaft, die oft genug ein „Denkverbot" und ein „Kooperationsverbot mit Männern" zur Folge hatte. Wissenschaft legitimiere sich immer aus einem Bedarf der Betroffenen, deren oftmals auch unterschiedliche und widersprüchliche Interessenlagen hinzunehmen seien und so die Grenze innerhalb einer Betroffenen-Forschung aufrechterhalten werden kann. Eine solche Forschung unterscheide sich beispielsweise kaum vom Konzept der Aktionsforschung, wie sie beispielsweise aus anderen Forschungsdisziplinen bekannt ist. Unter Frauenforschung als Aktionsforschung versteht Ostner, gemäß der Definition von Kramer und Kramer, (1979: 30ff) dass der Forschungsprozess zwar von Subjekt zu Subjekt stattfinde, jedoch die Forscher nur begrenzten Einfluss auf die Verbesserung der Situation von Frauen hätten. Die Forscher wirkten für eine bestimmte Zeit im Rahmen eines Projektes emanzipatorisch und „erkenntnisfördernd" für die zu beforschende Gruppe. Die Ambivalenz und Herausforderung des Aktionsforschers liege darin, seine Rolle und sein Selbstverständnis als Forscher im Beratungsprozess nicht aufzugeben. Das Forschungsinteresse sollte nicht ganz hinter dem Praxisinteresse zurücktreten. Eine Distanz des Forschers zur Gruppe sei deshalb erforderlich. Diese kann gewährleistet werden, wenn die Forscher von Anfang an klar machen, sich wieder aus dem Projekt zurückzuziehen.

Diese Ausführungen bieten eine nützliche Leitlinie zur Reflexion gewerkschaftsnaher, arbeitnehmerorientierter Forschung. Eine „alternative Wissenschaft oder Forschung" muss sich immer wieder vergewissern, mit welchen Zielen die gewählte Forschungsperspektive verbunden war und ist und in welchem Verhältnis die eigene Forschung zu der Arbeit in den konkurrierenden Forschungseinrichtungen steht (eigene Standortbestimmung). Im folgenden Abschnitt werden die Eckpunkte des methodologischen Konzeptes einer arbeitnehmerorientierten Forschung beschrieben.

Methodologische Fundierung arbeitnehmerorientierter Forschung

Die allgemeine wissenschaftliche Kritik an „nutzenorientierten Forschungsinstituten" hatte Auswirkungen auf die empirisch-methodische Fundierung der gewerkschaftsnahen bzw. arbeitnehmerorientierten Forschung. Im Rahmen des Bielefelder Projektes „Arbeits- und Lebensbedingungen von Arbeitnehmern als Subjekt wissenschaftlicher Forschung" wurden die bis dahin gemachten Erfahrungen mit arbeitnehmerorientierter Forschung in einer „Meta-Forschung" analysiert und untersucht, „wie Arbeitnehmerinteressen bei der Planung und Durchführung von Forschungsvorhaben und bei der Umsetzung von Forschungsergebnissen stärker als bisher berücksichtigt werden können" (Katterle/Krahn 1980: 16).

Die gemeinsame Erarbeitung eines arbeitnehmerorientierten Konzepts zwischen Forschern der Universität Bielefeld (Gerhard Bosch, Helmut Schmidt, Ute Stoltenberg und Bodo Almert) und den Gewerkschaften (DGB) war der Versuch, „Arbeitnehmerperspektiven" in der universitären Forschung durch eine wissenschaftstheoretische Fundierung zu verstärken. Darüber hinaus wurden Anstrengungen unternommen, die geringe Zusammen-

arbeit zwischen Hochschulen und Gewerkschaften durch die Etablierung von gewerkschaftlichen Kooperationsstellen an ausgewählten Universitäten zu verbessern.

Die Etablierung eines wissenschaftstheoretischen Konzeptes erschien wichtig, da die meisten Wissenschaftler weniger über eine theoretisch, wissenschaftliche Auseinandersetzung, sondern durch die praktische, politische Arbeit zur arbeitnehmerorientierten Forschung fanden. Dabei entwickelten sie ein persönliches Verständnis von dem, was arbeitnehmerorientierte Forschung bedeuten kann. Für Außenstehende war der Zugang folglich erschwert (Tolksdorf 1981: 117). Das im Folgenden kurz skizzierte Konzept sollte eine universelle methodische Grundlage für die arbeitnehmerorientierte Forschung schaffen.

Das Konzept arbeitnehmerorientierter Wissenschaft fußt auf drei Prämissen: (Bosch et al. 1980: 102):

- Orientierung des wissenschaftlichen Erkenntnisinteresses an den von den Gewerkschaften artikulierten Interessen der Arbeitnehmer (*Interessenbezug*);
- Erarbeitung von anwendbaren Problemlösungen für die Gewerkschaften (Praxisbezug);
- Abbau der traditionellen Distanz von Wissenschaft und Gewerkschaft durch intensivere Zusammenarbeit (Kooperation).

Bereits diese drei Ausgangspunkte berühren drei zentrale Auseinandersetzungen in der Wissenschaft: (1) Der Stellenwert von Interessen in der wissenschaftlichen Arbeit (Werturteilsstreit, Positivismusstreit); (2) Der Widerspruch zwischen gesellschaftlicher Steuerung und Freiheit der Forschung (Finalisierung der Forschung); (3) Die Frage nach der Verwendung wissenschaftlicher Ergebnisse in der Politikberatung.

In dem Bielefelder Konzept werden folgende Antworten auf die vorgenannten Kernfragen gegeben:

1. Durch den expliziten Bezug auf Arbeitnehmerinteressen können neue, relevante Erkenntnisgegenstände gewonnen werden, die Komplexität der Fragestellungen wird erhöht und ökonomische („kapitalorientierte“) Interessen werden aufgezeigt und einander gegenübergestellt (ebd. 114). „Objektivität“ kann durch methodologische Normen des wissenschaftlichen Arbeitens erreicht werden (ebd. 113).
2. Das Konzept bekennt sich zur Theoriebildung und befürwortet eine Finalisierung von Wissenschaft, wenn „Wissenschaftler einen Forschungsgegenstand durchdrungen, seine innere Gesetzmäßigkeit erklärt haben, können sie mit Hilfe gut bestätigter Theorien viele praktische Anwendungsmöglichkeiten erschließen“ (ebd. 118). „Die Erkennntnisleistung angewandter Forschung besteht in einer Konkretisierung von Wissen, wodurch dieses erst handlungsleitende Bedeutung bekommen hat“ (ebd. 127).
3. Mit Blick auf die Verwendung von Forschungsergebnissen wird eine stärkere Problemorientierung, statt einer disziplinbezogenen Wissenschaft gefordert. Die Komplexität gesellschaftlicher Probleme erfordere eine interdisziplinäre Bearbeitung von Forschungsfragen, nicht nur in einer anwendungsbezogenen Forschung, sondern auch in der Grundlagenforschung (ebd. 133, 135). Die Kooperation zwischen Wissenschaftlern und Praktikern (Arbeitnehmern, Gewerkschaftern) wird als Bereicherung bei der Formulierung neuer Fragestellungen und dem Forschungsprozess betrachtet (ebd. 140).

Das Konzept betont die Vertrauensbildung und den Abbau sozialer Distanz als wichtiges Element der Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmern und Wissenschaftlern (ebd. 144).

Dazu gehöre auch der notwendige Raum für eine kritische Auseinandersetzung mit der gewerkschaftlichen Arbeit. Als größtes Problem bei der Kooperation wird die Uneinheitlichkeit der Interessen von arbeitnehmerorientierter Wissenschaft und gewerkschaftlichen Interessen gesehen (ebd. 148).

Die Autoren kommen zu folgenden Schlussfolgerungen:

1. Arbeitnehmerorientierte Forschung braucht eine staatliche, forschungspolitische Absicherung.
2. Gewerkschaftliche Unterstützung ist notwendig, um die Relevanz der Forschungsergebnisse zu gewährleisten.
3. Der Transfer der Erkenntnisse ist wichtig, um die Kooperationsbereitschaft der Gewerkschaften zu erhalten.
4. Der Abbau sozialer Distanz ist für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und die produktive Austragung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Wissenschaftlern und Gewerkschaftern wesentlich (ebd. 149).

Das Konzept arbeitet meines Erachtens die wesentlichen Defizite des klassischen Forschungsverständnisses treffend heraus und fomuliert die Vorteile einer explizit interessenbezogenen, angewandten Forschung bzw. Wissenschaft. Insgesamt zeigt sich jedoch ein relativ hohes Vertrauen in die Planung und Steuerung des Forschungsprozesses. Bei einer zu starken Praxisorientierung besteht die Gefahr, dass Forschungsperspektiven verengt werden und der Raum für Reflexion verringert wird. Deshalb sind die institutionellen Bedingungen zentral, unter denen arbeitnehmerorientierte oder jede andere anwendungsorientierte Forschung stattfindet.

Bei der Diskussion der geschilderten Zusammenhänge beim Soziologentag in Bremen wird eingewendet, dass es keine kapitalorientierte und deshalb auch keine arbeitnehmerorientierte Wissenschaft gebe. Wissenschaft sei in ihrer Erkenntnisgewinnung interessenneutral und deshalb unteilbar. Befürworter dieser These ließen erkennen, dass sie hinter dem Begriff „arbeitnehmerorientierte Wissenschaft“ einen gewerkschaftsfreundlichen Wissenschaftler bzw. gewerkschaftlich organisierte Wissenschaftler vermuteten, „dessen Tätigkeit durch seine Einstellung oder organisatorische Mitgliedschaft arbeitnehmerorientiert sei“ (Tolksdorf 1981: 117).

Tolksdorf hinterfragt die drei zentralen Kategorien des Konzepts: Interessenbezug, Praxisbezug und Kooperation und inwiefern diese für die wissenschaftliche Arbeit handlungsleitend sein können. Seines Erachtens besteht ein Widerspruch zwischen der Arbeitsnehmerorientierung und der Gewerkschaftsorientierung. Da in dem Konzept die von den Gewerkschaften artikulierten Interessen als leitend betrachtet werden, müsse eigentlich von einer gewerkschaftlich orientierten Forschung gesprochen werden.

Ungeachtet der genannten Kritikpunkte des Konzepts kann festgehalten werden, dass die Verfolgung eines expliziten Erkenntnisinteresses neue Inhalte befördern kann. Zugleich erscheint die Gefahr einer perspektivischen Engführung auf bestimmte Bilder von Arbeitnehmern (unterlegen, abhängig) und damit eine Ausblendung anderer Kategorien.

Hellmuth Lange weist in seinem Beitrag auf dem Soziologentag in Bremen zur gesellschaftlichen Determination der Wissenschaft darauf hin, dass neben den Arbeitnehmern

selbst vor allem die Gewerkschaften als „institutionelles Subjekt“ bei der Durchsetzung einer „alternativen“ Forschung einen zentralen Beitrag geleistet hätten (Lange 1980: 342).

Dennoch hält er im Zusammenhang mit dem Konzept einer arbeitnehmerorientierten Forschung drei Aspekte für erklärungsbedürftig:

1. das Verhältnis von Erkenntnis und Interesse,
2. die Problematik der Einheit der Wissenschaft und
3. die Funktion der Wissenschaftler.

Zu 1.): Bei der Diskussion über eine gesellschaftliche Determination der Wissenschaft geht es weniger um eine Gefährdung des wissenschaftlichen Wahrheitsbegriffs, der ohnehin, wie die wissenschaftstheoretischen Erkenntnisse konstruktivistischer Prägung zeigen, nicht universell verstanden werden kann. Vielmehr gehe es darum, zu zeigen, das die Möglichkeit der Feststellung von „Wahrheiten“ von gesellschaftlichen Voraussetzungen abhänge (Lange 1980: 343). Damit kritisiert Lange die eingeschränkten institutionellen und strukturellen Bedingungen der staatlichen Forschungsorganisation an den Universitäten und den bestehenden außeruniversitären Forschungseinrichtungen.[11]

Zu 2.): „Alternative“ gesellschaftliche Interessen, so die Erfahrung zahlreicher Kooperationsprojekte mit Gewerkschaften und anderen Trägern, führten nur dann zu befriedigenden Ergebnissen, wenn Gegenstand, Methodik und institutionelle Bedingungen der Forschung auf das spezifische Erkenntnisinteresse ausgerichtet seien. Dies habe jedoch nicht zu einer anderen Form von Wissenschaft geführt. Im Gegenteil sei die Einheitlichkeit der Wissenschaft dadurch begründet, dass auch „alternatives“ Wissen auf einem Gesamtzusammenhang des Wissens fusse. Außerdem überschnitten sich die unterschiedlichen Forschungsprogramme immer, so dass es keine wirkliche Abtrennung gebe.

Zu 3.): In dem Maße, wie wissenschaftliche Programme nicht mehr allein von Wissenschaftlern, sondern zunehmend auch von gesellschaftlichen Gruppen bestimmt werden, müssten sich Wissenschaftler nicht nur in ihrer Funktion als Wissenschaftler verstehen, sondern auch als „politisch denkende Menschen“ (ebd. 346).

Die Etablierung neuer, außeruniversitärer Wissenschaftseinrichtungen zeigt ein zunehmendes Interesse von Wissenschaftlern, auch politisch Position zu beziehen.

Zukunft der Arbeit und die Etablierung gewerkschaftseigener Forschungsförderung

Wissenschaft treibt die gesellschaftliche Entwicklung voran und wird zugleich von ihr selbst angetrieben. In den 1970er Jahren führte dies zu einem Ausbau außeruniversitärer Forschungseinrichtungen und einer wachsenden Nachfrage nach wissenschaftlicher Politikberatung durch die staatliche Administration, Verbände, Gewerkschaften, Parteien und Unternehmen. Es kommt zu einer zunehmenden Verflechtung zwischen Wissenschaft, Wirtschaft und politischen Organisationen. Auch die Gewerkschaften profitierten von der damit verbundenen Öffnung der Wissenschaft für gesellschaftliche Fragestellungen.

In der zweiten Hälfte der 1980er Jahre wird die Forderung nach einem stärkeren Gesellschaftsbezug der Wissenschaft als ein stärkerer Wirtschaftsbezug gedeutet. Ausdruck hierfür ist die Entscheidung des Wissenschaftsrats der Bundesregierung (1986) zur „Verbesserung

[11] Zeitgleich wird in Frankreich von konservativer Seite die Dominanz des INSEE, das staatlich organisierte Institut für Wirtschafts- und Sozialforschung, kritisiert. Auf der Grundlage eines Regierungsgutachtens wurde die Gründung weiterer Forschungsinstitute vorgeschlagen, was im weiteren Verlauf der Diskussion in die staatliche Unterstützung eines gewerkschaftsnahen Forschungsinstituts, dem IRES, mündete (vgl. II, Kapitel 1).

des Wissens- und Technologietransfers zwischen Hochschulen und Wirtschaft.“ Wissenschaft und Forschung werden damit immer mehr zur „Spielwiese“ (Kluge) wirtschaftlicher Interessen. Inwieweit arbeitnehmerorientierte Interessen in diesen Prozess eingebracht werden können, ist abhängig von den Bedingungen und den Funktionsweisen des Forschungstransfers. Da eine politische Beteiligung der Gewerkschaften an der Forschungspolitik zurückgedrängt wurde, seien diese nunmehr auf einen pragmatischen Weg angewiesen, indem sie selbst Forschungsförderung über die Hans-Böckler-Stiftung betreiben (Kluge 1986).

Mit den sich verfestigenden Krisenerscheinungen der 1980er Jahre und der steigenden Arbeitslosigkeit infolge des industriellen Strukturwandels findet in der Gesellschaft - und etwas zeitverzögert in den Gewerkschaften - eine intensive Debatte um die Zukunft der Arbeit statt. 1984 findet einer der härtesten Arbeitskämpfe zur Einführung der 35-Stunden-Woche statt. Mit der „Entdeckung“ der Risikogesellschaft stieß Ulrich Beck eine Debatte zu den ökologischen Folgen des wissenschaftlichen und technischen Fortschritts an, die insbesondere in der Arbeitsforschung intensiv aufgenommen wurde.

Vertrauensdozenten aus der Studienförderung der Hans-Böckler-Stiftung erarbeiten unter dem Titel „Jenseits der Beschlusslage - Gewerkschaft als Zukunftswerkstatt“ ein umfassendes Gutachten zum gesellschaftlichen Wandel und den Konsequenzen für die gewerkschafliche Politik. Unter anderem wird darin die Perspektive einer arbeitnehmerorientierten Forschungskonzeption kritisiert, die den Zugang zu einer gesamtgesellschaftlichen Debatte versperre. Eine solche Forschung laufe Gefahr, Veränderungen im Produktionsprozess und der Gesellschaft aus dem Auge zu verlieren. Eine zu starke Fokussierung auf „die unmittelbar anwendbaren Ergebnisse“ gewerkschaftlicher „Auftragsforschung“ versperre den Blick auf die Chancen und Risiken gesellschaftlicher Entwicklung und die damit verbundenen Folgen für die Gewerkschaften. Die Autoren kritisieren das instrumentelle Verständnis der Gewerkschaften gegenüber der Wissenschaft. Schließlich werde der Typ des klassischen Facharbeiters, auf den die gewerkschaftliche Arbeit ausgerichtet sei, in Zukunft zu einer Minderheit, während die hoch qualifizierten akademisch ausgebildeten Beschäftigtengruppen wachsen, sich aber bislang nicht in dem Maße in den Gewerkschaften organisierten. Auch könne die drohende Spaltung der Beschäftigten nicht durch Appelle an gemeinsame Interessen verhindert werden. Vielmehr ist eine aktive Wiederherstellung von Solidarität und Verständigung in der Lebenswelt notwendig, d.h. erst die Herstellung von Kommunikation zwischen Kollegen schaffe die Voraussetzungen für eine neue Solidarität (Habermas). Dies gelte auch auf internationaler Ebene (Hoffmann et al 1990: 316; Meyer 1991; Epskamp/Hoffmann 1994).

Als die Kritik an der arbeitnehmerorientierten Forschung seitens der Vertrauensdozenten laut wurde, befanden sich Forschung und Forschungsförderung des DGB schon in einer Neuordnungsphase. Die Diskussion um die Zukunft der Arbeit wurde auch vom WSI geführt (vgl. WSI-Mitteilungen zum 40-jährigen Bestehen 3/1986). Die Verluste beim Niedergang der gewerkschaftlichen Gemeinwirtschaft gefährdeten die Existenz des in den 1970er Jahren stark gewachsenen Instituts. Schließlich wurde es selbst Gegenstand von Zukunftsüberlegungen. Beschlossen wurde schließlich die Erhaltung des WSI durch eine starke Verkleinerung der Belegschaft und deren Integration in die Hans-Böckler-Stiftung.

Nach überstandenem „Überlebenskampf“ äußert sich Mario Helfert, Wissenschaftler im WSI, zur Kritik an den Gewerkschaften und ihrem Umgang mit dem gesellschaftlichen Wandel. „Die einzige Sicherung, dass diese Entwicklung nicht in ein totales politisches Roll-Back umschlägt, sind Überzeugungen von Menschen. Das Gutachten „Jenseits der Beschlusslage“ und die Beschreibung „neuer Themen“ haben die Lücke einer alternativen Vision gesellschaftlicher Entwicklung jedoch leider nicht ausfüllen können“ (Helfert 1994: 328). Helfert ist der Auffassung, dass die Gewerkschaften sich für eine Wachstumspolitik durch Innovationsförderung stark machen müssten. Dies impliziere dann wiederum eine „fast klassische Bündelung von Interessen gegen die bevorstehenden Eingriffe in den Sozialstaat und gegen die weitere Verschärfung der sozialen Frage“ (Helfert 1994: 332).

Die sich verändernden politischen Vorstellungen über die Refom des Wohlfahrtsstaates stärken hingegen eher den Individualisierungstrend in der Gesellschaft. Somit sind die Gewerkschaften und auch ihre Forscher damit konfrontiert, Konzepte zu entwickeln, wie staatliche Regulierung und die individuellen Bedürfnisse verzahnt werden können. Ein Beispiel hierfür ist die Adaptierung des in den Niederlanden entwickelten Flexicurity Konzeptes, das im WSI Ende der 1990er Jahre für die sozialpolitische Diskussion in Deutschland fruchtbar gemacht wurde. Zugleich versteht sich das WSI als kritischer Betrachter staatlicher Politikprogramme und versucht so, die Auswirkungen und Fehlsteuerungen, die das Individuum betreffen, kritisch zu beleuchten. Die staatlichen Reformen und deren Auswirkungen auf die Gebiete der Gesundheits-, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik bieten hierfür seit 2000 ein zentrales Betätigungsfeld.

Zusammenfassung:

Die dargestellten Debatten

- „Kontextbindung“ versus „wissenschaftliche Autonomie“,
- Arbeitnehmerorientierte Forschung als Beispiel einer „Alternativen Wissenschaft“ und ihre Probleme,
- Strukturen „wissenschaftlich verfasster“ und „nutzenorientierter“ Forschung und
- Zukunft und Neuausrichtung der gewerkschaftlichen Forschungsförderung im Rahmen der Hans-Böckler-Stiftung

illustrieren aus unterschiedlichen Perspektiven das Spannungsverhältnis zwischen Wissenschaft und Gesellschaft bzw. Politik. Die Erzeugung wissenschaftlichen Wissens ist gebunden an das Erkenntnisinteresse des Menschen, in dem sich seine soziale Prägung widerspiegelt. Demnach ist Forschung immer und unvermeidlich interessenorientiert. Dieses Interesse wird von den Menschen, die forschen (wissenschaftliche Community), den sozialen, d.h. gesellschaftlichen Einflüssen, denen der oder die Forschende unterliegt, und den Institutionen, in denen geforscht wird, bestimmt.

Wissenschaftliches Wissen hat sich in modernen Gesellschaften als ein wichtiges Instrument zur Bewältigung des Lebens etabliert. Zum einen wird es spätestens seit der Aufklärung zur politischen Entscheidungsfindung im Sinne der Politikberatung eingesetzt. Wissenschaftliche Begründungen unter der Voraussetzung, dass ihre Herleitung intersubjektiv überprüfbar ist, ermöglichen eine systematische Abwägung politischer Entscheidungen. Zum anderen wird wissenschaftliches Wissen dazu genutzt, technische Anwendungen zu realisieren und zu verbessern. Wissenschaftliches Wissen ist also erstens immer interessengeleitet und zweitens immer instrumentell.

Die Aufgeregtheit über eine „neue“ kontextgebundene Wissenschaft nach Modus 2 zeigt zwei Dinge:

1. Wissenschaft ist immer schon von dem politischen Standpunkt des Forschenden und damit von seinem sozialen Kontext vorgeprägt, der auch seine wissenschaftliche Arbeit bestimmt. Das heißt, die Unterscheidung zwischen kontextgebundener Wissenschaft und Normalwissenschaft läuft ins Leere.
2. Implizit unterscheidet ein großer Teil der Wissenschaftlergemeinde nach wie vor zwischen „universeller Wissenschaft“ und „nutzenorientierter oder interessenorientierter Wissenschaft“.

Aus meiner Sicht geht es vielmehr darum, dass viele Wissenschaftseinrichtungen mit ganz unterschiedlichen Interessenorientierungen im Wettbewerb um öffentliche Geltung stehen. Die Art und manchmal auch die Qualität ihrer wissenschaftlichen Arbeit ist meines Erachtens abhängig von den institutionellen Bedingungen, unter denen wissenschaftliche Arbeit stattfindet, und der Nutzung der Autonomieräume durch die Akteure. Kritisch wirkt sich mangelnde Reflexivität in Bezug auf die eigenen Forschungsergebnisse aus. Die Interessenorientierung ist kein determinierendes Kriterium für die Einschränkung der wissenschaftlichen Qualität.

Die Herausforderung einer explizit „interessenorientierten“ oder „alternativen Wissenschaft“ im Verständnis von Gernot Böhme (1980) besteht folglich darin, den Forschungsgegenstand und seine Veränderung, d.h. den gesellschaftlichen Kontext nicht aus dem Auge zu verlieren und reflexiv mit der eigenen Wissenserzeugung umzugehen.

Sowohl für die Frauenforschung als auch die arbeitnehmerorientierte Forschung gilt, dass ihr Forschungsgegenstand, hier „Frauen“ und dort „Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen“ einem permanenten Wandel unterworfen ist und sich somit auch deren Interessen verändern. Gewerkschaftsnahe Forschung muss diese Veränderungen erkennen und sie mit den gewerkschaftlichen Strategien konfrontieren. Das heißt eine arbeitnehmer- bzw. gewerkschaftsnahe Forschung sollte ihren Gegenstand, die Orientierungen der Arbeitnehmer und der Gewerkschaften permanent reflektieren und einer radikalen empirischen Überprüfung unterziehen und gegebenenfalls neue Lösungsansätze im Lichte neuer Befunde entwickeln.

Wissenschaftliche Institute der Gewerkschaften erzeugen Wissen in einem spezifischen sozialen Kontext, nämlich unter Berücksichtigung der jeweils geltenden sozialen und ökonomischen Rahmenbedingungen der Arbeitswelt von Arbeitnehmern. Ihre Fragen entstehen im direkten Kontakt mit ihren „Forschungsobjekten“ (Beschäftigte, Gewerkschaften) und zuweilen sind diese als Subjekte am Forschungsprozess beteiligt, wenn sie über ihre Erfahrungen berichten.

Dies macht die Besonderheit der Forschungssituation gewerkschaftsnaher Forschungsinstitute aus. Durch ihren Zugang zu Unternehmen und betrieblichen Interessenvertretern verfügen sie, über ein Alleinstellungsmerkmal, das sie von anderen Forschungsinstituten und der universitären Forschung unterscheidet. Sie bilden mit ihrem spezifischen Wissen einen wichtigen Baustein in dem gesamten gesellschaftlichen Wissensspektrum.

Wissenschaftliches Wissen setzt sich weniger mittels seiner besonderen Autorität durch, sondern seine Geltung ist an eine überzeugende Argumentation gebunden, auch wenn die Schlagzeilen der Medien etwas anderes suggerieren. Fakten allein überzeugen noch nicht,

sondern „Argumente *und* Begründungen“ (Ahrens/Gubitz 2006). Passen die Begründungen nicht in den jeweiligen bestehenden sozialen Kontext, ist ihre Durchsetzung eher unwahrscheinlich. Dieses Phänomen zeigt sich häufig in der wissenschaftlichen Politikberatung, in der die Beratungsresistenz von Politikern beklagt wird. Am Beispiel von bestehenden Beratungsmodellen, der Veränderung in der Politikberatung und ihrer institutionellen Bedingungen in Deutschland und den USA werden weitere Anhaltspunkte für die Analyse gewerkschaftsnaher Forschungsinstitute herausgearbeitet.

2.3 Politikberatung – Modelle, Erfahrungen und Tendenzen

Politikberatung ist ein klassisches Thema, das in der Wissenschaft vor allem in der Aufbruchstimmung der 1970er Jahre zum Gegenstand der Politik- und Sozialwissenschaft in Deutschland wurde. Die Politikwissenschaft kennt drei Dimensionen des Politikbegriffs, die entscheidende Bedeutung bei der Definition von Politikberatung haben: Policy bezeichnet den Inhalt von Politik z.B. Entscheidungen, politische Programme oder Maßnahmen; Polity bezieht sich auf die Formen und Strukturen der Politik, z.B. festgehalten in der Verfassung oder in politischen Institutionen; Politics bezeichnet den Politikprozess, d.h. die Auseinandersetzung zwischen unterschiedlichen Interessen in Form von Konflikten und Kämpfen um Macht und Einfluss.

Thomas S. Dye (1976) definiert Policyforschung kurz als „Policy Analysis is what government does, why they do it, and what difference it makes.” Die anglo-amerikanische Terminologie unterscheidet zwischen policy advisers, die sich mit politischen Inhalten beschäftigen, und political consultants, deren Geschäft die Prozess- und Wahlkampfberatung ist (Thunert 2001: 223).

Krevert versteht unter Politikberatung „das institutionalisierte Liefern wissenschaftlicher Informationen an politisch Handelnde“ (1993). Ausgehend von dieser Definition ist Politikberatung ein Teil der Policyforschung, die sich im Wesentlichen mit den Inhalten von Politik befasst. An der Zahl von wissenschaftlichen Publikationen lässt sich ablesen, dass in Deutschland die Bedeutung des Themas Politikberatung in den 1990er Jahren wieder ansteigt. Häufig wird das Thema auch in Verbindung mit dem angloamerikanischen Terminus „Think Tank“ diskutiert. Die amerikanische Think Tank Diskussion ist stark von einer institutionenbezogenen Perspektive auf Politikberatung geprägt. In Deutschland steht die Beziehung zwischen Wissenschaftlern und Politikern im Beratungsprozess im Vordergrund. Darauf basieren auch die drei Modelle der Politikberatung von Habermas (1968).

Modelle der Politikberatung

Zur Interpretation des Verhältnisses von Wissenschaft und Politik werden bis heute drei idealtypische Modelle der Politikberatung herangezogen, die von Jürgen Habermas geprägt wurden (Habermas 1968) und auf die in der Debatte um Politikberatung immer wieder zurückgegriffen wird (Thunert 2001; Wever 2003). Das dezisionistische Modell (1) sieht die Trennung von Beratung und Entscheidung vor. Begründete Informationen bilden die Grundlage für eine unabhängige Entscheidungsfindung durch die Politik. Dieses Modell beruht auf

den bürokratietheoretischen Vorstellungen Max Webers, für den die Effizienz und Macht des modernen Staates auf strikter Arbeitsteilung zwischen dem technischen Fachwissen der Verwaltung und der Entscheidungsfindung auf politischer Ebene beruhen. Wissenschaft dient in diesem Modell dazu, eine Entscheidungsgrundlage zu liefern, die eigentliche Entscheidung obliegt der Politik. Das technokratische Modell (2) geht hingegen von dem Bild einer verwissenschaftlichten Politik aus. Die Wissenschaft bietet demnach, vergleichbar mit der Mathematik, eindeutige Lösungen, die eine eigenständige Entscheidung der Politik obsolet machen. Schließlich beschreibt das pragmatische Modell (3) eine wechselseitige Beziehung zwischen wissenschaftlicher Beratung und Politik, indem die Wissenschaft die Politiker berät und Politiker nach den Bedürfnissen der Praxis die Wissenschaft beauftragen (Habermas 1968: 126). Die Anforderungen der Praxis und die zur Erreichung politischer Ziele eingesetzten Instrumente stehen in einem spannungsvollen, kritischen Wechselverhältnis. Voraussetzung ist eine funktionierende Öffentlichkeit, dergegenüber sich die Politiker legitimieren müssen und die so eine wichtige und entscheidende Rolle im Wechselspiel zwischen Wissenschaft und Politik übernimmt. Demokratie ist demnach eine notwendige Voraussetzung für das pragmatische Modell und verweist auf das Anliegen von Habermas nach einer Demokratisierung von Herrschaftswissen durch die Beteiligung der Öffentlichkeit am Wissenstransfer zwischen Wissenschaft und Politik. Alle Modelle dienen bis heute als Untersuchungsfolie zur Analyse der Beziehung zwischen Wissenschaft und Politik.

Deutschland verfügt über eine Tradition in der Politikberatung[12] durch externe Forschungseinrichtungen, die mit der Think Tank Tradition der USA vergleichbar ist. So entstanden erste Beratungsinstitute im Zuge der Industrialisierung bereits in Preußen, später im Deutschen Reich und der Weimarer Republik. Durch den Nationalsozialismus wurde diese Entwicklung unterbrochen. Nach dem Zweiten Weltkrieg wird zum Teil an die vor dem Ersten Weltkrieg und in der Zwischenkriegszeit entstandenen Institutionen angeknüpft. Der Staat ist nach wie vor als Auftraggeber und Nachfrager von Politikberatung dominant. In den USA erfolgt Politikberatung durch vom Staat unabhängige Think Tanks, deren wichtigster Adressat die Öffentlichkeit ist. Beratung in Deutschland und den meisten europäischen Ländern erfolgt, wie die vergleichenden Untersuchungen der US-amerikanischen Think Tank Forscher zeigen, weitgehend über interne Kommunikationskanäle zwischen politischer Administration und Beratern. Die Öffentlichkeit bleibt weitgehend ausgeschlossen (Reinicke 1998: 15).

Eine Öffnung erfolgte in Deutschland[13] Schritt für Schritt Ende der 1950er Jahre[14]. Zunächst geriet die Kanzlerdemokratie Adenauers in die Kritik. 1964 wurde der Sachverständigenrat zur Beurteilung der gesamtwirtschaftlichen Lage eingerichtet (SVR) und die wirtschaftspolitische Beratung auf eine gesetzliche Grundlage gestellt. Der SVR wurde zur Beratungsinstanz aller wirtschaftspolitischen Akteure und zielte auf eine gesellschaftliche Öffnung des wirtschaftspolitischen Diskurses. Eine Empfehlung wird zwar im Gesetz ausgeschlossen, aber in der Praxis folgt die Regierung in der Regel einem von drei Vorschlägen.

[12] Die folgenden Ausführungen zur Politikbertaung in Deutschland stützen sich weitgehend auf Krevert 1993 und Thunert 2001.

[13] An dieser Stelle wird die Entwicklung der Politikberatung in Deutschland exemplarisch für die europäische Entwicklung skizziert, auf die in den einzelnen Fallstudien an anderer Stelle noch genauer eingegangen wird.

[14] Eine der frühen Politikberatungen wurde für das Atomministerium, später Wissenschaftsministerium, durch die Studiengruppe für Systemforschung organisiert (Brinckmann 2007).

Mit dem Wechsel zur sozial-liberalen Koalition Ende der 1960er Jahre kam es dann zu einer weiteren Öffnung der Ministerialbürokratie und der wissenschaftlichen Politikberatung, in der die öffentliche Anhörung und die Einsetzung von Enquêtekommissionen verstärkt als Instrumente genutzt wurden. 1969 wurde das Wissenschaftszentrum Berlin (WZB) als Folge einer parteiübergreifenden Initiative von Bundestagsabgeordneten gegründet. Die Kontakte zwischen Politik und Wissenschaftlern verstetigten sich, wodurch man sich eine höhere demokratische Legitimation erhoffte. Neben Faktenwissen gewannen durch die verstärkte Zusammenarbeit auch politische Normen Eingang in die politische Beratung. Während sich das Politikberatungsverständnis der sozialliberalen Koalition unter Brandt und Scheel öffnete, bevorzugte Helmut Schmidt wieder die „geschlossene" Form der Beratung.

In den 1970er Jahren kam es zu weiteren staatlichen und privaten Institutsgründungen auf Bundes- und Landesebene. Beispielhaft sollen einige ausgewählte Institutionen genannt werden. 1970 gründete der Physiker Carl-Friedrich von Weizäcker unter dem Dach der Max-Planck-Gesellschaft das Starnberger Institut zur Erforschung der Lebensbedingungen der wissenschaftlich-technischen Welt, das er mit Jürgen Habermas leitete und das überdurchschnittlichen Bekanntheitsgrad erlangte (Thunert 2001: 230).

1971 wurde ein Sachverständigenrat für Umweltfragen gegründet, der vor allem für die Ministerien arbeitete, also klassische Ressortberatung durchführte. Im Zuge des Jahres 1977 (Deutscher Herbst) entstanden drei weitere Einrichtungen, die heute noch einen wichtigen Einfluss in der Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik besitzen. Die Bertelsmann-Stiftung nahm ihre Arbeit auf, das Freiburger Öko-Institut etablierte sich als alternatives Umweltinstitut und das Institut für Wirtschaft und Gesellschaft (IWG) wurde von Kurt Biedenkopf und Meinhard Miegel gegründet. Im gleichen Jahr entschloss sich die Politik, die fünf Wirtschaftsforschungsinstitute, das WZB und die überseeischen Forschungsinstitute[15], zu 50 Prozent aus Bundes- und Landesmitteln zu fördern.

In den 1980er Jahren wurde die Öffentlichkeitsorientierung noch stärker und die Zahl der Enquêtekommissionen zu Themen wie Kernenergie, Aids, Gentechnik, IuK-Technologien sowie zur Technikfolgenabschätzung stieg an. Thunert sieht eine zunehmende Politisierung und Spezialisierung der externen Forschung: 1985 wurde das Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung gegründet, 1988 entstand das Institut Arbeit und Technik (IAT) als NRW Landesinstitut in Gelsenkirchen und das Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie insbesondere für ökologische Fragen folgte 1991.

Besonders beeinflusst haben die Länder Baden-Württemberg und Schleswig Holstein die gesellschaftspolitische Politikberatung. Lothar Späth setzte in den 1980er Jahren eine Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel ein, die wichtige Refomanstöße gab. Björn Engholm gründete 1989 das Referat StK 211 als 'Denkfabrik'. Dieses sollte unabhängig vom Tagesgeschäft zukunftsbezogene Konzepte und Strategien erarbeiten. 1990 wurde im Auftrag des Deutschen Bundestages das Institut für Technikfolgenabschätzung (TAB) in Bonn gegründet, das heute in Berlin ansässig ist.

1992 wurde das ostdeutsche Institut für Wirtschaftsforschung in Halle gegründet. 1990 entstand das Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung in Mannheim. Die wirtschaftsliberalen Ökonomen des Kronberger Kreises gründeten das Frankfurter Institut Stiftung Marktwirtschaft und Politik. Der Jesuitenpater Professor Friedhelm Hengsbach meldet sich mit dem Oswald von Nell-Breuning Institut seit 1993 regelmäßig zu Wort. Als öffentlicher

[15] Insgesamt erhalten 2007 in Deutschland 82 außeruniversitäre Forschungsinstitute eine staatliche 50 Prozent Förderung (Homepage der Leibnitz Gesellschaft).

Think Tank hat sich das Centrum für angewandte Politikforschung (CAP) des Europaexperten Werner Weidenfeld seit 1978 etabliert. Insgesamt hat das Stiftungswesen, speziell die Unternehmensstiftungen in Deutschland (Hertie Stiftung, Herbert Quandt Stiftung, Robert-Bosch-Stiftung) einen hohen Stellenwert. Die Bertelmann Stiftung gehört zu den finanzstärksten und gesellschaftlich einflussreichsten Stiftungen in Deutschland. Klassische, akademische Stiftungen konkurrieren immer häufiger mit kommerziellen Anbietern[16] oder finanzstarken Unternehmenstiftungen.

Im Zuge einer umfangreichen Evaluierung des Wissenschaftsrates (1995) wurde die öffentliche Förderung der Wirtschaftsforschungsinstitute umgestellt. So erfuhren das IFO und das HWWA nach der Begutachtung deutliche Mittelkürzungen und dem DIW wurde ein konzeptioneller Neuanfang nahegelegt. Die außenpolitische Forschung der Bundesregierung und des Bundestages erfolgt im Wesentlichen über die Stiftung Wissenschaft und Politik in Berlin.

In jüngster Zeit haben sich Einrichtungen eines neuen Typs etabliert. Stellvertretend für die „Generation < 40“ steht z.B. Berlinpolis. Der von Daniel Dettling und Thomas Gawlitta geführte Berliner Think Tank will die Ideen junger Menschen jenseits der Partei- und Verbandsstrukturen in die Zivilgesellschaft einbringen und so institutionelle Innovationen herbeiführen. Diese neuen Einrichtungen unterscheiden sich von „klassischen“ Wissenschaftseinrichtungen durch ihre Schwerpunktsetzung in der Öffentlichkeitsarbeit und ihre journalistische Publizistik.

Insgesamt lässt sich heute eine große Vielfalt an Wissens- und Wissenschaftseinrichtungen feststellen. Als Folge dieser Entwicklung haben auch die klassischen Institute ihre Investitionen in die Öffentlichkeitsarbeit erhöht.

Von der Ressortberatung zu Politiknetzwerken

Im Zentrum des Sammelbandes von Axel Murswieck (1994) stehen der Wissenstransfer zwischen Wissenschaft und Regierung und die Bedeutung unterschiedlicher Institutionalisierungsnormen von Beratung. Renate Mayntz beschäftigt sich in ihrem Beitrag über Politikberatung und politische Entscheidungsstrukturen mit den Voraussetzungen der durch Habermas beschriebenen Modelle. Kritisch sieht sie das duale Verständnis von Politikberatung in den Habermasschen Modellen. Aus ihrer Sicht findet Politikberatung heute zunehmend in Politiknetzwerken (Policy-Networks) mit mehr als zwei Akteuren statt. Das duale Modell der Politikberatung, das nach Mayntz stark durch die deutschen Verhältnisse der 1960er Jahre geprägt ist, wird von ihr durch eine komplexere Vorstellung über den politischen Entscheidungsprozess ersetzt. Auch Martin Thunert betont die netzwerkartige Struktur von Beratungsprozessen: “Politikberatung findet heute weder einseitig als Regierungsberatung noch als Parlamentsberatung, sondern vor dem Hintergrund der Komplexität ausdifferenzierter gesellschaftlicher Systeme statt. Vielmehr vollzieht sich Politikberatung zunehmend in netzwerkartigen Beratungsgemeinschaften, in denen sich Teilnehmer unterschiedlicher Herkunft und Kompetenz, unterschiedlicher Wissensbestände und funktionaler Zuordnung, jedoch meist mit Sachinteressen und/oder Grundüberzeugungen über Sachurteile und Problemlösungen austauschen“ (Thunert 2001: 238). Sabatier prägte hierfür das Konzept des Advocacy Coalition Framework (ACF). Sabatier versteht daruner "die Interaktionen von Akteuren verschiedener Institutionen, die an einem Policybereich interessiert sind"

[16] Hierzu gehören auch Unternehmen wie Roland Berger oder die Boston Group und McKinsey, die ursprünglich reine Unternehmensberatungen waren, inzwischen politische Beratung als ihr Geschäftsfeld betrachten.

(Sabatier 1993: 120). Das können Personen aus unterschiedlichen Positionen und Institutionen sein wie gewählte Beamte, Politiker, Repräsentanten von Interessengruppen, Wissenschaftler und Journalisten. Sabatier und Jenkins-Smith verstehen wissenschaftliche Experten und auch Vertreter von Interessengruppen wie Gewerkschaften als Akteure so genannter Policy-Subsysteme, die sich mit einem bestimmten Policy Problem beschäftigen. Auch die Wissenschaftler gewerkschaftsnaher Forschungsinstitute können selbst an solchen Netzwerken beteiligt sein. Gleichzeitig bieten sie als Initiator von Diskussionsveranstaltungen ein Diskussionsforum für die Auseinandersetzung in einem aktuellen oder zukünftigen Politikfeld.

Viele Anbieter wissenschaftlicher Expertise stehen in zunehmendem Wettbewerb und müssen sich auf einem wachsenden „Markt des Wissens" (Gutachten, Beratung, Forschung etc.) bewähren und durchsetzen. Dazu ist wissenschaftliche Glaubwürdigkeit das eine und Öffentlichkeitsarbeit ein anderes zentrales Element.

Dies gilt ebenfalls für gewerkschaftsnahe Forschungsinstitute. Für sie ist zusätzlich ein vertrauensvolles und kritisches Austauschverhältnis zwischen Wissenschaftler und Gewerkschafter (Meyer 1993) notwendige Voraussetzung für eine fruchtbare Zusammenarbeit. Gewerkschaften nutzen wissenschaftliche Forschungsergebnisse, um Einfluss auf den politischen Entscheidungsprozess zu nehmen und es geht darum, sowohl vorhandene Themen und Maßnahmen mitzugestalten als auch neue Fragestellungen auf die politische Agenda zu setzen. Wissenschaftliche Experten sind an diesem Prozess durch die empirische Erfassung gesellschaftlicher Phänomene beteiligt und die Sammlung von Informationen zur konkreten Unterstützung gewerkschaftlicher Arbeit. Darüber hinaus wirken sie an der konzeptionellen Entwicklung, Umsetzung und Evaluation staatlicher Maßnahmenbündel mit.

2.4 Think Tanks – ein vieldeutiger Begriff

Seit dem Ersten Weltkrieg hat sich in den USA und Europa ein immer dichteres Netz privatwirtschaftlicher und öffentlich geförderter Wissenseinrichtungen außerhalb der Universität etabliert. Sie sind dadurch gekennzeichnet, dass sie die Ergebnisse ihrer Arbeit nicht nur in die wissenschaftliche Fachöffentlichkeit, sondern auch in die politische Öffentlichkeit einspeisen.

Der US-amerikanische Begriff des Think Tanks hat sich auch in Europa als Bezeichnung für politikorientierte Forschungseinrichtungen etabliert. Dies kann als ein Ausdruck für die wachsende Relevanz dieser Einrichtungen in der öffentlichen Auseinandersetzung um den Einfluss von wissenschaftlichen Einrichtungen in der Gesellschaft betrachtet werden. Auch gewerkschaftsnahe Forschungsinstitute werden allmählich als Teil der wissenschaftlichen Politikberatungslandschaft wahrgenommen (Gellner 1995, Thunert 2001)

In den USA hat sich der Begriff „Think Tank" für solche Forschungs- und Beratungseinrichtungen durchgesetzt, die organisatorisch unabhängig vom Staat operieren, während in Europa Institute häufiger staatlich institutionell unterstützt werden. Eine detaillierte Auseinandersetzung mit diesen Einrichtungen, ihren Merkmalen und Funktionen findet nicht ohne Grund auf Initiative US-amerikanischer Forscher statt, da der Begriff und die Funktion von Think Tanks in engem Zusammenhang mit dem US-amerikanischen Politiksystem steht.

Aufgrund des Mehrheitswahlrechts spielen die Fraktionen der Parteien dort eine untergeordnete Rolle. Dementsprechend klein ist ihr bürokratischer Apparat. Der Beratungsbedarf der Politik wird durch „unabhängige“ Think Tank Strukturen gedeckt. In Ländern wie Deutschland, in denen die Parteien eine größere Rolle spielen und in denen nach dem Verhältniswahlrecht gewählt wird, spielen die Fraktionen eine wesentlich stärkere Rolle bei der inhaltlichen Unterstützung der Parteien. Das bedeutet wissenschaftliche Beratung findet häufig durch Experten innerhalb der Ministerialbürokratie sowie der Parteien statt.

Der Begriff des Think Tank wurde im Zweiten Weltkrieg durch Präsident Eisenhower geprägt, der damit ursprünglich einen geschützten, ruhigen Ort zum Nachdenken und Planen bezeichnete (Smith 1991: xiii). Nach dem Zweiten Weltkrieg wurde der Begriff schnell zum Synonym für US-amerikanische Institutionen, die sich der militärischen Planung widmeten. Bekannteste Institution ist die Rand-Corporation, die sich seit dem Zweiten Weltkrieg zu einer universitätsähnlichen Beratungseinrichtung des Pentagon im Bereich staatlicher Sicherheitsfragen entwickelt hat. Heute wird der Begriff auf eine Vielzahl staatliche, nichttechnisch oder -militärisch ausgerichtete, private und organisationsgebundene Institutionen ausgeweitet, die auf unterschiedliche Weise beratend in der Politik tätig sind.

Ungeachtet des Medieninteresses am Think Tank Phänomen hat sich die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der Institution Think Tank erst zum Ende der 70er Jahre intensiviert. Seitdem wurde auch in Deutschland die Rolle von Experten in der Politik unter dem Stichwort Politikberatung zunehmend diskutiert.

Abb. 5: Think Tank Typology

	Major Characteristics and Products			
Think Tank Types	Staffing	Financing	Agenda-Setting	Products and Product Style
Academic/ University without students	Focus on staff with strong academic credentials and muted ideology.	Primarily foundations, corporations, individuals.	Agenda-set primarily by researchers and foundations.	Academic monographs and journal articles in objectives non-partisan style.
Contract Researcher	Focus on staff with strong academic credentials, muted Ideology and objectives, non-partisan research.	Primarily government agencies.	Agenda set primarily by contracting agency.	Reports for government agencies and other clients in objective non-partisan style.
Advocacy Think Tank	Focus on staff with political or philosophical or ideological credentials.	Primarily foundations, corporations, individuals.	Agenda set by organization leaders.	Brief papers typically focused on currently topical issues.
Party Think Tank	Focus on party members and party loyalty.	Primarily party and government subsidies.	Agenda closely tied to party platform.	Varies.

Quelle: McGann/Weaver (2000)

Die Beiträge der US-amerikanischen Think Tank Forschung weisen sehr unterschiedliche Versuche auf, Think Tanks zu definieren und es erweist sich, dass aufgrund der realen Organisationsvielfalt eine aussagekräftige Definition kaum möglich ist. So unterscheidet Nelson Polsby (1983) beispielsweise zwischen Public Policy Research Institutes und „true think-tanks". Er definiert Policy Instituts als Institutionen, deren Forschungsagenda weitgehend politisch bestimmt wird und die regelmäßig Einfluss auf die Politik ausüben. „Wahre" Think Tanks hingegen erlauben den Forschern, ihre eigenen, intellektuellen Forschungsagenden zu verfolgen, ohne dass diese unmittelbar tagespolitisch relevant sein müssen. Sie ähneln somit den Universiäten.

McGann und Weaver unterteilen die in den USA existierenden Think Tanks in vier Kategorien (Weaver 1989: 564; McGann/Weaver 2001). Sie unterscheiden zwischen „Universitäten ohne Studenten", „Auftragsforschung", „Interessenorientierten Think Tanks" und „parteigebundenen Think Tanks" (vgl. Abb. 5). Diese Kategorisierung wird immer wieder für länderübergreifende Think Tank Vergleiche herangezogen, wie in den deutsch-amerikanischen Untersuchungen von Gellner (1995) und Braml (2004). Gellner verwendet beispielsweise in seinem deutsch-amerikanischen Vergleich den Begriff der interessengebundenen Ideenagentur synonym für Advocacy Think Tanks für gewerkschaftliche und arbeitgebernahe Forschungsinstitute.

Eine empirische Untersuchung von Advocacy Think Tanks bietet die Möglichkeit zu prüfen, inwieweit die von MacGann und Weaver zugeordneten Hauptmerkmale Personalrekrutierung, Finanzierung, Themengewinnung und Art der Produkte zutreffen.

Die Forschungsgruppe um Diane Stone und Andrew Denham (Stone 1996; Stone, Denham Garnett 1998; Stone, Denham 2004) betrachtet Think Tanks als Foren, in denen politische Fragen, Ideen und Expertise in der Politikberatung diskutiert werden. Um mehr über die verschiedenen Ziele von Think Tanks und deren Organisationsprinzipien zu erfahren, haben sie diese weltweit miteinander verglichen. Diane Stone (1996: 16) definiert Think Tanks als „Independent policy research institutes that are usually non-profit organisations engaged in the analysis of public policy issues independent from government, political parties and interest groups." Hierbei plädiert sie für eine differenzierte Betrachtung der Unabhängigkeit von Think Tanks. Rechtlich unabhängige Institute können tatsächlich eng mit der Regierung oder bestimmten Organisationen zusammenarbeiten und umgekeht sind staatlich finanzierte Institute nicht immer konform mit der Regierungsarbeit oder mit den Interessen der sie unterstützenden Organisationen.

Häufig verlaufe – so Stone - die Kontroverse zwischen nicht-interessenorientierten (wissenschaftlich ausgerichteten) und interessenorientierten (politisch ausgerichteten) Think Tanks in der Weise, dass den interessenorientierten Think Tanks keine wissenschaftliche Qualität zugebilligt werde. Implizit werde hier die „reine" Wissenschaft einer normativen bzw. „ideologischen" Betrachtung gegenübergestellt. Stone sieht hierin eine falsche Trennung zwischen Wissen und Macht, die die politische Natur von Forschung bzw. Wissenschaft leugne (Stone 2004: 4). Hames und Feasy haben deshalb eine offene Definition für Think Tanks gewählt und verstehen unter diesen ‚a non-profit public policy research institution with substantial organizational autonomy' (1994: 216). Diese Definition betont die institutionelle Allgemeinwohlorientierung und die organisatorische Autonomie als zentrale Merkmale von Think Tanks. Eine solche Unterscheidung nimmt sehr viel stärker als die vorgenannten die öffentliche Verfasstheit und die möglichen Handlungsspielräume in-

nerhalb von Think Tanks mit in den Blick und ist daher auch kulturell unabhängiger handhabbar.

Die international vergleichende Think Tank Forschung von Stone et al. (2001, 2004) sowie ausgewählte Vergleiche zwischen US-amerikanischen und europäischen Think Tanks (Gellner 1995, Stone 1996) haben dazu beigetragen, die kulturelle und organisatorische Vielfalt von Think Tanks aufzuzeigen. Hinzu kommen Studien wie die von Weiss (1983) und Kingdon (1995), die Modelle des politischen Entscheidungsprozesses entwickelten und somit Anhaltspunkte zur Bewertung des Einflusses von Think Tanks auf die Politik lieferten.

Gewerkschaftliche Forschungseinrichtungen wie das WSI werden von Gellner (1995) und Thunert (2001), der Kategorisierung von McGann und Weaver folgend, als interessengebundene Einrichtung charakterisiert. Die institutionellen und organisatorischen Bedingungen ihrer Arbeit, die sich kaum von staatlichen oder privaten Instituten unterscheiden, spielen in dieser Betrachtung keine Rolle. Während bei „interessengebundenen" Instituten die Verbindung mit der Interessenorganisation als Klassifikationsmerkmal für die Kategorisierung als „Advocacy Think Tank" verwendet wird, wird beispielsweise der mögliche Einfluss von privaten Geldgebern (Philantropen) bei Think Tanks unter der Kategorie „Universities without Students" oder „contract research" vernachlässigt. Private Institutionen gelten in den USA im Vergleich zu staatlichen Einrichtungen als unabhängig.

Die US-amerikanische Auffassung von institutioneller Unabhängigkeit steht im Gegensatz zum europäischen Verständnis, das in der Regel die Forschungsarbeit auch staatlich finanzierter Institutionen als unabhängig betrachtet. In Europa findet man anders als in den USA eine Mischung aus staatlich finanzierten Think Tanks und privaten Stiftungen oder Vereinen, die unabhängig von der Finanzierung einen öffentlichen Status besitzen. Entscheidend ist, dass sie gemeinnützig arbeiten, d.h. keinen Gewinn erwirtschaften und ihre Forschungsergebnisse der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt werden müssen.

Ein weiterer zentraler Unterschied zwischen den USA und Europa besteht in der Form der Beratung. In den USA erfolgt diese über außeruniversitäre Wissenschaftseinrichtungen. In Europa hingegen dominierte lange eine interne Beratungskultur innerhalb des politischen Systems z.B. durch die Ministerialbürokratie, die Fraktionen der Parteien oder das Kabinett. Politikberatung durch eigenständige Einrichtungen wird in jüngster Zeit vermehrt ergänzend in Anspruch genommen. Im Zuge des gesellschaftlichen Wandels und der Anpassung der Sozialversicherungssysteme haben sich die Grenzen einer internen Beratungt gezeigt. Um die Vielfalt der gesellschaftlichen Wissensressourcen zu nutzen, wird in der wissenschaftlichen Beratung zunehmend mit dem Instrument von Expertenkommissionen, Enquêten oder ad-hoc Kommissionen gearbeitet, in die Vertreter aller gesellschaftlichen Interessengruppen einbezogen werden.

Ein weiterer Unterschied zwischen den USA und Europa besteht in der Medienorientierung der Gesellschaft, die in den USA (noch) einen größeren Einfluss auf die Politik hat als in Europa. In den Medien erscheint nur, wer polarisiert. Think Tanks in den USA sind neben ihrem Vermögen häufiger auf private Geldgeber angewiesen als in Europa. Deshalb ist ihre Hinwendung zu den Medien bzw. der Öffentlichkeit ausgeprägter als in europäischen Think Tanks. Insofern ist davon auszugehen, dass Think Tanks in den USA sich in ihrem Stil den Erwartungen der Medien anpassen müssen, um sich von ihren „Wett-

bewerbern“ auf dem Ideenmarkt abzuheben und Aufmerksamkeit und Aufträge zu erlangen. In Europa ist die Medienlandschaft zwar von staatlichen Sendeanstalten mitgeprägt. Allerdings wird auch hier der Spielraum für eine differenzierte Präsentation von Forschungsergebnissen aufgrund der miteinander konkurrierenden Informationsangebote zunehmend enger und der Bedarf nach „einfachen Botschaften“ wächst.

Funktionen von wissenschaftlicher Politikberatung

Freiburghaus und Zimmermann (1985:17ff.) unterscheiden vier Funktionen, die Wissenschaft für die Politik übernehmen kann:

1. Die instrumentelle Funktion geht von der Annahme aus, dass die Politik rational und vernünftig handeln soll. Dafür benötigt sie ein Fachwissen in einem Umfang, der von den politisch Verantwortlichen nicht geleistet werden kann, so dass eine externe wissenschaftliche Beratung effizient erscheint.
2. Die Legitimationsfunktion geht davon aus, dass die Politik unter permanentem Druck der Legitimationsbeschaffung für ihre Entscheidungen steht. Zur Begründung nutzt die Politik häufig wissenschaftliche Gutachten, die entweder bereits getroffene Entscheidungen bestätigen, bestimmte Interessen verdecken oder deren Erstellung dazu dient, Entscheidungen zu verzögern. Auch mit Hilfe von Wissenschaftlern entwickelte öffentliche Informationskampagnen zur Erhöhung der politischen Akzeptanz gehören in diese Kategorie. Für die Wissenschaft besteht bei der Legitimationsfunktion die Gefahr, zum „nützlichen Idioten“ und ausschließlich zum Erfüllungsgehilfen zu werden.
3. Die strategische Funktion geht von einem gezielten Einsatz von Wissenschaft in der Politik aus. Wissenschaftliche Expertise wird zur politischen „Munitionierung“ genutzt, um die eigenen Strategien gegenüber dem politischen Gegner zu stärken. Dabei wird der Wissenschaftler zum unmittelbaren Kampfgefährten und verlässt seine Rolle als Forscher.
4. Die Aufklärungsfunktion stellt den humanistischen Grundgedanken in den Mittelpunkt, durch Vernunft und Kritik, frei von Nutzenorientierung zu Erkenntnis zu gelangen. Diese Funktion entspricht dem Credo der Universität, die Forschung als Selbstzweck betreibt. Ihr Ziel ist die wissenschaftliche Beschäftigung mit natur- und geisteswissenschaftlichen Phänomenen und die Aufdeckung komplizierter Sachverhalte.

Carol Weiss (1977) sieht Aufklärung (Enlightment) in der Think Tank Debatte als eine wichtige Funktion in der Politikberatung. Ihrer Auffassung nach gibt es in diesem Kontext der Aufklärung keinen kurzfristigen Einfluss auf politische Entscheidungen. Anspruchsvolle Studien können jedoch neue Ideen hervorbringen, die Aufmerksamkeit politischer Akteure erlangen und langfristig Einfluss auf politische Entwicklung nehmen.

Winand Gellner (1995) hat in seinem deutsch-US-amerikanischen Vergleich von Think Tanks vier Funktionen herausgearbeitet, die insbesondere von außeruniversitären Wissenschaftseinrichtungen übernommen werden: 1) Informationsbeschaffung (Produktion), 2) Informations- und Ideenverbreitung (Diffusion), 3) Allokations- und Netzwerkfunktion (Networking) und 4) Elitentransfer, Rekrutierungsfunktion (Transformation). Gellner sieht vor allem in der Sichtbarkeit der Ideenagenturen in der Öffentlichkeit ein wichtiges Ziel ihrer

Arbeit. Hierfür nutzen sie unterschiedliche Möglichkeiten (Buchpublikationen, wissenschaftliche Artikel, Broschüren, Veranstaltungen, Interviews etc.).

Für James G. McGann und Kent R. Weaver (2000) stellen Think Tanks aus der Perspektive von Nichtregierungsorganisationen ein zentrales demokratisches Element des Dritten Sektors dar und dienen als ein Ort, wo sich die Bürger der Zivilgesellschaft zusammenschließen und so Einfluss auf die Regierungsarbeit nehmen können. Die Autoren sehen folgende Funktionen von Think Tanks:

1. Mediatorenfunktion zwischen Regierung und Öffentlichkeit (Mediation),
2. Identifizierungs-, Artikulations- und Evaluationsfunktion, d.h. sie identifizieren gegenwärtige und zukünftige Themen und Vorschläge und bringen diese in die öffentliche Diskussion (Identifikation, Artikulation, Evaluation),
3. Transformationsfunktion, d.h. sie wandeln Ideen und Probleme in politikfähige Themen um (Diffusion),
4. Dienstleistungsfunktion als informierte (und unabhängige) Stimme in politischen Debatten (Service und Information),
5. Diskussionsfunktion, d.h. sie bieten ein Forum für den Austausch von Ideen und Informationen zwischen zentralen gesellschaftlichen Kräften und dem politischen Entscheidungsprozess (Diskussion) (Weaver/McGann 2000: 3).

Diese Funktionsbeschreibungen machen insgesamt deutlich, dass es ganz unterschiedliche Anwendungsmotive für den Einsatz wissenschaftlicher Expertise in der politischen Auseinandersetzung gibt. Über die Wirkung und Güte des verwendeten Wissens ist damit noch nichts gesagt. Eine Bewertung erfolgt durch die am politischen Entscheidungsprozess beteiligten Akteure. Sie entscheiden in der Regel zu welchem Zeitpunkt und in welcher Situation die eine oder andere Funktion sinnvoll ist. Grundsätzlich können alle Funktionen in Wissenschaftseinrichtungen verfolgt werden.

2.5 Zusammenfassung

In diesem Abschnitt wurde das Verhältnis zwischen Wissenschaft und Gesellschaft anhand zentraler Debatten aus der Wissens- bzw. Wissenschaftssoziologie und der Politikwissenschaft dargestellt. Die Wissens- bzw. Wissenschaftssoziologie hat sowohl die sozialen als auch die institutionellen Bedingungen der Entstehung und Begründung von Wissen aufgezeigt. Die Politikwissenschaft beschäftigt sich im Rahmen der Politikberatung mit den Inhalten und dem Stellenwert wissenschaftlichen Wissens und der Wissenschaftler im politischen Beratungsprozess.

Die wissenschaftssoziologische Diskussion zeigt, dass gewerkschaftsnahe Forschungsinstitute Wissenschaftseinrichtungen sind. Die wissenschaftlichen Ergebnisse werden aus einem spezifischen Blickwinkel erarbeitet. Diese Perspektive hat sich infolge der Industrialisierung ergeben und zur Entstehung von Gewerkschaften beigetragen hat. Durch die Entwicklung einer eigenständigen Arbeitnehmerperspektive wurde in allen Ländern ein neuer Gegenstand, die „Soziale Frage“, auf die wissenschaftliche und politische Agenda gesetzt

und neue wissenschaftliche und politische Interpretationsmöglichkeiten wurden erschlossen, was zur Erkenntnisgewinnung in Wissenschaft und Politik beigetragen hat.

Die wissenschaftliche Durchdringung der Arbeitnehmerperspektive beschränkt sich bis in die 1960er Jahre auf außeruniversitäre Forschungsinstitute, die von den Gewerkschaften unterstützt wurden. Sie übernahmen eine wichtige Pionierrolle bei der Durchsetzung einer Arbeitnehmerperspektive in der „normalen“ Wissenschaft. Die Aufarbeitung der wissens- bzw. wissenschaftssoziologischen Erkenntnisse hat gezeigt, dass jede wissenschaftliche Aktivität einen „blinden Fleck“ zu bewältigen hat. Keine Forschung bleibt ohne „Einschränkung“, ob sie nun institutionell, durch die Themenstellung oder –generierung, die Herkunft der Forscher oder die Methoden begründet ist. Die Kontextbindung ist vielfältig und kann prinzipiell nicht umgangen werden.

Die Auseinandersetzung mit dem Thema der Politikberatung und den Einschätzungen verschiedener Autoren zur institutionellen Wissenschaftslandschaft zeigen, dass unterschiedliche Wissenschaftsauffassungen zu unterschiedlichen Beschreibungen und Bewertungen führen, deren Geltung von der Überzeugungskraft konkurrierender Begründungen auf gesellschaftlicher Ebene abhängt. Welche Begründung gesellschaftlichen Einfluss gewinnt, ist letztlich ein politischer Prozess.

3 Methodische Vorgehensweise

Bei der vorliegenden Untersuchung handelt es sich um einen Vergleich der Wissensgenerierung unter Berücksichtigung der institutionellen Bedingungen (Akteurshandeln und Organisationsstruktur) in drei gewerkschaftsnahen Forschungseinrichtungen aus drei Ländern. Sie dient der deskriptiven und analytischen Erschließung der von Gewerkschaften initiierten Forschungs- und Beratungsinstitutionen. Die Arbeit führt damit über die historisch angelegten Arbeiten und die nationalen Quervergleiche staatlicher und privater außeruniversitärer Think Tanks hinaus, indem sie einzelne Institute vertieft in den Blick nimmt. Ziel ist es, anhand von Einzelfallstudien in verschiedenen Ländern, die institutionellen Besonderheiten und Unterschiede herauszuarbeiten, unter denen Forschung und Beratung in Kooperation mit den Gewerkschaften stattfindet.

Um die strukturelle Varianz sowie die unterschiedlichen Handlungsorientierungen der Institute und Gewerkschaften in den ausgewählten Ländern zu erfassen, bietet sich die Durchführung von teilstrukturierten Experteninterviews an. Ergänzend wurde auf teilnehmende Beobachtung und die Analyse von Institutsdokumenten (Jahresberichte, Forschungsprogramme und -berichte, Satzungen etc.) zurückgegriffen. Die so gewonnenen Ergebnisse werden in Form von nationalen Fallstudien – ein Institut steht für ein Land – aufbereitet.

3.1 Auswahl der Untersuchungseinheiten

Die Institute werden in drei Fallstudien vorgestellt. Ausgewählt wurde jeweils ein Institut in Großbritannien, Frankreich und Deutschland (vgl. Abb. 6). Der Auswahl liegt zugrunde, dass die landesspezifischen politischen und kulturellen Traditionen in den Ländern die Organisationsstruktur der Institute und das konkrete Handeln der beteiligten Akteure prägen.

Instruktiv für die Auswahl der Länder ist die Konzeption von Ebbinghaus/Visser (1997), die in Anlehnung an Albert (1992) dessen Kapitalismusmodelle market-led capitalism (Großbritannien), statist capitalism (Frankreich) und rhineland capitalism (Deutschland) und den social democratic capitalism in den skandinavischen Ländern idealtypisch auf die Industriellen Beziehungen heruntergebrochen haben. In England bezeichnen sie die Industriellen Beziehungen als angelsächsischen Pluralismus, in Frankreich sprechen sie von der romanischen Polarisierung, in Deutschland von der Sozialpartnerschaft.

Die hier identifizierten „eingetretenen nationalen Pfade“ in der staatlichen und gewerkschaftlichen Politik werden als Hintergrundfolie für die Auswahl der Länder und die Kontrastierung der dortigen Institute verwendet. Es ist ebenfalls Gegenstand der Untersuchung, Indizien für oder gegen die kulturelle und interessenpolitische Pfadabhängigkeit der Institutionalisierung gewerkschaftsnaher Forschungsorganisation herauszuarbeiten.

Es wurden jeweils die Institute identifiziert, an deren Gründung und Institutionalisierung Gewerkschaften maßgeblich beteiligt waren. Analysegegenstand sind in Frankreich das IRES (Institut de Recherches Économiques et Sociales), in Großbritannien das LRD (Labour Research Department) und in Deutschland das WSI (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftli-

ches Institut). Aus Gründen des Umfangs wird auf die Auswertung und Interpretation der Experteninterviews, die in Italien (IRES, CESOS) und Norwegen (FAFO) geführt wurden, die ursprünglich als weitere Fälle vorgesehen waren, verzichtet. Da das verbleibende empirische Material aus den drei erstgenannten Ländern für eine kontrastierende Auswertung ausreicht, lässt sich die Reduzierung von fünf auf drei Länder vertreten.

Abb. 6: Übersicht der Untersuchungsfälle

Land	Institute	Budget 2004 (EURO)	Finanzierung	Beschäftigte	Forschungsgebiete
Frankreich	IRES-Paris 1982	3,3 Mio	100% öffentliche Förderung (Staat),	24 Wissenschaftler 10 Administration Gesamt **34**	– Industrielle Beziehungen – Einkommens- und Lohnentwicklung – Soziale Sicherung – Qualifikation und Ausbildung
Großbritannien	Labour Research Depart-ment (LRD) London 1912	1,5 Mio Euro	Publikationen, Mitgliedsbeiträge, Abonnements und Projektaufträge	8 Wissenschafler, Journalisten 4 Administration Gesamt **12**	– Industrielle Beziehungen – Europa, – Arbeitsrecht, Gender – Arbeits- u. Gesundheitsschutz
Deutschland	WSI - Düsseldorf 1946	ca. 4 Mio Euro	bis 1989 100% DGB gefördert bzw. durch Gemeinwirtschaft, dann DGB und HBS anteilig u. seit 2005 Teil der Hans-Böckler-Stiftung	12 Wissenschaftl. Referenten 8 Projektmitarb. 15 Administration Gesamt **37**	– Beschäftigung und Arbeitsmarkt – Soziale Sicherung und Verteilung – Regional- und Strukturpolitik – Industrielle Beziehungen – Tarifpolitik – Gender

Quelle: Eigene Zusammenstellung

Neben der Nutzung institutseigener Dokumente wurden in Frankreich, Großbritannien und Deutschland insgesamt 39 Experteninterviews mit ausgewählten Wissenschaftlern der Institute und Gewerkschaftern geführt. Vereinzelt wurden in den jeweiligen Ländern externe Experten befragt, die mittelbar mit der Institutsarbeit vertraut sind bzw. sich mit Forschung und Beratung in der Arbeitswelt befassen. Ich verbrachte zur Organisation und Durchführung der Expertengespräche sowie zur Sichtung von institutseigenen Dokumenten vier bis sechs Wochen in den Instituten und nahm an Institutssitzungen und Diskussionsveranstaltungen mit Gewerkschaftern teil. Die befragten Wissenschaftler und Gewerkschafter begegneten meinen Fragen mit einer unerwarteten Offenheit. Vermutlich kam ihr der Status einer „neutralen Außenstehenden“ zugute sowie der Zugang über befreundete Wissenschaftler, die als „Türöffner“ fungierten.

3.2 Ziele der vergleichenden Methode

Die Frage nach der Relevanz des Vergleichs als wissenschaftliche Methode beantwortet Guy Swanson ganz radikal: „Rethinking without comparison is unthinkable. And, in the absence of comparison, so is all scientific thought and scientific research“ (Swanson 1971: 145). Wissenschaftliche Forschung ohne Vergleiche ist undenkbar. Der Vergleich sollte also automatisch Teil jeder wissenschaftlichen Forschung sein. Gabriel A. Almond drückte es so aus: “It makes no sense to speak of a comparative politics science if it is a science, it goes without saying that it is comparative in its approach” (Almond 1966: 877-78, zitiert nach Sartori (1994)).

Die beiden Aussagen verweisen auf die Unverzichtbarkeit des Vergleichs, der Bestandteil jeder Forschung sein sollte, wenn sie als Wissenschaft begriffen werden will. In Abgrenzung zu den oben genannten Aussagen versteht Lijphart den Vergleich als eine grundlegende Methode in der empirischen Sozialforschung neben anderen (Lijphart 1971: 682).

Der Vergleich wird in dieser Arbeit im Sinne Lijpharts als methodisches Instrument eingesetzt, um erstens die institutionellen Besonderheiten einer bestimmten Kategorie, in diesem Fall gewerkschaftsnahe Forschungsinstitute, in unterschiedlichen kulturellen Kontexten gegenüber zu stellen. Ziel ist es, herauszuarbeiten, wie die einzelnen Institute mit den prinzipiell ähnlichen Erfordernissen umgehen und Wissen für und in Kooperation mit den Gewerkschaften produzieren. Die Untersuchung soll zweitens anhand einer empirisch vergleichenden Fallanalyse klären, wie die zum Teil widersprüchlichen Anforderungen von Gewerkschaften und Wissenschaft, die an die Institute gestellt werden, institutionell ausbalanciert werden.

Die qualitativen Einzelfallanalysen in den ausgewählten Ländern erlauben im Gegensatz zu einer quantitativen Analyse eine vertiefte Untersuchung der jeweiligen Arbeitsbedingungen, unter denen Wissen in den Instituten erzeugt wird. Die Befragung von Zeitzeugen, die an der Gründung und Leitung der Institute in der Vergangenheit beteiligt waren, bot eine einzigartige Quelle an Detailinformationen, die zur Analyse herangezogen werden können.

Allerdings können Fallanalysen nicht zur Verallgemeinerung herangezogen werden, da sie nur für den einzelnen Fall Geltung besitzen. Andererseits können sie einen wichtigen Beitrag zur wissenschaftlichen Theoriebildung leisten, indem sie Indizien für oder gegen eine bestimmte Theorie liefern. In Anlehnung an Arend Lijphart (1971: 692), der idealtypisch sechs Kategorien von Fallanalysen unterscheidet, handelt es sich bei der vorliegenden Untersuchung um eine Kombination aus „interpretative case studies“ und „hypothesis-generating case studies“. Das vorrangige Interesse richtet sich zunächst auf die Darstellung des Einzelfalles, d.h. die gewerkschaftsnahen Forschungsinstitute, ihre Strukturen und Handlungsorientierungen und schließlich ihr Verhältnis zu den Gewerkschaften in ihrem spezifischen kulturellen Umfeld. Die so gewonnenen Daten werden dann im Lichte der ausgewählten Theorien vergleichend interpretiert. Am Ende der Untersuchung können auf der Grundlage des Vergleichs der Case Studies, die zu Beginn formulierte These konkretisiert und ggfs. neue Hypothesen generiert werden, die schließlich Anregungen für weitere Untersuchungen geben sollen.

Obwohl Lijpart Case Studies als methodisches Instrument befürwortet, bezeichnet er ihren methodischen Nutzen als paradox. Einerseits würden sie der angewandten Wissenschaft zugeordnet, da mit ihrer Analyse nicht primär das Ziel verfolgt wird, eine Verallgemeinerung auf theoretischer Ebene zu erzielen. Gleichwohl ist die Durchführung von empirischen

Case Studies eine notwendige Basis, um die sozialwissenschaftliche Theoriebildung voranzutreiben und ihr neue Impulse zu geben. Damit äußert er sich bereits kritisch zur vermeintlichen Hierarchie von angewandter und grundlagenorientierter Forschung. Beide Forschungstypen setzen vielmehr unterschiedliche Schwerpunkte und bilden dort ihre jeweiligen Stärken aus. Für beide Forschungskategorien sollte vielmehr gelten, Theorie und Empirie angemessen zusammenzubringen und zu explizieren.

Die vorliegende Arbeit zielt auf den Vergleich von gewerkschaftsnahen Forschungsinstituten, also Instituten oder Think Tanks, gleichen Typs in jeweils unterschiedlichen nationalen Kontexten. Nach Schimank kann die Untersuchung gleicher Fälle dazu dienen, bestimmte Thesen über einen thematischen Sachverhalt zu bestätigen, zu widerlegen oder allgemeine Thesen zu spezifizieren und eine bestimmte Variationsbreite der Interpretation anzubieten (Schimank 1995: 105).

Ein solches Vorgehen verspricht zum einen praktische Erkenntnisse über den jeweils unterschiedlichen Umgang der Institute und Gewerkschaften miteinander. Zum anderen wird erwartet, ähnliche bzw. unterschiedliche Bedingungen der Wissenserzeugung und Kooperation zwischen Instituten und Gewerkschaften zu identifizieren sowie Aussagen über die konzeptionelle Ausrichtung der Institute und ihre zukünftige Entwicklung machen zu können.

3.3 Erhebungsinstrumente und Auswertung

Neben der teilnehmenden Beobachtung und der Dokumentenanalyse bilden Experteninterviews das zentrale Erhebungsinstrument. Es bietet die Möglichkeit einer möglichst breiten und offenen Informationsgewinnung. Die befragten Wissenschaftler und Gewerkschafter sowie einzelne externe Experten wurden vor Ort ausgewählt. Es handelt sich überwiegend um Wissenschaftler aus dem Institut. Als gewerkschaftliche Gesprächspartner wurden jene ausgewählt, die in ihrer Funktion einen Bezug zum Institut aufwiesen oder für den Bereich Wissenschaft und Forschung zuständig waren. Je nach spezifischem Umfeld in den Ländern wurden externe Personen (Wissenschaftler, Vertreter der Forschungsförderung) zur Informationsbeschaffung herangezogen.

3.3.1 Experteninterviews

Die Durchführung von Experteninterviews ist mittlerweile zu einer anerkannten Methode der empirischen Sozialforschung geworden. Anfang der 1990er Jahre gehörten Meuser und Nagel (1991, 1994) zu den wenigen, die sich mit diesem Instrument auseinandersetzten. Seitdem ist es zum festen Bestandteil der Methodenliteratur geworden (Mayring 1993, 2002; Flick 1995; Flick/Kardoff/Steinke 2000; Froschauer/Lueger 2003; Gläser/Laudel 2004).

Da gewerkschaftsnahe Forschungsinstitute bisher nicht Gegenstand empirischer Untersuchungen waren, wurde eine Methode gewählt, die es ermöglichte, Informationen zur Entstehung der Institute, ihrer Organisation sowie Einschätzungen über die Arbeitsweise zu erhal-

ten. Die Entscheidung für Experteninterviews wurde als sinnvoll erachtet, da sich das Erkenntnisinteresse nicht auf die Person, sondern auf Informationen über eine politische oder soziale Tatsache, Organisation, Gruppe, Gegebenheit“ (Pickel et al 2003: 293) bezieht, zu denen die ausgewählten Experten einen spezifischen Zugang haben. Der Experte ist also nicht Gegenstand, sondern Träger der zu erhebenden Informationen und er zeichnet sich durch spezifisches Wissen und Insider-Erfahrungen aus (ebd. S. 302).

„Experteninterviews ermöglichen damit eine privilegierte Problemsicht. Sie repräsentieren mit ihrem in einen Funktionskontext eingebundenen Akteurswissen kollektive Orientierungen und geben Auskunft über ein funktionsbereichsspezifisches Wissen“ (Meuser/Nagel 1991: 443).

In der Literatur werden zwei Probleme bei der Anwendung des Experteninterviews identifiziert:

(1) In Bezug auf das Sample besteht das Problem, dass nicht immer zweifelsfrei zu erkennen ist, ob der gewählte Experte in Bezug auf den zu erhebenden Sachverhalt kompetent ist. Wie im vorliegenden Fall musste deshalb auf das Wissen der Experten vor Ort zurückgegriffen werden. Insbesondere bei der Wahl der zu befragenden Gewerkschaftsvertreter wurde auf die Kompetenz der Mitarbeiter und Institutsleiter in den ausgewählten Forschungsinstituten zurückgegriffen. „Gesteuert“ wurde die Auswahl durch die Anforderung, dass bei den gewerkschaftlichen Experten Forschung eine Rolle spielen und/oder Kenntnisse über die Institutsarbeit vorhanden sein sollten. Eine weitere Quelle waren die Befragten selbst, die Empfehlungen für weitere Experten aussprachen.

(2) Als zweites wird auf das Problem der sozialen Erwünschtheit der Informationen hingewiesen, da „nicht wenige Experten bestimmten Argumentationszwängen“ unterliegen (Pickel et al 2003: 303). Deshalb sind die Aussagen der Experten kritisch zu betrachten und ihre Position und institutionelle Einbindung zu berücksichtigen.

Im Rahmen dieser Untersuchung war insofern Vorsicht geboten, da die befragten Wissenschaftler, unter ihnen auch die Direktoren Auskunft über die eigene Arbeit geben sollten. Tatsächlich wurden – das sei hier vorweggenommen – Konflikte zwischen Institut und Gewerkschaften mit Zurückhaltung thematisiert und in besonderen Fällen nur unter der Bedingung „off the record“ preisgegeben. Deshalb war es wichtig bei der Auswertung und Deutung der Interviews darauf zu achten, inwieweit Art und Weise der Beschreibungen Rückschlüsse auf bestimmte Sachverhalte zulassen. Dazu kommt, dass die Interpretation angesichts der unterschiedlichen Sprachen, in denen die Interviews geführt wurden, besondere Sensibiliät erforderte. Deshalb wurden Interpretationen, soweit vorhanden durch schriftliche Dokumente gestützt. Insgesamt überraschte die allgemeine Offenheit der Experten gegenüber dem im Vorfeld als sensibel eingestuften Forschungszusammenhang.

3.3.2 Fragenkomplexe und Analysedimensionen

Die Befragung von Experten und die Auswertung der Gespräche sind Bestandteil der qualitativen Sozialforschung. Diese stellt den Einzelfall und seine Einbettung in einen spezifischen Kontext in den Mittelpunkt der Analyse. Ausgangspunkt ist die „Entschlüsselung subjektiven Sinns“ menschlichen Handelns und eine größtmögliche Offenheit im For-

schungsprozess, was jedoch die methodische Kontrolle der Untersuchungsschritte nicht ausschließt (Mayring 1999: 14-17).

Im Zentrum der Untersuchung steht die Ganzheit des Untersuchungsgegenstandes, in diesem Fall gewerkschaftsnahe Institute. Die Untersuchung schließt die Geschichte der Institutsgründung, ihre Einbettung in die gesellschaftlichen Verhältnisse (Politisches System, Kultur) und institutionelle Umgebung (Forschungsorganisation) ein. Neben der Beschreibung des Gegenstandes erfolgt eine problemorientierte Analyse der Zielsetzung und Interaktion der Institute mit den Gewerkschaften.

Für die beiden Gruppen der Befragten wurden zwei unterschiedliche Leitfäden verwendet. Der Leitfaden der Wissenschaftler enthält die Fragenkomplexe: „Entstehung und Zielsetzung des Instituts", „Forschungsschwerpunkte und Arbeitsorganisation", „Personalrekrutierung", „Finanzierung", „Selbstverständnis", „Kooperationspartner", „Wissenstransfer". Bei der Befragung der Gewerkschafter standen folgende Fragenkomplexe im Mittelpunkt: „Gegenwärtige Situation der Gewerkschaften", „Beziehung zwischen Gewerkschaften und Institut", „Beziehung zwischen Gewerkschaften und Politik sowie Wissenschaft" (siehe Anhang).

Tab. 2: Analytische und Empirische Dimensionen

Analytische Dimensionen	Empirische Dimensionen
Autonomie	Entscheidungsfindung, Prozess der Themengenerierung
Strukturelle Kopplung	Kooperation mit Politik und Wissenschaft
Kommunikation	Wissenstransfer, Öffentlichkeitsarbeit
Institutioneller Kontext	Historischer Entstehungskontext, Institutsstrukturen
Handlungskontext	Zusammenarbeit zwischen Institut und Gewerkschaften, Institutsstrukturen
Handlungsorientierungen	Interessen der Wissenschaftler (Mitarbeiter/Leitung) Erwartungen der Gewerkschafter an das Institut
Abhängigkeitsverhältnis	Finanzierung, Satzung, rechtlicher Status
Mission	Selbstverständnis, Zielsetzung
Einfache Struktur Adhocracy	Organisationsstruktur, Arbeitsorganisation

Quelle: Eigene Darstellung

Die Auswertung kann nicht ausschließlich ad-hoc erfolgen, sondern muss sich an nachvollziehbaren wissenschaftlichen Regeln orientieren. Eine der gebräuchlichsten Methoden in der qualitativen Sozialforschung ist die qualitative Inhaltsanalyse, die auch für diese Untersuchung verwendet wurde. „Die qualitative Inhaltsanalyse will sprachliches Material, Texte systematisch analysieren, indem sie das Material zergliedert und schrittweise bearbei-

tet und indem sie die Analyseaspekte mit theoriegeleitet am Material entwickelten Kategoriensystemen vorher festlegt (Mayring 1993: 86).

Die Auswertung der Daten, in diesem Falle des Textmaterials, erfolgt in einem wechselseitigen Interpretationsprozess, in dem die theoretischen Überlegungen und das empirische Material aufeinander bezogen werden und so eine Rekonstruktion von subjektivem Sinn ermöglicht wird. Nach der Kodierung und „Zergliederung" des Materials anhand eines Kategoriensystems erfolgen eine Reduktion des Materials und die Herausarbeitung von Kernaussagen, die mit aussagekräftigen Textausschnitten belegt werden.

Ausgehend von einer Inhaltsanalyse der Interviews und der Auswertung relevanter Institutsdokumente wurden die in der Tab. 2 aufgeführten analytischen und empirischen Dimensionen festgelegt. Aus den Ausprägungen der empirischen Dimensionen ergeben sich unterschiedliche institutionelle Arrangements bzw. Institutsprofile, die Unterschiede in Organisation und Leitung der Institute erkennen lassen, auf unterschiedliche Formen der Zusammenarbeit zwischen Wissenschaftler und Gewerkschafter bei der Forschungsorganisation verweisen, den Blick auf unterschiedliche Zielsetzungen (Missionen) freigeben und Anhaltspunkte zur Kooperation des Instituts mit Wissenschaft (Universitäten, andere Institute) und Politik (Gewerkschaften, Staat) sowie die Kommunikation in der Öffentlichkeit (Bürger, Medien) geben.

Nach der Darstellung der Institutsprofile (unter II.) im Rahmen länderspezifischer Fallstudien werden die empirischen Befunde aus dem Blickwinkel der drei vorgestellten Theoriestränge unter Rückbezug auf die theoretischen Annahmen miteinander verglichen (III).

Ziel ist es, einen Einblick in die Verfasstheit und die Forschungsorganisation gewerkschaftsnaher Forschungsinstitute zu erlangen und institutionelle Bedingungen herauszuarbeiten, die eine Aussage über die Herstellung einer Balance zwischen wissenschaftlicher Arbeit und den politisch strategischen Orientierungen der Gewerkschaften zulassen.

II Fallstudien IRES, LRD und WSI

Die Entstehung gewerkschaftsnaher Forschungsinstitute wird als Teil eines politischen Prozesses der kontinuierlichen Institutionalisierung neuer Wissens- und Wissenschaftsorganisationen verstanden. Das Besondere an gewerkschaftlichen Forschungseinrichtungen ist, dass sie sich zwischen politischen und wissenschaftlichen Anforderungen etabliert haben. In Abhängigkeit von den historischen Ereignissen, dem politischen System und der damit verbundenen politischen Kultur und der Struktur der Wissenschaftsorganisation haben sich in den Untersuchungsländern unterschiedliche organisatorische Arrangements herausgebildet, die in einer vergleichenden Betrachtung beschrieben und analysiert werden. Dabei wird davon ausgegangen, dass Institutionen (Interessen, Werte, Strukturen) und das Handeln der Akteure in verschiedenen Akteurskonstellationen die Entwicklung der Institute prägen. Die jeweils unterschiedlich ausgeprägten Institutionen des Politiksystem, des Gewerkschaftssystem und des Wissenschaftssystems und die spezifischen Akteurskonstellationen (Gewerkschaften, Institut) in den einzelnen Ländern ermöglichen und beschränken die Interaktion zwischen Gewerkschaften und Instituten.

Um die Prozesse der Entstehung der Institute und ihr Beziehung zu den Gewerkschaften verstehen zu können, ist ein Einblick in die politische Verfasstheit der jeweiligen Staaten, die Rolle der Gewerkschaften sowie die Organisation des Wissenschaftssystems und der Zugang zu Wissen in den jeweiligen Ländern notwendig. Die Wurzeln der politischen wie auch der wissenschaftlichen Traditionen wurden in einzelnen Ländern historisch bereits sehr früh gelegt, so dass ein mehr oder weniger tiefer Rückblick in die Geschichte notwendig ist. Für die historisch vorgebildeten Leser ist deshalb ein Einstieg in die Lektüre der Fallstudien auf der Ebene der Institute möglich.

Die Fallstudien haben eine zweifache Funktion: erstens resultieren sie aus den Vorüberlegungen (Teil I) und bilden den "empirischen Beleg" für die dort formulierten Thesen und Erwartungen. Zum zweiten dienen sie einer erstmaligen systematisch vergleichenden Beschreibung der Institute, ihres Selbtverständnisses und ihrer Interaktionsbeziehungen zu den Gewerkschaften. Die Aussagen aus den Interviews, die mit Wissenschaftlern der Institute und Gewerkschaftern geführt wurden, werden sowohl zur Institutsbeschreibung als auch für die analytische Betrachtung herangezogen. Da es bisher keine Vergleichuntersuchungen über gewerkschaftsnahe Forschungsinstitute gibt, bilden die hier präsentierten empirischen Befunde erste Indizien, um zu klären, welche Einflussfaktoren die Institute geformt haben. Ferner bilden die Ergebnisse Ansatzpunkte für weiterführende Fragestellungen zur Bedeutung gewerkschaftsnaher Forschungsinstitute in der institutionellen Wissenschaftslandschaft und Wissensgesellschaft. Am Ende jeder Fallstudie werden die wichtigsten Ergebnisse aus der empirischen Analyse vor dem Hintergrund der historischen Betrachtung zusammengefasst.

1. Fallstudie IRES (Frankreich)

In der französischen Gesellschaft dominiert der Staat bis heute nahezu alle Lebensbereiche. Auch das Wissenschaftssystem ist durchdrungen von staatlicher Organisation. Das IRES wurde 1982 im Zuge des Regierungswechsels zu Francois Mitterand gegründet. Die Etablierung eines staatlichen Forschungsinstituts, auf dessen Dienste die Gewerkschaften zurückgreifen können, ist Ergebnis eines längeren Aushandlungsprozesses zwischen Gewerkschaften und dem Staat um ihre formale Anerkennung als legitime Vertreter der Arbeitnehmer. Ausgangspunkt dieses Prozesses ist die Industrialisierung, in der die feudalistische Agrargesellschaft in eine Industriegesellschaft umgeformt wurde. Das Selbstverständnis des französischen Staates, die sozioökonomische Entwicklung Frankreichs durch staatliche Institutionenbildung voranzutreiben, wirkt bis heute prägend auf die französische Gesellschaft.

Bevor auf die Gründungsumstände und die Organisation des IRES näher eingegangen wird, wird zunächst das politische System Frankreichs skizziert und auf das Spannungsverhältnis zwischen Gemeinwohl und Individualinteressen eingegangen, aus dem sich ein besonderes Verhältnis der Gesellschaft und des Staates zu den Gewerkschaften ergibt.

Dann folgt ein Blick auf das System der wissenschaftlichen Forschungsorganisation in Frankreich, unter Berücksichtigung der gewerkschaftlichen Anstrengungen spezifische Wissensbestände in das staatliche Wissenschaftssystem zu integrieren. Schließlich wird die französische Wissenschaftslandschaft aus dem Blickwinkel der US-amerikanischen Think Tank-Forschung betrachtet. Anhand des Think Tank Begriffs, der von der Presse gerne für politikorientierte Wissensorganisationen genutzt wird, soll geklärt werden, welche wissenschaftlichen Institutionen aufgrund welcher Bedingungen als Think Tank betrachtet werden. Schließlich folgt auf der Basis der durchgeführten Interviews eine Beschreibung des Institutsprofils.

1.1 Besonderheiten der französischen Gesellschaft

Die französische Gesellschaft wird nach wie vor stark durch ihre staatlichen Institutionen bestimmt, an deren Spitze der französische Staatspräsident steht. Ausgangspunkt für die *Herausbildung eines starken Staates* war der Absolutismus Ludwig XIV (1643-1715). In dieser Zeit übernahm der Staat mit Hilfe der zentral organisierten Administration die Lenkung der Wirtschaft. Die von Finanzminister Jean Baptiste Colbert (1619-83) begründete merkantilistische Wirtschaftspolitik brachte die staatliche Macht zu ihrem Höhepunkt (Münch 1999: 24) Wichtigstes Ziel der Wirtschaftstätigkeit war die Stärkung der staatlichen Macht. Damit entwickelte sich das gesellschaftliche Modell des französischen Etatismus, das durch die starke Stellung des Präsidenten und die Balance zwischen Gemeinwohl (Interêt Général) und Individualinteressen gekennzeichnet ist.

Interessengruppen gelten in Frankreich als Störfaktoren des Gemeinwohls und haben einen geringen Status. Dies gilt auch für die Gewerkschaften. Dennoch genießen sie einen wichtigen Einfluss in der Gesellschaft, wenn sich der Einzelne von der Übermacht des Staa-

tes bedroht fühlt. In diesem Fall wirken sie als Solidarisierungsfaktor und unterstützen den Einzelnen, seine Interessen gegenüber dem Staat zu artikulieren. Die Anerkennung der Gewerkschaften folgte schließlich zwei Motiven. Erstens diente die Anerkennung der Gewerkschaften der sozialen Integration der Gesellschaft und zweitens zwangen ökonomische Gründe dazu, die Zusammenarbeit zwischen Beschäftigten und Unternehmen zu verbessern. Frankreich war während der Industrialisierung hinter England und dem aufholenden Deutschland zurückgefallen, so dass eine gemeinsame Anstrengung in den Betrieben notwendig war, um im internationalen Wettbewerb zu bestehen.

1.1.1 Das politische System zwischen Gemeinwohl und Individualinteressen

Das politische System Frankreichs ist durch ein Präsidialsystem[17] gekennzeichnet und ist verbunden mit einer starken Zentralisierung Frankreichs und einer Konzentration aller staatsnahen Funktionen in Paris. Die starke Stellung des Präsidenten gegenüber der Regierung und dem Parlament geht auf die Persönlichkeit Charles de Gaulles zurück und ist seitdem in der Verfassung verankert. Nach dessen Auffassung sollte „ein überparteilicher und interessenneutraler Staatschef als Stabilitätsanker dienen, dem die gesamte unteilbare Autorität des Staates zugebilligt wird“ (Kempf 2004: 303). Diese Sicht wurde von seinen Nachfolgern übernommen. Die von de Gaulle konzipierte und 1958 verabschiedete 16. Verfassung, erwies sich hierbei als außerordentlich flexibel und weist gegenüber den vorangegangenen Verfassungen eine erstaunliche Lebensdauer auf. Zwischen Regierungschef und Staatspräsident hat sich folgende Arbeitsteilung bewährt: Der Premierminister ist für den gesamten Bereich der Innen-, Sozial- und Wirtschaftspolitik zuständig, während der Präsident die Außen- und Sicherheitspolitik dominiert. Der Staatspräsident hat den Vorsitz im Ministerrat und bestimmt dort die großen Linien der Innen- und Außenpolitik. Konkrete Entscheidungen des Staatspräsidenten bedürfen der Zustimmung des Premierministers. Aufgrund eines Volksentscheids wird der Staatspräsident seit 1962 direkt vom Volk gewählt und seine Amtszeit ist auf fünf Jahre begrenzt. Ende der 1980er und Anfang der 1990er Jahre wurden die Machtbefugnisse des Staatspräsidenten zugunsten des Premiers verschoben, der nun auch für die Landesverteidigung zuständig ist und die Innenpolitik bestimmt. Der Staatspräsident behält jedoch nach wie vor eine zentrale Funktion als „Schiedsrichter“, die verfassungsrechtlich durch eine Vielzahl von Rechten verankert ist.

Eine Besonderheit im französischen Regierungssystem stellt die verfassungsmäßig mögliche Cohabitation dar, eine Situation, in der Parlament und Staatsoberhaupt parteipolitisch unterschiedlich besetzt sind und der Staatspräsident auf ad-hoc Mehrheiten des Parlamentes angewiesen ist. 1986 bis 1988 musste Francois Mitterand mit „seiner“ Minderheitsregierung mit dem Premierminister Jacques Chirac und einer Parlamentsmehrheit aus dem gegnerischen Lager regieren. Dies führte interessanterweise nicht zu einer Blockadepolitik, da den Beteiligten klar zu sein schien, dass sie immer wieder in eine solche Lage geraten konnten und deshalb Kompromisse eingehen mussten (Tümmers 2006: 64f.).

[17] Die Auffassung, Frankreich sei ein semi-präsidentielles System aufgrund des Premierministers, der dem Parlament verantwortlich ist, und wegen des großen Gestaltungsspielraums des Staatschefs, setzte sich in der französischen Literatur nicht durch (Kempf 2004: 302).

Der Präsident wird ähnlich wie der Premierminister in Großbritannien von einem umfangreichen Mitarbeiterstab unterstützt, den er selbst ernennen kann. Zurzeit bilden 900 Angestellte, die aus den Corps abgeordnet werden, die „Augen und Ohren" des Präsidenten. Das Generalsekretariat, der engste Mitarbeiterkreis von 20 bis 25 Personen bildet das Nervenzentrum im Elyséepalast und im politischen Entscheidungsprozess des Präsidenten (Ismayr 2003: 307).

Während der Präsident über außerordentlich hohe Machtbefugnisse verfügt, ist er von den Kräfteverhältnissen im Parlament und dem Premierminister abhängig. Letzterer führt die Beschlüsse des Ministerrats aus, leitet die Regierung, besitzt die Verordnungsgewalt und ist verantwortlich für die Durchführung der Gesetze. Der Premierminister wird in seiner Arbeit vom Kabinett, dem engen Beraterkreis des Premierministers und dem Generalsekretariat der Regierung unterstützt. Das Kabinett dient ausschließlich der Beratung des Premiers und der Vorbereitung des Ministerrats. Während das Kabinett je nach Regierung unterschiedlich zusammengesetzt ist, stellt das Generalsekretariat eine ständige Verwaltungsbehörde dar, die die Dienststellen des Premierministers und die Ministerien koordiniert. Dem Generalsekretariat steht seit 1946 der Generalsekretär der Regierung vor, der das Bindeglied zum Ministerrat darstellt, der ebenfalls von einem Generalsekretär vertreten wird und die beide an der Abstimmung der Regierungsarbeit mit dem Präsidenten wesentlich beteiligt sind.

Planification

Nach dem Zweiten Weltkrieg begann auch in Frankreich der Wiederaufbau, der mit einer umfangreichen Modernisierung des Landes einherging. In diesem Zusammenhang wurden zwei wichtige Dienststellen des Premierministers gegründet: 1946 das Planungskommissariat (Commissariat général du Plan) und 1963 die Raumordnungsbehörde (Délégation à l'amenagement du territoire et à l'action régionale). Das Kommissariat war eine kleine Stabsabteilung des Premierministers unter Führung von Jean Monnet[18], dem ersten Planungskommissar, der mit dem Konzept der Planification ein Modell der kurz- bis mittelfristigen Lenkung der Wirtschaft in Form von Fünf-Jahres-Plänen einführte. Zu den Institutionen des Kommissariats gehörte auch eine Statistikeinrichtung, das Institut national de la Statistique et des Etudes Economiques (INSEE) und eine Prognoseabteilung des Wirtschafts- und Finanzministeriums. Es handelte sich beim Planungskommissariat um eine interministerielle Behörde, die der Regierung durch Analysen und Prognosen politikberatend als Entscheidungshilfe dienen sollte. Gleichzeitig wurde damit ein Ressort und Institutionen geschaffen, über die ein übergreifender Dialog zwischen Regierung und verschiedenen Gesellschaftsgruppen wie den Branchen-, Unternehmer und Gewerkschaftsverbänden, den Ministerien und Wirtschafts- und Sozialexperten organisiert werden konnte. Der Raumordnungsbehörde oblag die Überwachung und Umsetzung der Fünf-Jahres-Pläne.

Die mit dem Monnet Plan begonnene staatliche Steuerung der Wirtschaft hat sich in der Folgezeit mehr und mehr zur Wirtschaftsberatung gewandelt, die unter anderem von einem Kreis von Ökonomen, dem Cercle des économistes geleistet wird. Die Einrichtungen des Planungskommissariats bilden dabei nach wie vor einen institutionellen Raum für einen Dia-

[18] Der Monnet-Plan, der erste Wirtschaftsplan der Nachkriegszeit, war stark durch die positive Haltung zum Produktivismus geprägt. Dieser wurde sogar zunächst von der CGT und später (1947) von der CFTC unterstützt. Beeinflusst war diese Haltung insbesondere bei den Kommunisten durch die Vorstellung des „Neuen Arbeiters" in der Sowjetunion in den 30er Jahren (Stachanow-Bewegung) (vgl. Institut der Europäischen Arbeiterbewegung (IGA) (1988): 53ff.).

log zwischen konfliktären, gesellschaftlichen Gruppen zur gemeinsamen Bewältigung von Zukunftsaufgaben. Das Selbstverständnis dieses Gremiums ermöglichte in den achtziger Jahren die Entscheidung, das IRES institutionell im Planungskommissariat anzusiedeln und dort die staatliche Beratung um das linke Spektrum zu erweitern.

Schließlich untersteht auch die École nationale d'administration (ENA), die Kaderschmiede für die französischen Verwaltungsbeamten, dem Generalsekretariat des Premierministers. In den 1990er Jahren wurde intensiv über die Zukunft der Planification gestritten und bezweifelt, ob sich der angestrebte Grundkonsens zwischen allen gesellschaftlichen Gruppen in einer staatlichen Wissenschaftseinrichtung, die Uterwedde als „Denkfabrik" bezeichnet, erreichen lässt (vgl. Uterwedde 1999: 204, 208, 210).

Mit der Transformation des Commissariat Général du Plan im Jahre 2006 zum Centre d'analyse et stratégique des Premierministers scheint das historische Konzept der Planification, mit dem eine Berücksichtigung aller gesellschaftlichen Gruppen verbunden war, aufgegeben. Stattdessen zeigt sich die neue Institution als strategisch ausgerichtete Wissenschaftsorganisation und ähnelt damit durchaus dem, was im US-amerikanischen Kontext als Think Tank bezeichnet wird. „Doté d'une capacité d'autosaisine dans le cadre de programme annuel, le CAS devra posséder une ouverture forte sur l'internationale tout somme une réelle dimension européenne. La publicité de ses travaux doit aussi permettre la dissémination de ses propositions. En tant que tel, nous observions donc la formation technique d'un think tank au coeur de l'administration francais" (Carpentier-Tanguy 2006: 9; Tümmers 2006: 91f.).

Nachgeordnete politische Institutionen

Die nationale Souveränität wird durch das französische Parlament und den Volksentscheid ausgeübt. Das Parlament hat zwei Kammern, den Senat und die Nationalversammlung. Die Nationalversammlung wird auf fünf Jahre gewählt und zählt 577 Abgeordnete. Der Senat verfügt über 317 Mitglieder, die indirekt gewählt werden. Das Parlament hat wegen der starken Exekutive eine untergeordnete Bedeutung und steht am unteren Ende der Hierarchie, die vom Präsidenten und der Regierung angeführt wird. Dazu beigetragen haben die Erfahrungen in der III. und IV. Republik, in denen es angesichts eines vielfach zersplitterten Parteiensystems nie zu stabilen Regierungsmehrheiten kam. Abhilfe schaffte die neue Verfassung von 1958, die die Befugnisse des Parlamentes erheblich einschränkte (Einsetzung der Regierung wurde auf den Präsidenten übertragen, die Kontrolle der Exekutive wurde geschwächt und durch Verfahrensvorschriften stark eingegrenzt). Politische Gründe für den Bedeutungsverlust liegen in der Stabilisierung der Regierungsmehrheiten in der V. Republik. 1995 ist die Rolle des Parlamentes allerdings gestärkt worden. Die Kammern können nun die Inhalte eines Sitzungstages im Monat selbst bestimmen und einen Sitzungstag pro Woche für Fragen und Antworten zwischen Parlament und Regierung reservieren. Diese Verfahren bilden mit dem Misstrauensantrag und der Beantwortung der Vertrauensfrage die maßgebliche Kontrollbefugnis gegenüber der Regierung. Während dem Parlament die Abstimmung über den Staatshaushalt obliegt, wird der Gesetzgebungsprozess stark durch die Regierung bestimmt, die hierin das alleinige Initiativrecht besitzt. Damit ist die Macht des französischen Parlamentes weitgehend eingeschränkt.

Eine der ältesten Institutionen des politischen Systems in Frankreich stellt der Staatsrat (Conseil d'État) dar, der 1799 geschaffen wurde. Seine 192 Mitglieder werden vom Ministerrat ernannt und sind theoretisch absetzbar. Vorsitzender ist der Premierminister, faktisch

geleitet wird er aber vom Vizepräsidenten. Die Angehörigen des Staatsrates werden durch ein Prüfverfahren ausgewählt, die Mehrheit der Mitglieder stammt aus der Verwaltungshochschule ENA. Der Staatsrat berät die Regierung, die Ministerien sowie das Verwaltungsgericht. Ferner ist der Staatsrat die höchste Instanz der Verwaltungsgerichtsbarkeit und verteidigt den Bürger gegen Übergriffe der Verwaltung. Die Normenkontrolle, also die Überprüfung der Verfassungsmäßigkeit der Gesetze, übernimmt in Frankreich der Verfassungsrat, der allerdings im Vergleich zum Bundesverfassungsgesetz mit weniger Befugnissen ausgestattet ist (Tümmers 2006: 108). Schließlich ist noch der Wirtschafts- und Sozialrat (Conseil économiques et social) als eine wichtige beratende Institution von Regierung und Parlament zu nennen. Sie wurde geschaffen, um wichtigen Berufsgruppen und Arbeitgebern die Möglichkeit eines Anhörungsrechtes einzuräumen. Die 231 Mitglieder setzen sich aus Gewerkschaften, Unternehmerverbänden, berufsständischen Organisationen, dem Landwirtschaftsverband, dem Versicherungswesen und sozialen Einrichtungen etc. zusammen. Nach Art. 70 der französischen Verfassung muss die Regierung den Wirtschafts- und Sozialrat konsultieren und dieser kann der Regierung Entwürfe für Verordnungen sowie Stellungnahmen über die Durchführung einzelner Wirtschafts- und Sozialpläne vorlegen.

Parteien und Interessengruppen

Die Parteien sind ähnlich wie die übrigen Interessengruppen als Organisationen schwach ausgebildet. Insgesamt kann von einer Vielfalt der Parteien gesprochen werden, die in Frankreich ein klassisches Mehrparteiensystem ausgebildet haben. Durch die zentrale Regierungsform bestanden kaum Gründe für eine "Effektivierung" des Parteiensystems. Weitere Ursachen für die Heterogenität wurzeln zum Teil in der Geschichte. So spielt die außerordentliche Polarisierung zwischen klerikalen und antiklerikalen Vertretern, den Befürwortern und Gegnern westlicher Orientierungen sowie Anhängern der freien Marktwirtschaft und der Planwirtschaft eine große Rolle. Hinzu tritt eine Mischung dieser Dualismen, die dann zu verschiedenen Gruppierungen führen. Ein übergreifender Konsens erscheint aufgrund der Herkunft der Abgeordneten außerordentlich schwierig. Insbesondere führt die Rekrutierung der Verwaltungsbeamten über die Eliteschulen zu einer politischen Klasse, deren Mitglieder außerordentlich unabhängig sind und die sich nur ungern unterordnen. Jegliche Milieubindungen und politische Überzeugungen sind durch die seit Generationen erfolgende einseitige Reproduktion der Elite über die Herkunft weitgehend verwischt (Tümmers 2006: 116).

Die geringe Bereitschaft der Bürger sich zu organisieren, trifft nicht nur die Parteien, sondern auch die Gewerkschaften, deren Organisationsgrad gegenwärtig auf 9 Prozent gesunken ist. Etwas günstiger, aber nicht überragend, zeigt sich ihre Präsenz in den Comités d'entreprises, der betrieblichen Interessenvertretung der französischen Gewerkschaften und den Arbeitsschiedsgerichten (Conseils de Prud'hommes). Eine weitere Schwäche ist ihre politische Zersplitterung in heute fünf Gewerkschaftsbünde und autonome Gewerkschaften. Außer der CGT (Confédération générale du travail) haben sie sich seit der Charte d'Amiens (1906) gegen eine Verbindung zu den Parteien entschieden.

Ihre Stärke liegt hingegen in ihrer besonderen Mobilisierungsfähigkeit in der Bevölkerung, die mit dem paradoxenVerhältnis zwischen Individuum und staatlichem Gemeinwohl zusammenhängt. Der französische Staat und seine Bürger begegnen organisierten gesellschaftlichen Gruppen, darunter auch den Kirchen, mit großem Misstrauen, da die von ihnen

vertretenen Partikularinteressen als Angriff auf das Gemeinwohl (intérêt général) betrachtet werden, das vom Staat formuliert und geschützt wird. Diese Staatslogik ist historisch begründet. Die Monarchie Frankreichs verdankte ihre Stärke der Bekämpfung und Zerschlagung aller intermediären Einrichtungen bzw. deren Unterordnung unter den staatlichen Willen. Mit der französischen Revolution wurde dieses Prinzip nicht abgeschafft, sondern vollendet und durch den Republikanismus philosophisch begründet. Jede Vermittlung zwischen Individuum und Regierenden wurde abgelehnt. Damit wurde auch das Organisationsverbot (Gesetz von Chapelier1791) gerechtfertigt, das den Zusammenschluss "im Namen von vorgeblich gemeinsamen Interessen" verbietet.

Faktisch existieren aber zahlreiche Gruppen, die unter der positiv konnotierten Bezeichnung des "Vereins mit nicht gewerblichen Zielen" firmieren und als Wohltätigkeitsorganisationen verstanden werden. Diese heben aber den Grundwiderspruch nicht auf, so dass durch die fehlende Interessenvermittlung zwischen Staat und Individuum ein latentes Spannungsverhältnis besteht, das sich hin und wieder durch ein Aufbegehren der Bevölkerung gegen den Staat entlädt (Mény 2005: 286ff).

Allgemeinwohl und Individuum

Die von Zeit zu Zeit auftretenden Proteste von der Politik enttäuschter gesellschaftlicher Gruppen verweisen auf das Beharrungsvermögen historischer Prägungen, die in die Institutionen und das Handeln der politischen Akteure eingewoben sind. Das Gemeinwohl wird durch den Staat und seine Vielzahl von Institutionen repräsentiert. Gemäß Jean-Jacques Rousseau kommt das Gemeinwohl, die "Volontée générale", dann besser zur Geltung, wenn dieses nicht durch Pratikularinteressen bzw. intermediäre Gruppen gestört wird.

Das Interesse des einzelnen Individuums wird immer als persönlich und egoistisch betrachtet und steht latent im Widerspruch zum Allgemeinwohl. Dieses wird im Gegensatz zu pluralistischen Systemen nicht in gesellschaftlichen und parteipolitischen Auseinandersetzungen bestimmt, sondern durch die Regierung und die staatlichen Institutionen definiert. Dazu gehören beispielsweise die Hochschulen, die Finanzbehörden, der Rechnungshof oder der Staatsrat. Die daraus resultierende Zurückdrängung oder "Bevormundung" des Individuums führt in einer Gegenreaktion zu einer Betonung des Individualismus in der Bevölkerung und von Zeit zu Zeit zu einem heftigen Aufbegehren gegen die staatliche Definition des Allgemeinwohls.

Das Phänomen der sporadischen Auflehnung ist in Frankreich vor allem verbunden mit der fehlenden Instanz intermediärer Interessengruppen, die in pluralistischen Gesellschaftssystemen zwischen Individuum und Staat vermitteln. Gewerkschaften, Kirchen und Parteien, um hier nur die wichtigsten Gruppen zu nennen, werden von Staat und Gesellschaft gleichermaßen kritisch beobachtet. Bereits Tocqueville wies in „L'Ancien Régime et la Révolution“ darauf hin, dass die Revolution im Prinzip keinen Bruch der feudalen Herrschaft darstelle. So wurden im Absolutismus Ludwigs XIV. alle gesellschaftlichen Gruppen, die seine Herrschaft potentiell gefährdeten, entweder an ihn gebunden (Aristokratie) oder verfolgt (Protestanten). Nach der Revolution wurde im Namen des Republikanismus ähnlich geherrscht und jede Vermittlung von Interessen zwischen Individuum und Staat abgelehnt. In diesem Geist wurde jede Form der Organisation von Gruppeninteressen durch das Gesetz von Le Chapelier 1791 - benannt nach seinem Initiator in der Verfassungsgebenden Versammlung) (Jansen u.a. 1986: 15) - verboten. In dem Verbot der Interessenorganisation spiegelte sich die Sorge, dass revolutionäre Gegenbewegungen (Monarchisten) die noch

junge Republik zerstören könnten (Mény 1999: 348ff). Erst 1901 wurde die allgemeine Vereinigungsfreiheit durch das Vereinsgesetz zugesichert, bis heute die einzige Möglichkeit, nach der sich private Gruppen als „Association“ formal zusammenschließen können. Die starke Zersplitterung der Interessen in der französischen Gesellschaft führe, so Michel Crozier (1979), zu einer blockierten Gesellschaft (société bloquée). Eine fehlende gruppenübergreifende Partizipation, die eine gesellschaftliche Modernisierung befördern könne, wie etwa in Deutschland durch eine pluralistische Interessenvermittlung, mache ein Eingreifen des französischen Staates in Krisen immer wieder notwendig. Dieser sei immer wieder überfordert, so dass es von Zeit zu Zeit zu sehr intensiven und zum Teil gewalttätigen Auseinandersetzungen zwischen Einzelgruppen und dem Staat kommt (Bauernstreiks, Streik im Öffentlichen Dienst, Jugendlichen- und Studentenproteste etc.).

Die Tradition des starken Staates ist bis heute ein janusköpfiges Prinzip. Einerseits behindert es eine breite Eigeninitiative, wie dies in dem voluntaristisch geprägten England der Fall ist, und andererseits versucht der Staat, seine Bürger vor wirtschaftlichen oder politischen Angriffen von außen zu schützen, um allen unter seinem Schutz eine allmähliche Anpassung an den Wandel zu ermöglichen.

1.1.2 Von der Industrialisierung zur modernen Gesellschaft

Die Industrialisierung bildete den Anstoß zu einer umfangreichen gesellschaftlichen Transformation in nahezu allen westlichen Ländern. Zu den Pionieren gehörten England, Frankreich und Deutschland. Im Vergleich zu England und Deutschland blieb in Frankreich, trotz der Industrialisierung, die Agrarproduktion bis heute ein wichtiger Wirtschaftssektor. Diese Entwicklung führte nach dem Zweiten Weltkrieg zu einer umfassenden Modernisierung der französischen Industriegesellschaft.

Die Transformation des Feudalsystems in die neue Form der Marktwirtschaft erfolgte in einem ungleichzeitigen Prozess der Ablösung vom alten ökonomischen System mit seiner dominierenden Agrarwirtschaft, den Krisen der neuen Ökonomie und dem Herantasten an den industriellen Fortschritt. Die Revolution als Zeichen der politischen Modernisierung brachte eine Verlangsamung der ökonomischen Transformation und erforderte zunächst alle Kräfte zur Bewältigung des gesellschaftlichen Umbaus. In der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts ist ein deutlicher Schub in Richtung Mechanisierung und Technisierung zu erkennen. Dann stabilisierte der Bau der Eisenbahn die Binnenökonomie und Versorgung der Bevölkerung. Die Konzentration auf den nationalen Markt blieb die dominierende Wirtschaftsstrategie und kennzeichnend blieb auch ein ausgeprägtes konjunkturelles Auf und Ab. In das Ende des 19. Jahrhunderts fiel auch die Organisation der Gewerkschaften, deren Widerstand auch aufgrund des industriellen Drucks, der auf Frankreich lastete, zum Zwecke der Befriedung der Produktionsverhältnisse nicht mehr länger ignoriert werden konnte.

Es sollte aber bis in die 1960er Jahre des 20. Jahrhunderts dauern, bis Frankreich seinen Außenhandel mit den westlichen Demokratien ausweitete. Die Erweiterung erfolgte im Wesentlichen mit dem Zollabbau innerhalb der EWG seit 1958. Bis dahin hatte der Staat große Unternehmensverbünde aufgebaut, um mit dem Ausland konkurrieren zu können. Dann kam es zu einer allmählichen Umorientierung auf den europäischen und dann auf den globalen Markt. Die Exportquote stieg von 1950 bis 2002 von 10,6 auf 27,1. Die franzö-

sische Wirtschaft wandelte sich von einer autozentristischen zu einer extrovertierten Wirtschaft (Colletis/Uterwedde 2005: 209ff.)

Nach den notwendigen wirtschaftlichen und finanztechnischen Anpassungen, verursacht durch das Europäische Währungssystem (EWS), leitete Staatspräsident Mitterand in den 1980er Jahren eine Änderung der Wirtschaftspolitik ein. Nach deutschem Vorbild setzte er auf eine makropolitische Steuerung und einen Verzicht auf industriepolitischen Protektionismus. Dies führte nochmals zu einer Öffnung verschiedener Wirtschaftsbereiche und des grenzüberschreitenden Kapitalverkehrs. Vor allem Deutschland wurde ein wichtiges Land für Investitionen. Bezüglich der Organisation des Produktionsprozesses und der Nutzung neuer technologischer Verfahren diagnostizieren Colletis und Uterwedde erhebliche Versäumnisse. Zum einen wurde die tayloristische Arbeitsorganisation unzureichend flexibilisiert und auf der Ebene der Managementkultur zeigen hierarchische Strukturen bis heute ein starkes Beharrungsvermögen. Technische Neuerungen wurden nur zögerlich eingeführt und die Fortbildung der Beschäftigten vernachlässigt. Die Kluft zwischen Führungskräften und Beschäftigten ist durch das Rekrutierungssystem über die Eliteschulen besonders groß, so dass Informationsfluss und Entscheidungen extrem hierarchieabhängig sind. Letztendlich diagnostizieren die verschiedenen Autoren bis in die 1970er Jahre einen Dualismus zwischen modernisierten Großbetrieben und traditionell arbeitenden Klein- und Mittelbetrieben. Dieses Problem sei heute dank konzentrierter Bemühungen in dem letztgenannten Sektor verringert worden. Gleichwohl sehen viele Autoren eine Verschiebung durch einen neuen Dualismus zwischen den französischen Großunternehmen (Global Player) und dem Mittelstand. Letztere haben ihre Produktion in Frankreich erhalten und sind demnach auf die europäische Konjunktur angewiesen. Im Gegensatz dazu seien die französischen Global Player in der paradoxen Situation, sich nur noch an finanzpolitischen Renditevorgaben zu orientieren und die Investitionen zu vernachlässigen, was erhebliche ökonomische Auswirkungen erwarten lasse, nicht nur für Frankreich, sondern global (Colletis/Uterwedde 2005: 216; 225ff.).

Die französischen Gewerkschaften stehen in diesem zweiten Modernisierungsprozess aufgrund ihrer traditionell schwachen Mitgliederstruktur und der langsamen Anpassung an die Europäisierung und Globalisierung vor der schwierigen Aufgabe, auch außerhalb Frankreichs eine starke Position zu entwickeln. Es scheint, als hätten die späte Organisation der Gewerkschaften und ihre Zersplitterung nach wie vor eine nachhaltige Wirkung auf den heutigen Umgang mit neuen wirtschaftlichen und politischen Herausforderungen.

1.1.3 Die französischen Gewerkschaften

Die Interessengruppen in Frankreich sind durch eine starke politisch-ideologische Fragmentierung gekennzeichnet. Dennoch bestand immer wieder der Versuch, seitens der Gewerkschaften selbst zur Zeit ihrer Gründung, aber auch später wie bei der Etablierung von Wissenseinrichtungen, mit einer Stimme zu sprechen, um ihr übergreifendes Interesse an einer fundierten Ausbildung von Arbeitern und Gewerkschaftern durchzusetzen. Die dominante Rolle des Staates und das daraus resultierende starke Bedürfnis der Individuen, sich von Zeit zu Zeit aufzulehnen, verweisen auf die nach wie vor schwierige Rolle von Interessengruppen in Frankreich (Mény 1999: 348; Mény 2005: 286ff.).

Mit zunehmender Industrialisierung wuchsen seit 1830 die Unzufriedenheit der Arbeiter und der Widerstand gegen die Arbeitgeber und das bürgerliche Regime. Wegen des Vereinigungsverbotes formierten sich die Arbeiter in Gesellschaften der gegenseitigen Hilfe (Mutuelles). Sie sind die Vorläufer der heutigen, von den Gewerkschaften verwalteten Sozialkassen (Arbeitslosen, Gesundheits- und Rentenkasse).

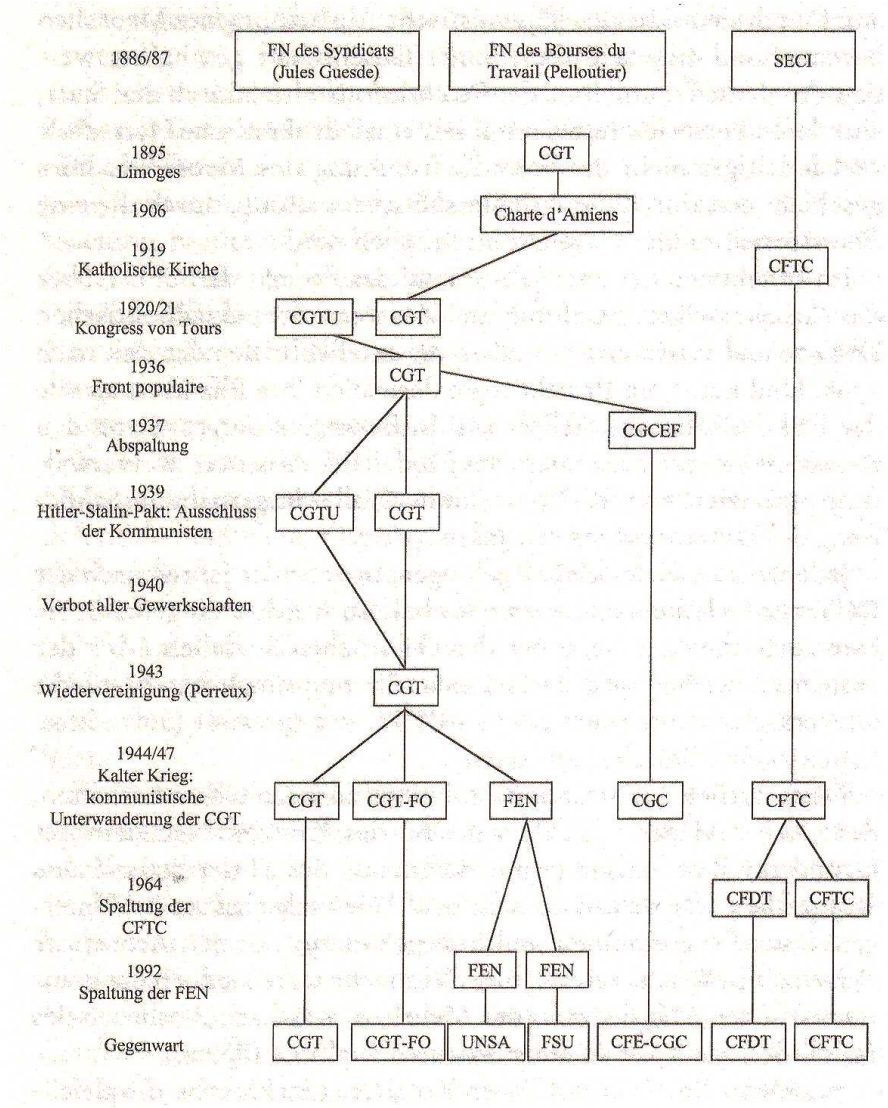
Nach der Februarrevolution 1848, an der die Arbeiter in Paris wesentlichen Anteil hatten, wurde den Arbeitern für kurze Zeit erlaubt, sich öffentlich zu artikulieren. Dann kam es zu erneuten Repressionen und Verboten durch das Regime Louis Bonaparte. Die anhaltende Industrialisierung erforderte jedoch eine langfristige Kanalisierung der Konflikte und das Regime musste seine Legitimationsbasis auch bei den Arbeitern verbreitern. So wurde die Gründung der „Chambres Syndicales" im ganzen Land zugelassen, die für Lohnerhöhungen, Arbeitszeitverkürzung und Weiterbildung stritten. Sie verstanden sich als Berufsgewerkschaften, die jede politische Betätigung ablehnten (Jansen et al 1986: 15ff).

Die relativ späte Anerkennung der Gewerkschaften als formale Organisation, gepaart mit der sich historisch herausbildenden Abneigung der Franzosen gegen intermediäre Interessengruppen, erklärt, warum die Mitgliederbasis der Gewerkschaften sehr niedrig ist. Gleichzeitig ist aber ihre öffentliche Mobilisierungsfähigkeit relativ hoch. Denn so ist der Einzelne imstande, seine Individualität zu behalten und sich in bestimmten Situationen solidarisch zu zeigen. Daraus erklärt sich auch im Prinzip die gesellschaftliche Anerkennung der staatlichen Definitionsmacht des Gemeinwohls durch seine Institutionen, die durch die sporadischen Erhebungen Einzelner bzw. von Bevölkerungsgruppen, wie Jugendliche oder Arbeiter, aber auch übergeordnete Klassen, Schichten und Berufsgruppen, in die Schranken verwiesen wird.

Offiziell wurden die gewerkschaftlichen Vereinigungen mit dem 1884 erlassenen Gesetz Waldeck-Rousseau, benannt nach dem Radikalsozialisten Pierre Waldeck-Rousseau anerkannt (Mény 1999: 349).

Auf den Arbeiterkongressen 1876 in Paris, 1878 in Lyon, 1879 in Marseille und 1880 in Le Havre kam es zur nationalen Zusammenführung der Kräfte der Arbeiterbewegung. Es dauerte bis 1886, bis es zum nationalen Zusammenschluss der einzelnen Berufsverbände kam, der Fédération Nationale des Syndicats Ouvriers. 1887 organisierten sich die christlichen Arbeiter in der Vereinigung Syndicat des employés du commerce et de l'industrie (SECI). Aus ihr ging 1919 der Katholischen Soziallehre folgend die Confédération francaise des travailleurs chrétiens (CFTC) hervor. 1892 gründete Léon Pelloutier die „Fédération Nationale des Bourses du Travail", den Zusammenschluss der örtlichen, überberuflichen Arbeitsbörsen, die heute noch bestehen. 1895 kam es beim Kongress in Limoges zur Gründung der Confédération Générale du Travail (CGT). Beim Kongresss in Monpellier 1902 verschmolzen die beiden Ursprungsorganisationen und bilden bis heute die Doppelstruktur der CGT aus der ursprünglichen nationalen Föderation und den vereinigten örtlichen Arbeitsbörsen (Jansen et al. 1986: 17).

Abb. 7: Die Entwicklung der Gewerkschaftsbünde



Quelle: Tümmers, H. J. (2006: 165) beruhend auf P. Jansen/G. Kiersch: Frankreich. In: S. Mielke (Hg.): Internationales Gewerkschaftsbuch (1983: 44).

1964 nannte sich die Mehrheit der CFTC in Confédération francais démocratique du travail (CFDT) um und trat für eine Arbeiterselbstverwaltung („autogestion") in den Betrieben ein. Dieser Prozess gewann vor allem in den 1970er Jahren an Bedeutung. Die Minderheit der in der CFTC organisierten Mitglieder bekannte sich weiterhin zur katholishcen Soziallehre.

Die CGT einigte sich mit der Charta von Amiens (Charte d'Amiens) (1906) auf zentrale Grundsätze. Die strikte Trennung zwischen dem Syndikalismus und den sozialistischen Parteien und der parlamentarischen Politik unterstrich das Streben der Gewerkschaften nach Autonomie. Die „direkte Aktion" und der Generalstreik wurden als zentrales Mittel zur Interessendurchsetzung angesehen (Jansen et al. 1986: 18). Die CGT forderte auch die Einführung eines Wirtschaftsrates unter Beteiligung der Gewerkschaften. 1924 wurde der „Conseil National Économique" vom Arbeitsministerium gegründet, in dessen Rahmen Gewerk-

schaften, Arbeitgeberverbände und andere Interessengruppen regelmäßig konsultiert werden (Jansen et al. 1986: 21).

1922 kam es zu einer weiteren Abspaltung der der CGT durch die CGTU. Dort schlossen sich die Anarchosyndikalisten und die Kommunisten zusammen, die unter dem Eindruck der Oktoberrevolution in Russland eine enge Zusammenarbeit mit der kommunistischen Partei befürworteten. Als Russland 1939 den Nicht-Angriffs-Pakt mit Hitler-Deutschland vereinbarte, war dies Anlass des Ausschlusses der kommunistischen Mitglieder in der CGT. In der Resistance kam es zu einer Wiedervereinigung (Jansen u.a. 1986: 23).

Nach dem 2. Weltkrieg nahm die CGT am Wideraufbau teil. Mit zwei Funktionären in der Regierung und 12 Sitzen im Parlament vertreten, sprachen sie sich gegen Streiks aus. Über die sozialistischen und kommunistischen Parlamentarier nahmen sie Einfluss auf die Gesetzgebung und wirkten an der Nationalisierung zentraler Unternehmen wie dem Kohlebergbau, der Gas- und Wasserversorgung und dem Transportwesen (Eisenbahn, öffentlicher Nahverkehr) sowie den Banken und Versicherungen mit (Jansen et al. 1986: 28).

Mit Beginn des Kalten Krieges 1947 spaltete sich die nicht-kommunistische Strömung von der CGT ab und führte 1948 zur Gründung der CGT-FO. Entgegen der in der Charta von Amiens verfolgten Unabhängigkeit von politischen Parteien, tolerierte die CGT die Ausübung von gewerkschaftlichen und parteipolitischen Ämtern. Sie prägt bis heute die Arbeitskämpfe in Frankreich, spricht sich gegen die Privatisierung öffentlicher Unternehmen aus und wandte sich lange Zeit gegen eine Europäische Integration. Einer betrieblichen Mitverantwortung wie etwa im Modell der deutschen Mitbestimmung steht die CGT ebenfalls ablehnend gegenüber. Dies galt ebenfalls für die Flexibilisierung der Arbeitszeit oder bestehende Arbeitsbedingungen. Erst mit der Einführung der 35-Stunden Woche hat sich die Strategie der CGT etwas geändert und auf dem Gewerkschaftskongress 1999 wurde eine strategische Neuausrichtung vereinbart, die vorsah, sich zukünftig stärker an der Ausarbeitung konkreter Reformvorschläge zu beteiligen und Tarifverhandlungen zu führen (syndicalisme de proposition et de négotiation). Diese Richtungsänderung ist Ausdruck eines zunehmend stärkeren reformkommunistischen Flügels, der mit dem Amtsantritt von Bernard Thibault 1999 weiter an Bedeutung gewonnen hat. Dazu gehört auch der Wille zu einer Annäherung an die CFDT. Schließlich wurde die CGT als letzter großer Dachverband 1999 in den EGB (Europäischer Gewerkschaftsbund) aufgenommen (Altmeyer 2001: 121ff).

Die CFDT gehört mit 848.000 Mitgliedern zu den mitgliederstärksten Gewerkschaften Frankreichs. Dann folgt die CGT mit 700.000 Mitgliedern. Die reformerische CGT-Force Ouvriére (FO) bildet mit 300.000 Mitgliedern in 2006 die drittstärkste Gewerkschaft. Die Abb. 8 gibt eine Übersicht über die wichtigsten Gewerkschaftsorganisationen in Frankreich.

Die FEN, die ehemalige Lehrergewerkschaft der CGT, hat sich als dritte Kraft nach dem 2. Weltkrieg von der CGT abgespalten. Aus ihr sind dann die reformerische UNSA (Union Nationale des Syndicats Autonomes) und die linkssozialistische FSU (Fédération syndicale unitaire Autonomes) hervorgegangen. Die UNSA wurde 1993 aus sieben unabhängigen Gewerkschaften gegründet. Sie vertritt vor allem Beschäftigte aus dem Staatsdienst. Zu UNSA gehören die beiden größten Gewerkschaften des Staatsdienstes: die Fédération de l'Éducation Nationale (FEN) und die Fédération Générale Autonome Fonctionaiers (FGAF). Ferner gehören der UNSA die Fédération Autonome de Transports (FAT), die Fédération Générales des Salariés des organisations professionnelles de l'Agriculture et des Industries Agroalimentaires (FGSOA), das Syndicat Independent des Artistes, Interprètes (SIA) und das

Syndicat des Réalisateurs et Créateurs de Cinéma, de la Télévion de l'Audiovisuel (SRCTA). Die UNSA gewann beim Übertritt etwa 300.000 Mitglieder der FO (Boulin 2001: 155; Tümmers 2006: 161ff.).

Abb. 8: Die Gewerkschaftsbünde im Überblick

Name	Gründungsjahr	Mitglieder (in 1000)	Tendenz
CGT Confédération générale du travail	1895	700.000	kommunistisch
CGT - Force ouvrière	1947	300.000	reformistisch
CFDT Confédération francaise démocratique du travail	1964	848.000	sozialistisch
CFTC Confédération francaise des travailleurs Chrétien	1919/1964	135.000	christlich, reformistisch
CFE-CGC Confédération francaise de générale de cadres	1944	140.000	reformistisch, Vertreter der Angestellten
UNSA Union nationale des Syndicats	1948/1993	300.000	reformistisch
FSU Fédération syndicale unitaire Autonomes	1948/1993	180.000	linkssozialistisch
Groupe de Dix	1997	60.000	konfliktär

Quelle: Tümmers, Hans J. (2006): Das politische System Frankreichs. München. S. 168/169, aktualisiert durch die Autorin.

Die reformerische CFE-CGC (Confédération Francais de l'Encadrement-Confédération Générale des Cadres) vertritt ausschließlich die Interessen von Fach- und Führungskräften. Die CFE bildete sich 1944 aus Organisationen von Ingenieuren und Absolventen der französischen Elitehochschulen. Die CGC speiste sich aus so genannten Freundesgesellschaften von Abteilungsleitern, Meistern und ähnlichem, die sich Ende des 19. Jahrhunderts zusammengeschlossen haben. Die in den 60er Jahren erfolgte Spaltung der großen Gewerkschaftsbünde schien zunächst eine Gefahr für die CGC zu sein. Aber nach dem Sieg der Sozialisten 1981 stiegen die Mitgliederzahlen wieder stetig an und sie blieb in der Organisation der Führungskräfte die dominierende Kraft neben der CFDT (Jansen et al. 1986: 60).

Die CFTC (Confédération Francais des Travailleurs Chrétiens) gehört zu den Reformgewerkschaften und setzt die Tradition der christlichen Gewerkschaftsbewegung fort. Nach

der Gründung der CFDT bildet die CFTC heute die kleinste Gewerkschaft mit 135.000 Mitgliedern.

Die Groupe de Dix, eine Gruppe „autonomer Gewerkschaften“ vertritt vornehmlich Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst und Bankensektor. Zu den beiden wichtigsten Gewerkschaften in diesem Bündnis zählen das Syndicat Unitaire des Impots (SNUI) und Solidaires, Unitaires, Démocratiques (SUD). Die spalteten sich 1997 von der CFDT ab. Die Gruppe vertritt zwischen 50.000 und 60.000 Mitglieder (Boulin 2001: 155).

Der Organisationsgrad ist im europäischen Vergleich mit 9 Prozent außerordentlich niedrig. In Deutschland beträgt er zum Vergleich noch 20 Prozent, in England 29 Prozent und in Skandinavien 70 Prozent. Damit ist auch die geringe finanzielle Ausstattung verknüpft. Dies sagt jedoch relativ wenig über ihren Einfluss und ihre Verankerung in der Bevölkerung aus. Die Gewerkschaften leiden, wie auch die anderen Interessengruppen (Parteien, Kirche), unter dem historisch entstandenen Misstrauen gegenüber Organisationen, da sie als Feind des Allgemeinwohls betrachtet werden (Mény 1999). Ismayr sieht die Ursachen der Schwäche der Gewerkschaften in der verzögerten Gründung aufgrund der langjährigen Verbote und Repressionen und in der schleppenden Industrialisierung, die ähnlich wie in England von einer Vielzahl von kleinen Familienbetrieben geprägt war (Ismayr 2003: 334). Hinzu kommt schließlich eine starke politische Zersplitterung der gesamten Gewerkschaftsbewegung, in der auch Jansen u.a. die Ursache der Schwäche der französischen Gewerkschaften sehen (Jansen u.a. 1986: 47).

Klaus von Beyme (1980: 58ff.) beschreibt die französische Gewerkschaftsbewegung als „anarcho-syndikalistische Gewerkschaftsbewegung.“ Dies verweist einerseits auf die historischen Wurzeln, in denen der politische Bezug sehr ausgeprägt war, andererseits weisen Jansen et al. (1986: 47ff.) darauf hin, dass starke Bestrebungen nach Einheit in der Vielfalt[19] im Vordergrund standen. Die genannten Autoren sprechen deshalb auch eher von Richtungsgewerkschaften, die sie als den politischen Kern des Gewerkschaftspluralismus bezeichnen. Allerdings haben sich um diesen Kern bereits in den 1980er und 1990er Jahren eine Gruppe autonomer Gewerkschaften gebildet, die die Vielfalt der Gewerkschaften weiter erhöht.

Zusammenfassend ist das Verbandswesen in Frankreich im Allgemeinen durch einen hohen Grad an Pluralismus gekennzeichnet (Ismayr 2003: 334), was im Besonderen auch für die Gewerkschaften gilt. Sie sind zweifach gespalten, ideologisch (die kommunistische CGT, die sozialistische FO und die reformistische CFDT) und hierarchisch nach Berufsgruppen wie Arbeitern, Angestellten und Führungskräften. Heute ist die Gewerkschaftsbewegung in Frankreich von fünf Gewerkschaftsverbünden (in Frankreich spricht man von Gewerkschaftszentralen) geprägt. Die CGT und die CFDT bilden die mitgliederstärksten Verbünde.

Wie stellt sich jedoch ihre heutige Situation dar? Die französischen Gewerkschaften haben ebenso wie die europäischen Nachbargewerkschaften mit dem gesellschaftlichen Strukturwandel zu kämpfen, der vor allem durch den Wandel von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft gekennzeichnet ist. Hinzu kommen die Folgen der gesellschaftlichen Individualisierung (Beck), die mit einem Verlust des Bedürfnisses nach Solidarität einhergeht. Insbesondere jüngere Arbeitnehmer vertrauen auf ihre individuellen Fähigkeiten und versuchen diese auf dem Arbeitsmarkt einzubringen und sind dabei weniger auf die Hil-

[19] Hierin bricht sich meines Erachtens das gesellschaftliche Verhältnis zwischen Individuum und Gesellschaft. Die Einheit wird als hohes Gut betrachtet, jedoch soll die Individualität dadurch nicht zu sehr unterdrückt werden.

fe von Gewerkschaften angewiesen. Ähnlich wie bei den Parteien Frankreichs, könnte man auch heute bei den Gewerkschaften von einer Bipolarisation (Borella 1990: 37ff) sprechen. Auf der einen Seite gibt es das reformistische Lager, das von einigen abwertend als Lager der Mitläufer bezeichnet wird, da es die Regierung unterstützt. Wieder andere sehen in diesem Lager eine Bewegung des sozialen Wandels, die durch eigene Vorschläge versucht, auf Reformen Einfluss zu nehmen und eine Modernisierung der Gesellschaft mittels Verhandlung voranzutreiben. Hierzu zählen die CFDT, CFTC, CFE-CGC und UNSA. Das andere Lager wird als Konfliktbewegung bezeichnet, da es sich eher für Streikmaßnahmen zur Durchsetzung seiner Forderungen ausspricht. Diese Strategie wird von der CGT, der CGT-FO, der FSU, SUD und der Groupe des Dix bevorzugt (Borella 1990: 158).

So schwanken die Gewerkschaften nach wie vor zwischen einer Konflikt- und Verhandlungsorientierung gegenüber der staatlichen Politik und den Arbeitgebern. Jedoch zeigen sich auch erste Anzeichen einer Strategieänderung bei den beiden größten Gewerkschaften. Die wohl größte Veränderung ist bei der CGT zu erkennen, die auf ihrem Kongress 1999 mit Bernard Thibault einen moderaten Generalsekretär wählte und den Beitritt zum Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) beschloss.

Zusammenfassend konstatiert Boulin, dass trotz dieser positiven Veränderungen nicht von einer Einigkeit unter den französischen Gewerkschaften gesprochen werden kann (2001: 168). Im Gegenteil, die Vielzahl der Organisationen zeigt die tiefe Spaltung der Gewerkschaften, was wenig Raum für ihre Modernisierung lasse. Hinzu komme die Schwächung durch den anhaltenden Mitgliederrückgang. Ohne eine Überwindung der Spaltung in der Gewerkschaftsbewegung scheint es schwierig, den Wandel erfolgreich bewerkstelligen zu können.

In dem folgenden Abschnitt wird zunächst auf die Anfänge der Zusammenarbeit zwischen der Universität und den Gewerkschaften eingegangen. Dann werden die Besonderheiten der französischen Elitenbildung und deren Verflechtung mit der Politik skizziert. Nach der Darstellung der staatlichen Forschungsorganisation folgt anschließend die Betrachtung außerstaatlicher und außeruniversitärer Wissenseinrichtungen, die vor allem in der Presse, aber auch in der US-amerikanischen Literatur unter dem Stichwort Think Tank diskutiert werden. Ihre Darstellung erfolgt aufgrund ihrer zunehmenden Verbreitung und ihres möglichen Einflusses auf das Verhältnis zwischen Staat und privaten Wissenseinrichtungen und die möglichen Auswirkungen auf die Politikformulierung.

1.2 Zugang zu politischer Macht über Wissen

Die Geschichte der Gewerkschaften zeigt eine starke Neigung zur Politisierung und die Bevorzugung des Streiks zur Durchsetzung ihrer Interessen. Die Erschließung eigener Wissensressourcen war im Vergleich zu England oder Deutschland aufgrund der schwach ausgeprägten Organisation nicht notwendig. Auch etablierte der Staat ein staatliches Schul- und Ausbildungswesen. Dabei ging eine Elitenförderung, die sich an der persönlichen Begabung orientierte einher mit einer Verbreiterung des Zugangs zu Wissen und Bildung samt eines Stipendienwesens für die gesamte Bevölkerung. Schließlich sprechen die stärker ausgeprägte Konfliktorientierung in Frankreich – gegenüber der deutschen Neigung zum Kor-

poratismus - und das Mißtrauen gegenüber allen, die mit der Macht im Staate verwoben sind, für eine gewisse Zurückhaltung gegenüber der Aneignung akademischen Wissens (Tümmers 2006: 172).

Im Vergleich zu England und Deutschland, wo die Gewerkschaften zum Zwecke der Funktionärsausbildung mit den Universitäten seit der Jahrhundertwende kooperierten, näherten sich die französischen Gewerkschaften relativ spät, nämlich in den 1950er Jahren, der akademischen Bildung. Allerdings entwickelte sich aus dieser Annäherung eine bis heute bestehende Zusammenarbeit zwischen Universitäten und Gewerkschaften in Form der von den Gewerkschaften gemeinsam mit Professoren, teilweise auch Arbeitgebern (Lille), geführten „Instituts du travails" an neun Universitäten in Frankreich (Tanguy 2006).

Die Universität gehört zu den ältesten Wissensinstitutionen, die im Auf und Aab politischer Auseinandersetzungen bis heute überlebt haben. Frankreich kann mit Italien (Bologna, Padua) auf eine der ältesten Universitäten (Paris) zurückblicken. Die Sorbonne, 1253 vom Geistlichen Robert de Sorbonne als Internat für arme Theologiestudenten gegründet, bildet den Kern der heutigen Universitätslandschaft in und um Paris, die Ende der 1960er Jahre auf 13 Universitäten mit verschiedenen Fachbereichen aufgeteilt wurde.

Die Förderung von und der Zugang zu Wissen ist in Frankreich seit Napoleon durch eine umfangreiche staatliche Forschungspolitik gekennzeichnet. Damit verbunden war eine umfangreiche Alimentierung der Wissenschaftler. 1825 wurden in Frankreich 60 Prozent der Wissenschaftler aus staatlichen Mitteln bezahlt, in Großbritannien 15 Prozent und in Deutschland 20 Prozent (Dhombres/Dhombres 1989: 837, zitiert nach Schalenberg/Bruch 2004: 691).

Vertieft wurde diese Ausrichtung seit dem Zweiten Weltkrieg durch den Ausbau der Eliteförderung mittels der Grands écoles und die Gründung der École national d'administration (ENA). Damit wurde eine Doppelstruktur von Massenausbildung und Eliteförderung geschaffen, die das Bildungs- und Wissenschaftssystem bis heute prägt. Der Aufbau der Eliteschulen und -universitäten hat zu einer engen Verflechtung zwischen gesellschaftlicher und politischer Elite geführt (Pantouflage). Gleichzeitig haben sich die Gewerkschaften in den 1950er Jahren dafür eingesetzt, das Thema Arbeitswelt und die damit verbundenen Fragen zur Situation der Beschäftigten am Arbeitsplatz in den Universitäten zu etablieren. Damit wurden das Spektrum sozioökonomischen Wissens und der Zugang für Arbeiter zu diesem Wissen ausgeweitet, da auch Erfahrungen aus der beruflichen Praxis als Zugangsvoraussetzung des Studiums anerkannt wurden. Die Etablierung der „Instituts du travails" an den Universitäten seit 1950 ist neben dem 1966 gegründeten Institut national de documentation et d'information du Travail (INDIT) ein wichtiger Markstein auf dem Weg zur Etablierung gewerkschaftsnaher Forschungskapazitäten, die schließlich 1982 in die Gründung des IRES innerhalb des staatlichen Institutionensystems mündete.

Neben der staatlich organisierten Forschung und Politikberatung, die sich innerhalb der Administration und vor allem in den ministeriellen Kabinetten vollzog, haben sich in Frankreich mit der Etablierung von politischen Parteien und Organisationen spiegelbildlich politische Clubs etabliert, die sich vornehmlich auf die Metropole Paris konzentrieren. In diesen privaten Institutionen diskutieren Politiker, Intellektuelle, Unternehmer und Gewerkschafter parteiübergreifend politische Ideen. In diesem informellen Kontext werden wichtige Netzwerke geknüpft, eine politische Erneuerung der Parteien betrieben und politische Entscheidungen vorbereitet. Anstöße für die Gründung von politischen Clubs sind Parteikrisen, neue

gesellschaftliche Herausforderungen und die Vorbereitung eines Generationswechsels innerhalb des politischen Institutionensystems. Seit den 1990er Jahren hat es einige Neugründungen gegeben, über deren politische Bedeutung in der französischen Presse und jüngst auch seitens der Wissenschaft unter dem US-amerikanischen Think Tank Begriff diskutiert wird. Mit diesem Begriff werden die wachsende Bedeutsamkeit außerstaatlicher Institutionen und deren Einfluss auf die öffentliche Diskussion und die politische Agenda hervorgehoben. Die Gründung neuer Think Tanks und ihre rechtliche Anerkennung durch den Staat als gemeinnützige Einrichtungen können als Indiz für die Neujustierung des Verhältnisses zwischen Staat und privaten Organisationen betrachtet werden. Diese werden zunehmend als Vermittlungsinstanz (intermediäre Organisationen) zwischen Individuum und Staat bzw. der Gesellschaft akzeptiert.

Inwieweit dies zutrifft soll eine nähere Betrachtung der Forschungsorganisation in Frankreich ergeben. Zunächst wird kurz auf die Rolle der „Instituts du travail" für die gewerkschaftliche und gesellschaftliche Erweiterung von Wissensbeständen eingegangen. Dann folgt die Darstellung der besonderen Verflechtung von Eliteförderung und Politik. Anschließend werden die Landschaft der staatlichen Forschungsorganisation und die außerstaatlichen Institutionen der Wissensproduktion vorgestellt und deren Verhältnis zueinander diskutiert.

1.2.1 Les Instituts du Travail – Arbeiterbildung an den Universitäten

Ähnlich wie in Deutschland nahmen auch die französischen Universitäten die arbeitsweltlichen und gesellschaftlichen Veränderungen infolge der Industrialisierung als Forschungsgegenstand nur unzureichend wahr. Erst gegen Ende des 19. Jahrhunderts schufen sie in geringem Umfang Bildungsmöglichkeiten für Arbeiter oder initiierten sozioökonomische Studien. Einige höhere Bildungseinrichtungen boten langfristige Abend- oder Fernkurse für Arbeiter im Rahmen der „formations ouvertes aux travailleurs" an. Sie reagierten hiermit auf die Nachfrage Einzelner und von Unternehmen; die Gewerkschaften waren daran nur indirekt beteiligt. Erst in der Zwischenkriegszeit gründeten die französischen Gewerkschaften eigene Bildungseinrichtungen. Als erste gründete die CFTC 1925 die „Écoles normales ouvrières" und 1932 folgte die CGT mit dem „Centre confédéral éducation ouvrière". Diese Aktivitäten wurden nach dem Zweiten Weltkrieg weiterentwickelt und boten einer breiten Öffentlichkeit graduierte Ausbildungskurse. Diese Ausbildung hat einigen heutigen Wissenschaftlern den Weg für eine Eliteausbildung an den Écoles normales supérieures geebnet (Tanguy 2006a: 689).

Die Institutionalisierung akademischer Bildung in Kooperation mit den Gewerkschaften[20] begann 1951. Üblicherweise wird die Gründung des Instituts des sciences sociales du travail (ISST) in Paris 1951, verhandelt durch Marcel David und dem Arbeitsministerium, als der Beginn einer Allianz zwischen Gewerkschaften und Universitäten betrachtet. Lucie Tanguy weist jedoch darauf hin, dass diese Gründung in einem institutionellen Kontext stattfand,

[20] Die folgenden Ausführungen beruhen auf einem Überblicksartikel von Jacques Freyssinet von 1988, dem aktuellen Rückblick von Lucie Tanguy von 2006 sowie einem Artikel von ihr zur Vorgeschichte der Kooperation von Gewerkschaften und Universitäten in den 1950er Jahren, geprägt vom Engagement des Arbeitsminister Paul Bacon 1950-1962.

der bereits bereitet war. Tatsächlich wurde bereits 1950 ein regionales Institut du travail an der Universität Lille II gegründet. Allerdings blieb es weitgehend unberücksichtigt, da es in Kooperation mit Arbeitgebern geleitet wurde. 1951 wurden an der Universität Paris im Bereich „Promotion sociale du travail“ conseillers du travail, Praktiker aus dem Arbeitsleben, eingesetzt. Marcel David Juraprofessor, gründete schließlich 1951 das erste Institut du travail in Paris (Tanguy 2006b: 45).

Die Grundlagen für diese Kooperation erarbeiteten sich die Gewerkschaften nach dem Zweiten Weltkrieg, währenddessen sie sich allmählich eine Position gegenüber dem Staat erarbeiteten, um eine staatliche Förderung universitärer "Arbeiterbildung" durchsetzen konnten. Den Hintergrund für diese Entwicklung bildete die produktivitätsorientierte Politik des Wiederaufbaus. Die Zustimmung der Regierung zu den US-Marshallplanhilfen, die u.a. die Bekämpfung des Kommunismus zur Auflage hatten, wurde von der CGT heftig bekämpft. Jean Monnet entwarf die Planungen für eine produktivitätsorientierte Politik, die Frankreich von einem noch rückständigen Agrarstaat in einen modernen Wohlfahrtsstaat verwandeln sollte. Die Regierung gründete 1950 das „Comité national de productivité“ (CNP) und 1953 die „Association francaise pour la productivité“ (AFAP), in der die Marshallplangelder verwaltet wurden. Die Gewerkschaften CFTC und CGT-FO waren in der Association beteiligt. Die CGT wurde ausgeschlossen, da sie sich der Produktivitätspolitik verweigerte, was aufgrund der antikommunistischen US-Auflagen verständlich wird.

Die Regierung suchte durch Formeln wie „La productivité est un état d’esprit“ (Tanguy 2006a: 693) die gesamte Gesellschaft auf den industriellen Aufbau Frankreichs einzuschwören. Die Aktivitäten des damaligen Arbeitsministeriums spielten bei der Einbindung der Gewerkschaften in diesen Prozess eine zentrale Rolle. Roger Bacon, Arbeitsminister von 1950 bis 1962, dessen Name zum Synonym für Soziale Sicherung und politische Partizipation wurde, hat durch eine gezielte Interaktion mit den Gewerkschaften den Konflikt zwischen Unternehmen und Gewerkschaften zugunsten einer kooperativen Zusammenarbeit entschärft. Mit Hilfe von bi- und tripartiten Einrichtungen wurde gemeinsam an den Grundlagen für den wirtschaftlichen Aufschwung und die gesellschaftliche Transformation gearbeitet. Unterstützt wurde dies durch Forschungsanstregungen, die vom Arbeitsministerium finanziert wurden. Zu Themen wie „Productivité et plein emploi“ (Produktivität und Vollbeschäftigung), dessen Vorsitz ein Gewerkschafter der CFTC führte, oder „Productivité et coopération du personnel des entreprises“, Produktivität und Kooperation der Beschäftigten mit dem Unternehmen, wurden Forschungsprojekte initiiert, von denen alle Beteiligten profitierten.

Zur Durchführung der Forschungsarbeiten wurde auf Initiative des Arbeitsministeriums und der Universität Paris 1951 das „Institut du Travail“ der Gewerkschaften, unter dem Namen „Institut des sciences sociales du travail“ (ISST) von Marcel David gegründet (Tanguy 2006a: 696). Die wachsenden Beratungs- und Leitungsaufgaben, die den Gewerkschaftern in den verschiedensten staatlich initiierten Gremien zukamen, erforderten zunehmend vertiefte Kenntnisse. (Freyssinet 1988: 61). Deshalb wurde der erste Schritt der Institutionalisierung der Arbeitsforschung an der Universität ergänzt durch die gesetzliche Verankerung des „congé d’éducation“ (1957), des Bildungsurlaubes und der „formation économique et sociales“ (1959), der sozialökonomischen Ausbildung an den Universitäten. Die Durchführung der Bildungsangebote legte der Staat in die Hände der Gewerkschaften, wobei er sich die Verantwortung über die Verwaltung der finanziellen Mittel vorbehielt. Letzteres führte dann in den 60er Jahren zum Aufbau eines Netzes von insgesamt neun universitären „Instituts du travail“, über die Aus- und Weiterbildung organisiert wurde.

Es existieren heute zwei nationale Institute und sieben regionale. Forschung wird an der Université Paris I, am Institut des Sciences Sociales du Travail (ISST) und am Institut Régional du Travail (IRT) an der Université Nancy II betrieben. Die anderen Institute dienen ausschließlich Ausbildungszwecken. Die Institute sind an der Universität angesiedelt und folgen in ihrer Organisation und der Rekrutierung des Personals den dort etablierten Regeln. Dabei genießen sie große Autonomie bei der Wahrnehmung ihrer Funktionen. Die Institute werden paritätisch von Universitätsangehörigen und Gewerkschaftsvertretern geleitet. Beide Akteure beteiligen sich an den Ausbildungsaktivitäten. Die Forschungsprogramme werden durch ein bi- oder tripartistisches Gremium entwickelt und begleitet. Das Budget für die Ausbildung wird vom Bildungsministerium und vom Arbeitsministerium zur Verfügung gestellt. Forschung wird auf der Basis von konkreten Forschungsaufträgen durchgeführt, die z.B. vom Arbeitsministerium vergeben werden.

Die Etablierung einer spezifischen akademischen Erwachsenenbildung unter Beteiligung der Gewerkschaften hat zwei Auswirkungen gehabt. Zum einen wurde dadurch der Zugang zu einer universitären Ausbildung auch ohne entsprechende schulische Qualifikationen geschaffen. Auch berufliche Erfahrungen werden als Zugangsvoraussetzung anerkannt. Zum anderen wurde mit dieser Form der akademischen Ausbildung eine Möglichkeit geschaffen, wo sich Lehrende und Lernende mit unterschiedlichen Realitäts- und Bildungserfahrungen treffen und diese in die Bearbeitung von Themen einbringen. Diese „Konfrontation“ führte zu einem diskursiven Austausch unterschiedlicher Auffassungen. Dabei besteht eine große Chance, dass in der gegenseitigen Auseinandersetzung neue Forschungsfragen aufgeworfen werden, die dann systematisch in ein entsprechendes Forschungsprogramm aufgenommen werden können.

Das ISST, das Institut des sciences sociales du Travail an der Universität Paris forschte zum Arbeitsschutz und fertigte Studien über die Ergonomie am Arbeitsplatz an oder beschäftigte sich mit Problemen der institutionalisierten Erwachsenenbildung im internationalen Vergleich. Das Institut Régional du travail (IRT) fokussierte und sammelte juristische Urteile in Bezug auf betriebliche Arbeitsbeziehungen und wertete diese aus. Diese Daten werden sowohl vom Arbeitsministerium als auch in den französischen Regionen verwendet und als Ausgangspunkt für weitere Forschungen über die arbeitsrechtlichen Probleme in der Region Lorraine verwendet.

Jacques Freyssinet, ehemaliger Professor am ISST und von 1989 bis 2002 Direktor am IRES betont, dass die Gewerkschaften ihr spezifisches Erkenntnisinteresse artikulieren, zugleich aber auch die Freiheit der Forscher in Bezug auf die Wahl der Hypothesen und ihre Methodologie akzeptierten. Dabei dürfe nicht verschwiegen werden, dass Forschungsergebnisse einen unmittelbaren Einfluss auf die soziale Realität haben. Die „Deontologisierung“ des Forschungsgegenstandes durch wissenschaftliche Methoden führt in der Arbeits- und Arbeitnehmerfoschung zu einem besonderen Problem, da der „Arbeiter“ zugleich Subjekt und Objekt der Forschung sei. Diesem Problem versuche man mit unterschiedlichen Methoden zu begegnen, nämlich erstens dem Einsatz von „objektiven“ Methoden („traditionelle, scientific“), deren Resultate auf quantitativen Daten beruhen. Diese Methode werde zweitens ergänzt durch eine Analyse der Arbeiter selbst, in der ihre eigene Wahrnehmung der Arbeit und deren Einfluss zum Tragen komme (qualitative Analyse). Durch die Verknüpfung beider Methoden könne eine gegenseitige Befruchtung der Akteure durch wissenschaftliche Arbeit stattfinden.

Das Experiment einer Kooperation zwischen Universitäten und Gewerkschaften, so Freyssinet, war nur durch das Vertrauen und die Beteiligung der Arbeiter möglich, die letzt-

endlich die Ergebnisse diskutieren und nutzen. Marcel David, der Initiator der „Instituts du Travail“ überschrieb dieses Experiment mit dem Titel: „Témoins de l’impossible“ – das Unmögliche möglich machen“. Dies gilt es, aus Sicht von Jacques Freyssinet, zukünftig zu erhalten. Um dies zu gewährleisten sieht er die Rolle der universitären Institute darin, die Reflexionsfähigkeit und wissenschaftliche Kompetenz der Gewerkschafter zu erhöhen. An die Gewerkschaften appelliert er, sich auf das Risiko einer kritischen und widersprüchlichen Lesart der sozialen Realität einzulassen, die mit der Anwendung wissenschaftlicher Methoden verbunden sei. Vom Staat erwartet er, dass dieser sich auf die Kontrolle der Mittelverwendung beschränke und auf jegliche Beeinflussung der Inhalte und Prioritätensetzung verzichten solle (Freyssinet 1988: 66).

Die Geschichte der Institutionalisierung der Arbeiter- bzw. Erwachsenenbildung beginnt in Frankreich mit den Gewerkschaftschulen und Ausbildungsstätten der einzelnen Verbünde, die Arbeitern die Erlangung eines formalen Abschlusses ermöglichte. Im Rahmen des industriellen Modernisierungsprozesses in den dreißig goldenen Jahren nach dem Zweiten Weltkrieg und des Ausbaus Frankreichs zu einem modernen Wohlfahrtsstaat konnten die Gewerkschaften ihre Forderungen nach einer verbesserten akademischen Arbeiterbildung an den Universitäten durchsetzen. Damit schufen sie die Basis für den Aufbau einer Arbeiterelite und einer wachsenden Gruppe von Wissenschaftlern, die in der betrieblichen Arbeitswelt den Alltagserfahrungen der Beschäftigten nachgehen und den wissenschaftlichen Mainstream mit ihren Ergebnissen konfrontieren. Diese Bemühungen bildeten einen wichtigen Schritt auf dem Weg zur Gründung eines eigenen Forschungsinstituts der Gewerkschaften in Form des IRES.

Obwohl das IRES heute im staatlichen Gefüge der sozialökonomischen Berichterstattung akzeptiert ist, hat dies nichts an der Kluft zwischen den an den Eliteschulen ausgebildeten Politikern und Wissenschaftlern und Absolventen der herkömmlichen staatlichen Universitäten geändert. Die folgenden Abschnitte beschreiben die besonderen Verflechtungen von Politik und Elitensystem und die Bedeutung der staatlichen und privaten Forschungsorganisationen in Frankreich, die die Umgebung des IRES bilden.

1.2.2 Verflechtung zwischen Politik und gesellschaftlicher Elite

In Frankreich existiert seit dem Zweiten Weltkrieg im Bildungsbereich eine Doppelstruktur zwischen der regulären Ausbildung an staatlichen Schulen und Universitäten und der Ausbildung an sogenannten Eliteschulen und Eliteuniversitäten. Während der Zugang zu der staatlichen Universitätsausbildung über das Abitur erfolgt, gelten für die Eliteuniversitäten besondere Zugangsbedingungen. Den Kern der Eliteausbildung bilden die ca. 300 Grandes écoles. Aufnahmebedingung ist entweder ein abgeschlossenes Hochschulstudium oder die Teilnahme an meist zwei Jahre dauernden Spezialkursen (classes préparatoire), die auf das Aufnahmeverfahren (concours) vorbereiten. Jede École hat ihre eigenen Vorbereitungskurse, die an bestimmten Schulen abgehalten werden. Die Grandes écoles sind kleiner als die klassischen Universitäten, d.h. das Lernen erfolgt in kleineren Gruppen und die Anforderungen sind meist höher. Die Grandes écoles verfolgen im Gegensatz zu Deutschland eher eine praxisbezogene Ausbildung. An etwa 90 Einrichtungen ist die wissenschaftliche Tätigkeit derart ausgeweitet worden, dass dort auch das Doktorat erworben werden kann. Die meisten Grandes écoles sind Schulen für die Lehrerausbildung und unterstehen dem Bil-

dungsministerium. Im natur- und ingenieurwissenschaftlichen Bereich bildet die École polytechnique[21] (1794) die bedeutendste. Die „X“ wie sie auch genannt wird, strebt eine generalistische Ausbildung an. Ziel ist es, die analytischen Fähigkeiten zu entwickeln, damit diese in der höheren Verwaltung, im öffentlichen Dienst und im Management von Unternehmen eingesetzt werden können. Speziellere Ausbildungen bieten die École centrale des arts et manufactures de Paris (École centrale) (1829), die École des ponts et chaussées (1747) und die École normale supérieure des mines[22] (1783). Sie bieten eine breite mathematisch-naturwissenschaftliche Ausbildung an.

Die geisteswissenschaftliche Elite wird an vier Écoles normales supérieures ausgebildet. Die wirtschaftswissenschaftliche Ausbildung erfolgt in Grandes écoles de management. Diese haben sich von rein französischen Ausbildungsstätten zu internationalen Business Schools angelsächsischen Stils entwickelt, die im europäischen Ranking vordere Plätze belegen. Eine besondere Stellung unter den Grandes écoles nimmt die École normale d'administration ein (ENA), die 1945 gegründet wurde und die Führungskräfte für die Grands corps de l'Etat ausbildet, d.h. die des Conseil d'Etat (Staatsrat), des Cour des comptes (oberster Rechnungshof), der Inspection générale de finances (Finanzverwaltung), des Corps diplomatique (Diplomatischer Dienst) und des Corps préfectoral (Regionalverwaltung), um nur einige der insgesamt 21 Corps zu nennen. Voraussetzung ist ein Abschluss an einer der Grands écoles oder die Teilnahme an einem vorbereitenden Kurs am Institut d'études politiques (IEP) in Paris. Alle Politiker, Premierminister und Präsidenten verbindet der ENA-Corpsgeist. Man spricht aufgrund der herausragenden Fähigkeiten (mérite), die hier zum Einsatz kommen, auch von einer Méritocratie, die in Frankreich herrscht.

In den 1980er Jahren ist eine zunehmende Kritik an dem Rekrutierungsmechanismus der gesellschaftlichen Elite über die Elitehochschulen festzustellen. Eine überzeugende These für den andauernden Einfluss der „Énarchie“ besagt, dass dieser auf der Homogenität der Ausbildung und der gleichartigen Sozialisation beruhe. Dies beginne bereits in den Vorbereitungsklassen für die ENA, für die die traditionsreiche ehemals private und heute staatlich verwaltete Politikhochschule Sciences-Po Institut d'Études Politique (IEP) ein Quasi-Monopol darstelle. Hinzu kommen die Ehemaligen-Vereinigungen (Association des anciens élèves), die neben den politischen Clubs eine umfangreiche Netzwerk- und Lobbyfunktion unter den Absolventen übernehmen. Die Diskussion über die Republik der Funktionäre - „République des Fonctionaires“ - wendet sich vor allem gegen die enge Verzahnung zwischen Verwaltung und Politik sowie Verwaltung und Wirtschaft (Pantouflage). Denn ein ENA Absolvent kann nach zehn Jahren in die Wirtschaft oder Politik wechseln. So ist beispielsweise die Zahl der ENA Absolventen in der Politik statistisch nicht mehr zu ignorieren, die zu fast 40 Prozent in der Ministerialbürokratie (Grands Corps) repräsentiert sind. Gestiegen ist auch die Zahl der Absolventen, die zwischen den 1960er und 1980er Jahren von der Verwaltung in die Wirtschaft wechselten, von 16 auf knapp 58 (Bock 1999: 397).

Für die unteren Bevölkerungsschichten ist der Weg zur gesellschaftlichen Macht(elite) zwar nicht vollständig versperrt, jedoch aufgrund der notwendigen Voraussetzungen des sozialen bzw. kulturellen Kapitals (Bourdieu) zumindest erheblich erschwert (Zettelmeier 1999: 159). Einen deutlichen Hinweis auf die Selbstreproduktion der Elite geben in diesem Zusammenhang die im Rahmen einer Konferenz zum französischen Bildungssystem vorgestellten Daten (Auduc 2003), die zeigen, dass 60 Prozent der ENA Studenten aus Familien

[21] Seit 1972 sind auch Frauen zum Studium zugelassen (Tümmers 2006: 192).

[22] In der École national supérieure des mines de Paris wurden früher Bergbauingenieure ausgebildet, heute ist dies eine breite mathematisch-naturwissenschaftliche Ausbildung. Im Rahmen eines Aufbaustudiengangs werden die zukünftigen Mitglieder des Corps des Mines, eine der zentralen Verwaltungseinheiten des Staates, ausbildet (Tümmers 2006: 193).

der oberen Gesellschaftsschichten stammen, die nur 20 Prozent der Bevölkerung repräsentieren (Tümmers 2006: 196).

Wie bedenklich diese Entwicklung einer politischen Funktionselite auch sein mag, so gewährleiste die Elitenauswahl auch eine Nähe zwischen politischer und intellektueller Elite, die Régis Debray (1981: 9, 24) als „Macht der Intellektuellen" in Frankreich bezeichnet. Diese Nähe wird nicht nur durch die gemeinsame Ausbildung, sondern auch die Begegnung in den politischen Zirkeln (Le Siècle, Cercle Saint-Simon[23]) bzw. politischen Clubs hergestellt. Derartige informelle Kommunikationsstrukturen gelten in Frankreich als wesentlicher Teil einer effizienten Verwaltung. Hinzu kommt die räumliche Konzentration der Institutionen und Gesprächskreise auf Paris, was einen parteiübergreifenden Gedankenaustausch erleichtert (Hudemann 1994: 202). Der Austausch zwischen Gleichgesinnten, innerhalb eines breiten Spektrums an Anschauungen, kann auch als Transmissionsriemen für die Veränderung von Einstellungen gesellschaftlicher Gruppen dienen. Zum Beispiel beeinflussten die entsprechenden politischen Clubs in den 1960er Jahren die Transformation der christlichen Gewerkschaften (CFTC: Conféderation francaise des travailleurs chrétiens) in die CFDT (Conféderation francaise démocratique du travail) und damit eine Annäherung hin zum Sozialismus (Fridenson 1988: 59).

Fieschi und Gaffney (1998: 43) verweisen darauf, dass Diskussionszirkel häufig gegründet werden, wenn Parteien in die Krise geraten bzw. wenn sie in ihren Funktionen versagt haben, z.B. gesellschaftliche Probleme in Politikfeldern zu lösen oder eine bestimmte Vision zu entwickeln. Dies bestätigt auch Münch (1999: 40). Er sieht einen tief liegenden Antagonismus zwischen Intellektuellen und politischer Macht. Oftmals zeige sich, dass die Politik erst in der Krise für intellektuelle Kritik zugänglich sei. Dies verweist auf die Abgeschlossenheit der beiden Sphären Politik und Wissenschaft, die erst durch krisenhafte oder außergewöhnliche Ereignisse anschlussfähig werden.

In dieser Beobachtung spiegelt sich das zwiespältige Verhältnis eines Teils der Intellektuellen zu den Bürgern und der Politik Frankreichs. Als Intellektuelle und Angehörige der Grands Corps zeigen sie eine starke Loyalität zum Staat, in dem sie überdies einen besonderen Berater- und Expertenstatus genießen. Durch die Hinwendung der Politik zum Bürger und die Verlagerung politischer Debatten in die Öffentlichkeit werden Letztere in den Stand politischer Expertenberater gehoben. Diese Gleichsetzung von Bürgern und Elite scheint von einigen Intellektuellen als Affront missverstanden zu werden.

Die Trennung zwischen Universitäten und Elitehochschulen, die dadurch entstehende alltägliche Distanz zu Kommilitonen anderer Bildungseinrichtungen und die interne Verbundenheit zwischen den Absolventen der Elitehochschulen verursacht somit eine starke Abgeschlossenheit der Eliten in Frankreich und eine Nähe zum staatlichen Machtapparat bzw. der Wirtschaftselite. Daraus resultiert vermutlich auch das starke Beharrungsvermögen eines hierarchischen Verhältnisses zwischen Unternehmensleitung und Belegschaft, das – so

[23] Dieser Zirkel wurde als liberale „Denkfabrik" 1982 von Historiker Francois Furet (u.a. Président de l'École des Hautes Etudes en Sciences Sociales und Ehrendoktor der Universitäten Harvard und Tel Aviv) und Pierre Rosanvallon (u.a. ehemaliger Berater des CFDT Vorsitzenden Edmond Maire, Direktor der Hochschule für Sozialwissenschaft (l'École des Hautes Etudes en Sciences Sociales und Professor am Collège de France) gegründet, um die Analyse des globalen Wandels voranzutreiben. Sie diente dazu, einen parteiübergreifenden Dialog mit Entscheidungsträgern aus allen politischen Lagern zu initiieren und den gegenseitigen Gedankenaustausch zwischen Politik, Wirtschaft und Wissenschaft für die zukünftige Entwicklung Frankreichs fruchtbar zu machen. Die Stiftung wurde im Dezember 1999 geschlossen. Man habe seine Mission, die französische Linke mit den ökonomischen Auswirkungen der Globalisierung vertraut zu machen und einen gegenseitigen soziopolitischen Dialog anzustossen erfüllt, so der Soziologieprofessor Denis Segrestin.

eine These - den Hintergrund für die Streikhäufigkeit und die große Konfliktbereitschaft in den französischen Unternehmen darstellt (Eliten in Deutschland und Frankreich im 19. und 20. Jahrhundert. Band 1. 1994: 200f). Möglicherweise ist die zu starke Abschließung der Intellektuellen gegenüber den anderen gesellschaftlichen Schichten ebenfalls der Grund für ihre Anfälligkeit für politische Wechsel nach rechts.

Häufig sind auch Medienvertreter Mitglied elitärer Zirkel aus Politikern und Wissenschaftlern. Debray (1981) vermutete in seiner Analyse der Eliten Frankreichs bereits Ende der 1970er Jahre, dass die Medien nach der Universität und dem Verlagswesen eine immer wichtiger werdende Rolle für die öffentliche Diskussion einnehmen (Tendenz zur Médiocratie). Während vormals die Intellektuellen selbst in der Öffentlichkeit auftraten und die Debatten bestimmten, treten heute die Medien zunehmend zwischen die Intellektuellen und die Öffentlichkeit. Dadurch verkleinere sich jedoch der Raum für den traditionellen Intellektuellentypus. Bock konstatiert in diesem Zusammenhang, dass sich der traditionelle Intellektuellentypus der Mitterandära auf das enge Gehäuse der Forschungsinstitute und Seminare eingerichtet habe. Er deutet dies als Folge ihrer damaligen Rolle als Agenten des politischen Marketings und ihrer Expertenrolle. Für ihn bleibt offen, ob sie in dieser Position verharren oder sich als produktiver Gegenpol zur politischen Elite verstehen und wieder öffentlicher werden (Bock 1999: 400).

Gleichzeitig deutet die verstärkte Gründung von so genannten Think Tanks bzw. privaten wissenschaftlichen Instituten seit den 1990er Jahren darauf hin, dass sich Intellektuelle und Politiker zunehmend in privaten Einrichtungen zusammenfinden, um ihren politischen Haltungen öffentlich Nachdruck zu verleihen. Sie kann teilweise als Ausdruck eines Legitimationsverlustes von Universitäten bzw. staatlichen Forschungseinrichtungen gewertet werden, da sie immer weniger zur Lösung gesellschaftlicher Probleme beitragen. Der folgende Abschnitt gibt Auskunft über die staatliche Forschungsorganisation, in die das IRES zumindest administrativ eingebettet ist.

1.2.3 Die staatliche Forschungs- und Beratungsorganisation

Auch die Forschungsorganisation in Frankreich ist wie viele andere Gesellschaftsbereiche durch staatliche Eingriffe geprägt. Die Forschungslandschaft besteht aus unterschiedlichen Wissenschafts-, Bildungs- und Beratungsinstitutionen, die sich in verschiedenen historischen Schritten entwickelt und ausdifferenziert haben. Dazu gehören die Universitäten, historisch die ersten Wissenschafts- und Bildungseinrichtungen, das System der Eliteausbildung und die wissenschaftliche Beratungslandschaft des Staates.

Das System der Universitäten, in dem die überwiegende Zahl der Abiturienten ihre Hochschulbildung erhält, wird seit dem 18. Jahrhundert ergänzt durch ein praxisorientiertes System staatlicher Elitenförderung. In den „Grandes Écoles“ werden die Studenten gezielt auf Führungsaufgaben in Wirtschaft und Politik vorbereitet. Mit der Gründung der École normale d’administration (ENA) baute man nach dem Zweiten Weltkrieg systematisch die Ausbildung einer Verwaltungselite aus. Damit ist ein System von staatlichen "Paralleluniversitäten" entstanden, hier die Massenuniversität und da die selektive Eliteförderung, in der sich heute der obere Teil der Gesellschaft weitgehend selbst reproduziert, was in der Öffentlichkeit zunehmend missbilligt wird. Mit der erhöhten Bildungsnachfrage stehen diese aber auch

immer häufiger im Wettbewerb mit den herkömmlichen Universitäten, die im Laufe der Zeit ihr Niveau deutlich erhöht haben (Zettelmeier 1999: 152ff.).

Das Zentrum der staatlichen Forschungsorganisation bildet das „Centre National de la Recherche Scientifique“ (CNRS). Es entstand 1939 mit dem Ziel, die vorhandenen Forschungsinstitutionen neu zu ordnen und die Forschung auf der Ebene des Staates zu koordinieren. Dazu gehörten staatliche Einheiten, Einrichtungen der Grundlagenforschung ebenso wie angewandte Forschungsinstitute. Seit 1966 befinden sich unter seinem Dach auch private Einrichtungen, die mit dem Staat assoziiert sind. Die Modalitäten der Finanzierung, der Rekrutierung und der Forschungsorganisation werden nach wie vor staatlich festgelegt (Picard 1990). Das CNRS ist vergleichbar mit der Organisationsstruktur der Max-Planck-Gesellschaft. Über das CNRS sind ca. 2.000 Forschungszentren miteinander verbunden (von Alemann 1981: 270).

Das „Institut national de la Statistique et des Études Economiques (INSEE)“ entstand 1946 und ist vergleichbar mit dem Bundesamt für Statistik in Deutschland. Es sammelt und analysiert vor allem vorliegende Statistiken, beispielsweise zur Arbeitsmarkt- und Beschäftigtenentwicklung. Seit Anfang der 1970er Jahre mehrten sich die Anzeichen für die Krisenanfälligkeit der Wirtschaft und die Notwendigkeit eines Strukturwandels auf dem Arbeitsmarkt. Damit verbunden war ein gezielter Angriff der damaligen Regierung Giscard d’Estaing auf das Monopol staatlicher Wirtschaftsberatung durch das INSEE. Auf der Grundlage einer wissenschaftlichen Evaluation des INSEE wurde die wirtschaftspolitische Beratungslandschaft des Staates verbreitert und es wurden weitere Forschungseinrichtungen gegründet. Dazu gehörte das Centre francais d’études et de recherches en économie internationale et placé auprès du Centre d’analyse et de recherche en économie international (CEPII), das Konjunkturinstitut Office francia des conjunctures économiques (OFCE) und das Centre de recherche pour l’étude et l’observation des condition de vie (CREDOC) und das arbeitgebernahe Centre de Recherches pour l’Expansion de l’Économie et des Dévelopements des Entreprises (REXECODE).

Als weitere außeruniversitäre Institutionen der staatlichen Forschungsorganisation sind hier zu nennen das Centre d’Études de l’Emploi (CEE), das Centre d’Études et de Recherches sur les Qualifications (CEREQ), die Agence nationale pour l’améliorations des conditions de travail (ANACT). Das CEE (Centre d’etudes d’emploi) ist ein zentrales Forschungszentrum, das sich mit dem Wandel von Arbeit und Beschäftigten befasst und ein gemeinsames Kind der Ministerien für Soziales und Forschung ist. CEREQ (Centre d’Études de Recherches sur les qualifications) forscht zu Qualifikationsthemen und ANACT führt Studien zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch.

Das DARES (Direction de l’Animation de la Recherches), das dem Arbeitsministerium untersteht, bildet durch seine regelmäßigen Ausschreibungen (appel d’offre) eine zusätzliche Finanzierungsquelle für die Forschungsarbeit an den Universitäten und privaten Forschungsinstituten. Weitere wichtige Finanzierungsquellen sind das dem Premierminister unterstellte Commissariat Général au Plan (CGP) und auch die Caisse nationale d’allocations familiales (CNAF). Letztere stellt insbesondere zusätzliche Forschungsressourcen zu den Themen Frauen und soziale Sicherung bereit. Typisch für das französische Forschungssystem ist seine enge Verflechtung mit der Politik. Die Gründung der genannten Forschungseinrichtungen folgte staatlichen und politischen Bedarfslagen. Forschung sollte gezielt der Unterstützung der Regierung bei der Bewältigung aktueller und zukünftiger ökonomischer und technischer Herausforderungen dienen.

Wissenschaftliche Beratung und staatliche Planung

Nach dem Zweiten Weltkrieg intensivierte der Staat seine Eingriffe in die wirtschaftliche und gesellschaftliche Ordnung Frankreichs. Im Rahmen der planification wurde eine grundlegende Modernisierung des Staates vorangetrieben. Er wurde dabei unterstützt von einem System wissenschaftlicher Einrichtungen, die die Regierung mit sozioökonomischen Daten, Prognosen und wirtschaftspolitischer Beratung versorgten. Angesiedelt sind diese Einrichtungen in der Verwaltungseinheit des Commissariat du plan (CGP), einer zu Beginn kleinen Stabsbehörde, die dem Premierminister zugeordnet ist. Sie wurde am 3. Januar 1946 unter Général de Gaulle auf Initiative von Jean Monnet, seinem ersten Leiter, gegründet. Er erkannte den während der stockenden Industrialisierung in Frankreich entstandenen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Nachholbedarf des französischen Staates und leitete eine umfangreiche Regulierungspolitik ein. Frankreich orientierte sich dabei am Modell des interventionistischen Wohlfahrtsstaates, das sich in den westlichen Industriestaaten abzeichnete. Die USA und Deutschland wirkten als Vorbild eines industriellen Nachholprozesses, der mit einer grundlegenden Veränderung der ökonomischen und gesellschaftlichen Strukturen verbunden war. Dazu gehörte der Ausbau der staatlichen Verwaltung, die Entwicklung der Infrastruktur und der staatlichen Industrie- und Wirtschaftspolitik. Dem Modell der planification folgend wurde auf der Basis von 5-Jahres-Plänen eine neue Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung geformt. Unterstützt wurde die Politik durch die Einrichtung einer Statistikbehörde und eine Prognoseabteilung (Direction de la prévision) zur volkswirtschaftlichen Beratung. Der Staat wurde und ist bis heute zentraler Agent wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Modernisierungsprozesse (Uterwedde 1999: 204).

Ende der 1970er, Anfang der 1980er Jahre wurde eine Verbreiterung der wirtschaftspolitischen Beratung des Staates durchgesetzt. Unter dem Dach des Commissariat du Plan wurden gezielt weitere Institute zur Beratung des Premierministers und seiner staatlichen Planungspolitik gegründet: Das Institut für internationale Information „Centre d'études, de prospectives et d'information internationales" (CEPII) (1978) und der Rat für Beschäftigung, Einkommen und Soziales „Conseil de l'emploi, des revenues et de la cohésion sociale" (CERC), das „Observatoire francais des conjunctures économiques" (OFCE) (1981), das Studienzentrum für Wirtschaftsmathematik „Centre d'études prospectives d'économie mathematique appliquée à la planification" (CEPREMAP), das Zentrum zur Beobachtung und Erforschung der Lebensbedingungen „Le Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie" (CREDOC) und das den Unternehmen nahe stehende Wirtschaftsberatungsinstitut, das „Institut de Prévision Économiques pour le Développement des Entreprises" (IPECODE). Es wurde 1978 mit dem seit 1957 bestehenden Institut „Centre de Recherches pour l'Expansion de l'Économie" (REXECO) zum heutigen REXECODE (Centre de Recherches pour l'Expansion de l'Économie et des Dévelopement des Entreprises) verschmolzen. Seit 1982 unterstützt das Commissariat auf Druck der Gewerkschaften und dank des Regierungswechsels zu Mitterand die Gründung des gewerkschaftsnahen Forschungsinstituts „Institut de recherches économiques et sociales (IRES).

1992 wurde ein wirtschaftspolitisches Beratungsgremium, der Conseil d'Analyse Economique (CAB), eingerichtet. Er umfasst dreißig Mitglieder, die vom Premierminister ernannt werden. Darunter sind eine feste Anzahl von Wirtschafts- und Rechtsexperten aus den Universitäten und von Direktoren der existierenden staatlichen und privaten wirtschaftspolitischen Einrichtungen. Die Ernennung von ausländischen Experten ist möglich. Der Kreis tagt in der Sitzungszeit der Abgeordneten einmal monatlich. Der Direktor des IRES ist automatisch, aufgrund der Einbindung des Instituts in die staatlich organisierte sozioökonomische Berichterstattung, ständiges Mitglied in diesem Kreis. Er dient der wirtschaftspoli-

tischen Beratung der Regierung: "d'éclairer, par la confrontation des points vue et des analyses, les choix du gouvernement en matière économique", und ist vergleichbar mit dem Sachverständigenrat in Deutschland (Wiegard 2006: 21).

Die Politik der mittelfristigen Planung blieb bis in die 1980er Jahre bestimmend. Dann sah sich die Regierung unter Francois Mitterand angesichts der wirtschaftlichen Krisenerscheinungen dazu gezwungen, eine Umorientierung einzuleiten. Die zunehmende Bedeutung Europas förderte den Abbau staatlicher Regulierung zugunsten marktkonformer Steuerungsmittel. Die Planification verlor ihre ursprüngliche Rolle. Danach entwickelte sie sich zu einer Beratungsinstanz, indem sie die Regierung mit mittelfristigen ressortübergreifenden Prognosen unterstützte. Allerdings ist seit den 1970er Jahren zu spüren, dass sich der gesellschaftliche Grundkonsens, der in der Phase des Aufbaus seit den 1930er Jahren herrschte, allmählich auflöst. Die Gesellschaft hat sich seitdem stark verändert. Sie hat sich weiter ausdifferenziert, ist pluralistischer geworden und weist wirtschaftlich europäisch und weltweit einen hohen Verflechtungsgrad auf. Unter diesen Voraussetzungen erscheint die Herstellung eines gesellschaftlichen Grundkonsenses immer schwieriger und ist mit den Mitteln einer zentralen „Denkfabrik", wie es Henrik Uterwedde formuliert, vermutlich kaum herzustellen (Uterwedde 1999: 210).

Es dauerte bis Oktober 2005, bis das Planungskommissariat endgültig aufgelöst wurde. Die Nachfolgeeinrichtung trägt den neuen Namen „Centre d'analyse stratégique" und verweist damit auf ihre neue Zielsetzung: Der Wandel von der Planung zum vorausschauenden, strategischen Staat. Das neue Zentrum soll die Probleme identifizieren, mit denen sich der Staat, der Garant des Gemeinwohls (interêt général, bien public), in den nächsten zehn/fünfzehn Jahren zu beschäftigen hat. Beispielsweise bringen kulturelle und rechtliche Fragen die Rolle des Staates auf die Tagesordnung, die bisher kaum im Rahmen des Commissariat au Plan angesprochen wurden. Die bisherige Behörde wende sich nun der Zukunft zu und habe dabei drei wesentliche Veränderungen zu berücksichtigen: Die Existenz Europas, den Prozess der Dezentralisierung und die Privatisierung, durch die die Konturen des Staates modifiziert werden. Ausgehend von dieser Grundlage will das Zentrum mit den verschiedensten Einrichtungen des französischen Verwaltungssystems zusammenarbeiten. Xavier Carpentier-Tanguy (2006: 9) sieht in diesem organisatorischen Wandel einen Think Tank im Herzen der Verwaltung entstehen.

Damit hat der Staat sich offensichtlich zur pluralistischen Entwicklung der Gesellschaft bekannt und fördert diese durch eine selbst angestoßene Diskussion über seine zukünftige Rolle. Bereits seit den 1970er Jahren sind zahlreiche private, außeruniversitäre Wissenschaftseinrichtungen mit dem Ziel entstanden, Diskussionen über die zukünftige Entwicklung der Gesellschaft in Politik und Öffentlichkeit anzustossen und zu beeinflussen. Sie bilden heute einen wachsenden Teil der vom Staat unabhängigen Forschungs- und Beratungslandschaft in Frankreich, deren Bedeutung im nachfolgenden Abschnitt kurz in ihren Grundzügen erläutert wird.

1.2.4 Think Tanks à la francais

Seit den 1990er Jahren nimmt in Frankreich die Gründung von unabhängigen, privaten Wissenschaftseinrichtungen zu. In den Medien und der Fachpresse wird in Anlehnung an die USA über sie unter dem Stichwort des „Think Tank“ berichtet (Les Echos 2004; L'-expansion 2005; Le monde 2006; problèmes économiques 2006).

Der Begriff Think Tank wird in Frankreich vornehmlich für private Wissenschaftseinrichtungen verwendet. Häufig wird der Begriff ohne nähere Erläuterung des US-amerikanischen Ursprungs benutzt und auf französische Forschungsinstitutionen übertragen. Nach Auffassung von Lucile Desmoulins (2000: 139) versuchten Think Tanks in Frankreich wachsende Aufmerksamkeit zu gewinnen, allerdings würden sie von Bürgern, Politikern, Intellektuellen als auch von Wissenschaftlern eher als Ausnahmeerscheinung betrachtet. Das liegt zum einen am Begriff, der aus einem fremden Kontext entlehnt ist und zum anderen an dem völlig anderen Verhältnis von politischen Institutionen und der Wissenschaftslandschaft in den USA und in Frankreich.

Stattdessen kreiert man neue Begriffe wie Boîte à penser (Fieschi/Gaffney 1998, 2004), Réservoirs d'idées (Le Monde 2006), réservoirs à pensée (Les Echos 2004), l'industrie des idées (Les Echos 2004), organismes de réflection (Les Ecos 2004) oder atelier intellectuel, die versuchen, den Begriff zu konkretisieren und für die französische Situation anschlussfähig zu machen. Die Vielfältigkeit der Übersetzung zeigt, dass kein eindeutiger Begriff für diese Institution in Frankreich existiert. (Fieschi/Gaffney 1998: 42). Alle Begriffe haben gemeinsam, dass sie Think Tanks mit Orten assoziieren, an denen Ideen entwickelt werden und wo „gedacht bzw. reflektiert“ wird.

Vergleichsstudien zwischen Deutschland und den USA zeigen (exemplarisch Gellner 1995), dass in Deutschland Politikberatung und Expertise im Wesentlichen über die Parteiapparate und die Ministerialbürokratie, also innerhalb des Regierungsapparates bereitgestellt werden. In den USA existiert keine dauerhafte Ministerialdemokratie, sondern die Regierungsstäbe werden bei jeder Wahl vollständig ausgetauscht. Die notwendige wissenschaftliche Expertise erfolgt deshalb über „unabhängige Think Tanks“, die sich außerhalb der Regierungsadministration befinden, deren Zahl mit über 1.000 „Think Tanks“ die in Westeuropa um ein vielfaches übersteigt.

In Frankreich herrscht eine ähnliche Situation wie in Deutschland. Auch hier ist die Ministerialverwaltung sehr ausgeprägt. Vor diesem Hintergrund erscheint die Gründung von außerstaatlichen Think Tanks in Frankreich als Affront gegen den Staat und seine Wissenschaftsinstitutionen (Desmoulins 2000; Fieschi/Gaffney 1998: 44).

Catherine Fieschi und John Gaffney (1998; 2004) sehen das größte Problem der international vergleichenden Debatte, in der Definition des Think Tank Begriffs. Die französische Bezeichnung „Boîte à penser“ sage in Frankreich nichts aus, da der Begriff keine inhaltliche Entsprechung habe und somit auch keinen Wert besitze. Die beiden Autoren bevorzugen für den französischen Kontext die wissenschaftliche Definition der „epestemic commmunities“, ein Konzept, das auf Haas (1992) und Stone (1996) zurückgeht. Stone (1996: 36) beschreibt die Think Tank Akteure als 'politically motivated intellectuals seeking to inform limited areas of policy on the basis of their expertise'. Diesem theoretischen Verständnis von Think Tanks und ihrem Einfluss folgend, gehen sie davon aus, dass französische Think Tanks eher auf die Beeinflussung der generellen Politik (political process) zielen als auf die eigentlichen politischen Inhalte (policy process). Das liege daran, so Fieschi und Gaffney (1998: 42/43), dass französische Think Tanks eine relativ schwache Verbindung zum politischen Entscheidungsprozess aufweisen. Ihr Einfluss sei schwer messbar, eher inkrementell und

meist ein Nebenprodukt ihrer Aktivitäten. Dazu passt auch, dass die meisten französischen Think Tanks über sehr geringe Mittel (Finanzen und Personal) im Vergleich zu den staatlichen Forschungseinrichungen verfügen (L'expansion 2005).

Fieschi und Gaffney (1998: 44ff.) weisen auf drei Kontextfaktoren hin, die für das Verständnis von Think Tanks und ihre Rolle in der französischen Gesellschaft zentral sind. (1) Widerspruch zwischen Allgemeinwohl und Partikularinteressen: Nach dem französischen Staatsverständnis existiert nur das Gemeinwohl, das durch seinen obersten Vertreter, den Conseil d'État, auf der Basis der staatlichen Institutionen repräsentiert wird. Die Existenz von Partikularinteressen wird geleugnet. Tatsächlich verfügt Frankreich über ein lebhaftes Gefüge von Interessenorganisationen, die vom Staat als „associations", (Vereine) geduldet werden. Dazu gehören private Think Tanks, Umweltgruppen genauso gut wie Gewerkschaften, Parteien oder gar Kirchen. Mit der Zuweisung eines geringen institutionellen Status (Gesetz von 1901) hält der Staat diese Interessengruppen quasi auf Distanz. (2) Räumliche Konzentration von politischen Institutionen und „associations" in der Metropole Paris. Die meisten Gruppen konzentrieren sich in Paris und suchen die Nähe zur politischen Macht. Daraus ergibt sich eine starke personelle Verflechtung zwischen den Führungspersönlichkeiten in Staat, Politik und den verschiedenen „associations". Durch die gemeinsame Ausbildung in den Eliteschulen verfügen sie über das gleiche kulturelle Kapital, woraus sich neben der räumlichen eine soziale Nähe ergibt. Hinzu kommen die formalen Strukturen zwischen dem Staatsapparat, der Bürokratie, dem Bildungssystem, den politischen Eliten, den Parteien und der Wählerschaft, die französische Think Tanks hervorbringen und am Leben halten. Schließlich sind sie eingebettet in eine politische Kultur, in der die Gründung eines Think Tanks und die Ankündigung, seiner Zielsetzung mit einem gewissen Einfluss verbunden ist, z.B. die Ankündigung die politischen Ziele einer Partei zu überdenken. (3) Der politische Einfluss französischer Think Tanks beruht auf ihrer ideologischen Überzeugung und ihrer Expertise, nicht so sehr auf ihrem Selbstverständnis als Interessengruppe oder ihrer Finanzierung.

Lucile Demoulins (2000) führt weitere Kontextfaktoren an, in denen sich US-Think Tanks und Französische Think Tanks unterscheiden: (1) Es bestehe eine große Kluft zwischen Politik und Wissenschaft. Durch die Tatsache, dass die ENA die einzige Rekrutierungsquelle für den Staatsdienst ist, sei das Verhältnis zwischen Wissenschaft und Politik eher distanziert. Wissenschaftler sehen eher die Öffentlichkeit als Addressaten ihrer Ideen im Gegensatz zur Politik. (2) Französische Forschungsinstitute litten an einem Minderwertigkeitskomplex. Sie unterschätzten ihre Glaubwürdigkeit bei den Praktikern und idealisierten US-amerikanische Think Tanks und deren Einfluss. Stattdessen sollten sie sich an den positiven Werten, die mit dem Bild des Think Tanks verbunden würden, orientieren. (3) Alle verfügbaren Rechtsformen für Think Tanks werden vom Staat kontrolliert. Das heißt, es fehlt eine Rechtsform, die Organisationen wirkliche Unabhängigkeit vom Staat garantiert. (4) Aufgrund der Dominanz staatlicher Finanzierung sind die Quellen für die Akquisition alternativer Mittel sehr begrenzt. (5) Die Rekrutierung von Forschern erfolgt durch Austausch des Personals aus der politischen Administration. Es werden erfahrene Forscher und junge ambitionierte Hochschulabsolventen bevorzugt. (6) Die Forschungsorientierung dominiert die Politikberatung. Durch die Konzentration auf die Produktion von Forschung sind die Formen der Transformation von Forschungsergebnissen und die politische Einflussnahme weniger gut ausgeprägt.

Folgende institutionelle Determinanten erschweren die Verwirklichung eines US-amerikanischen Think Tank Modells: (1) Das Selbstverständnis des Präsidenten, der als Ent-

scheider (decisionist) über den Staat wacht, erschwert die Wertschätzung von Beratern und fordert Forscher zur Selbstbeschränkung in ihren Elfenbeintürmen auf. (2) Das staatliche Rekrutierungssystem der Verwaltung erzeugt absolute Loyalität zum Staat im Rahmen der einzelnen Verwaltungseinheiten (Corps), Geheimhaltung und Neutralität. Dieser Selbstbezug verhindert die interne Entwicklung neuer Ideen bzw. den Einfluss von außen. (3) Die Ungleichzeitigkeit der Wahlperioden der Nationalversammlung (5 Jahre) und Präsidentenamt (7 Jahre) machen zeitweilige Cohabitationen wahrscheinlich. Diese Regierungen seien in der Regel sehr instabil, da Premierminister und Präsident um ihre Macht ringen. Dadurch ergebe sich wiederum ein Einflussfeld der advocacy tanks, die vor allem stark in die Wahlkampagnen involviert seien. (4) Frankreich verfügt über ein ausgeprägtes Multiparteiensystem. Dieses wird durch das Mehrheitswahlrecht begünstigt. Die beiden führenden Parteien der V. Republik, die Rassemblement pour la République (RPR) und die Parti socialiste (PS) bilden also nur zwei Pole in einem größeren Spektrum von Splitterparteien, die in der Nationalversammlung vertreten sind. Französische Think Tanks sind parteiübergreifend und führen Akteure oppositioneller Parteien zusammen, die in zentralen Streitfragen übereinstimmen, z.B. der europäischen Integration, Immigration oder Sozialpolitik. (5) Französische Think Tanks sind sich ihres Potenzials und ihres wachsenden Bedarfs nach Beratung und Wissen bewusst. Zwei Trends seien zu beobachten: Zum einen würden die gesellschaftlichen Aufgaben immer komplexer und zweitens steige das Angebot an wissenschaftlichen Lösungsvorschlägen und politischer Beratung. Darin spiegele sich eine Demokratisierung des politischen Entscheidungsprozesses wider, an dem nun mehr Akteure beteiligt seien, die untereinander konkurrierten, was den Einfluss von Advocacy Think Tanks auf die Politik erschwere (Demoulins 2000: 142ff.).

Neben den institutionellen Determinanten verweist Demoulins schließlich noch auf die besondere Bedeutung der Intellektuellen und des Einflusses von politischen Clubs, die die Herausbildung von Advocacy Think Tanks begünstigen. Intellektuellen wird in der Analyse von gesellschaftlichen Gegenwartsproblemen historisch immer eine hohe Bedeutung zugemessen, sowohl den Oppositionellen als auch denen, die als „organische Intellektuelle“ als Berater der Mächtigen fungierten. Dieser Respekt wurzelt in der Tradition der Aufklärung, mit der die Vernunft in Form wissenschaftlichen Wissens von Frankreich ausgehend ihren Siegeszug in der Welt antrat. Französische Intellektuelle dienen nicht so sehr der Lösung technischer Fragen, sondern sie verbreiten Einschätzungen und politische Ideen zu aktuellen Themen.

Die von Haas und Stone vorgeschlagene Definition von “epestemic communities”, in denen „politically motivated intellectuals seeking to inform limited areas of policy on the basis of their expertise” (Haas 1992; Stone 1996) wendet Demoulins auf die französischen politischen Clubs an, die sie als Advocacy Tanks betrachtet, da sie eher durch ihre politischen und ideologischen Einstellungen geprägt seien und nicht unbedingt politische Expertise bereitstellen würden.

Fieschi und Gaffney bezeichnen neben den politische Clubs auch die Ministerial Cabinets als Think Tanks (1998: 47-48). Sie ähneln Think Tanks in dem, was diese sein wollen: Expertengruppen mit spezifischen Überzeugungen, praxisorientiert, Beratung für Minister bereitzustellen, die Berichte der Staatssekretäre zusammenfassend und mit großem Einfluss auf das Agenda-setting und die Ausarbeitung von Politikinhalten ausgestattet. Demoulins sieht die ministeriellen Cabinets eher als Scharnier zwischen Ministern und ihren Agenten, deren Einfluss auf die Formulierung von politischen Inhalten so stark werde, dass er die präsidentiellen Entscheidungen dominiere (Demoulins 2000: 154).

Zusammenfassend stellen die französischen Think Tanks im französischen Staatsverständnis ein Paradox dar. Theoretisch duldet der französische Republikanismus keine vermittelnden Instanzen zwischen sich und dem Bürger. Trotzdem existieren in Frankreich zahlreiche Gruppen, mit denen der Staat systematisch zusammenarbeitet. Die Diskussionszirkel der politischen Clubs bündeln die in der Gesellschaft historisch unterentwickelten kollektiven Interessen, was sich immer noch in dem geringen Organisationsgrad von Parteien und Gewerkschaften und der rudimentären Kommunalpolitik ausdrückt. Die Aufrechterhaltung solcher Strukturen sei für ein präsidentielles Regierungssystem zur Herstellung seiner Legitimation letztlich jedoch unabdingbar (Fieschi/Gaffney 1998: 46).

Die zunehmenden Neugründungen von Think Tanks in den 1990er Jahren können als neue Bezeichnung der politischen Clubs betrachtet werden. Der Anlass der Gründung ist meist das funktionale Versagen der Parteien. Politische Clubs spiegeln das Bedürfnis einer parteiübergreifenden Auseinandersetzung und stehen meist in Opposition zu den Parteien. Trotzdem wird ihre Legitimation nicht bestritten. In Deutschland oder England sind die Interessen von politischen Stiftungen und ihren Parteien eher gleichgerichtet. Die Gründung oder Schließung eines Clubs in Frankreich kann entweder anzeigen, dass es eine Machtverschiebung zwischen oder in den Parteien gibt oder bestimmte Aufgaben, die sich der Think Tank vorgenommen hat, abgearbeitet sind. Ihre Existenz ist oft mit politischen Persönlichkeiten verbunden, deren Rolle in einem Präsidialsystem eine zentrale Bedeutung zukommt. Sie können als Vertreter einer bestimmten Überzeugung stehen und sich damit politisch profilieren oder sie agieren als Vermittler innerhalb von Parteien. Die Gründer oder Präsidenten von politischen Clubs sind meist ehemalige Minister, Angehörige des Cabinets oder Vertraute eines ehemaligen oder amtierenden Präsidenten.

Politische Clubs blicken auf eine Geschichte und lange Tradition der Diskussion politischer Ideen zurück. Eine der bekanntesten Institutionen war der Club Jean Moulin. Er spielte eine große Rolle bei der politischen Findung der Linken und ging dann ein in die Fusion mehrerer Clubs und die Gründung der Sozialistischen Partei zwischen 1969 und 1974. Ein weiterer wichtiger Club spielte ebenfalls eine zentrale Rolle für die Linke, der Club Citoyens 60, repräsentiert von Jacques Delors und ein Treffpunkt der linken Mitte. Fieschi und Gaffney gehen davon aus, dass die linken Clubs eine wichtige Rolle bei der Versöhnung der linken Bewegung mit den Werten der fünften Republik spielten, was schließlich in der Person Mitterands repräsentiert wurde (1998: 49).

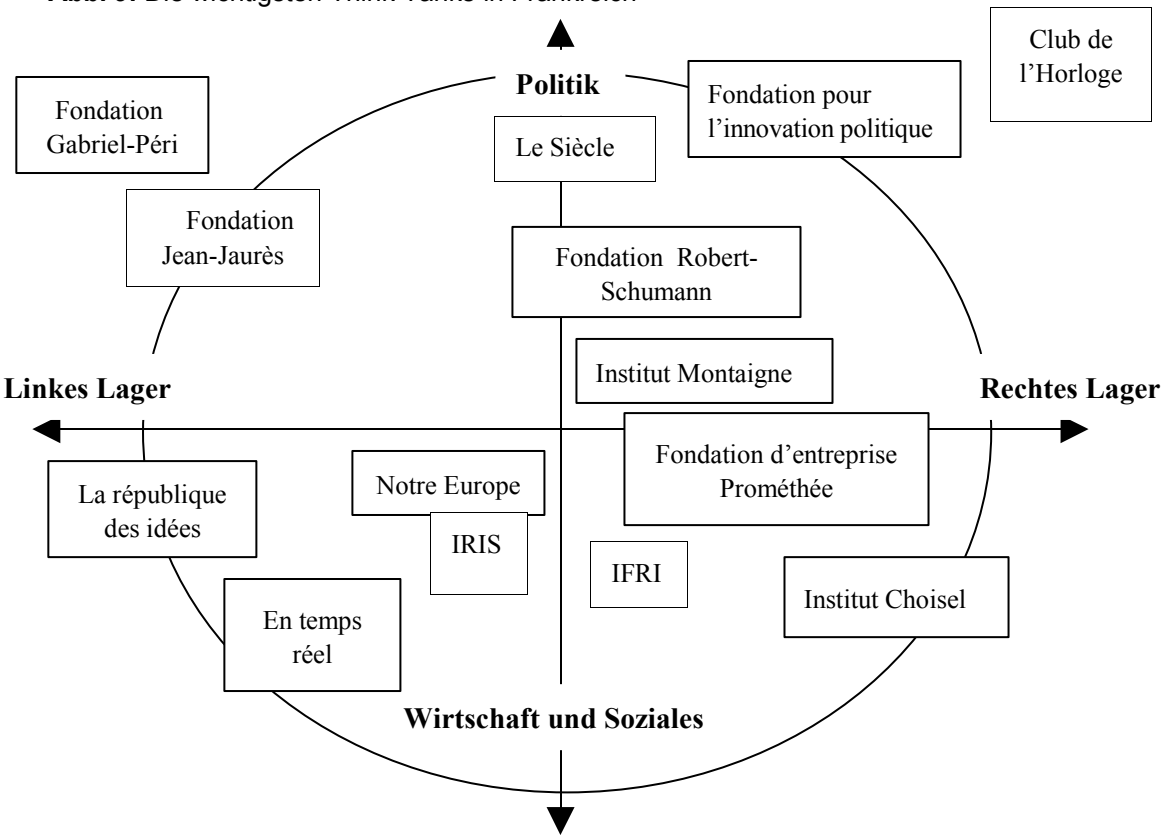
Während in den 1960er und 1970er Jahren die Rolle der kritischen Auseinandersetzung mit dem Staat den Intellektuellen zukam, wird sie heute zunehmend von der „Herrschaft der Technokratie“, der Elite Frankreichs (Bock 1999) in Anspruch genommen, die in den Grands Corps wie dem Rechnungshof, der Finanzverwaltung sowie dem Wirtschafts- und Sozialrat vertreten ist. Dort sei jedoch kaum Platz für neue Ideen und Reflexion. Unabhängige Wissenschafts- und Forschungsinstitutionen könnten diese Rolle übernehmen, wie Pascal de Jenlis, einer der Förderer des Instituts Montaigne, im Interview ausführt (Les Echos v. 24.05.04).

Die Bemühungen, die Aufmerksamkeit der Presse zu erlangen, verweisen deutlich auf die Anstrengungen der neuen Think Tanks, stärker in der Öffentlichkeit sichtbar zu werden. Dies lässt sich am Umfang der Einladungen ablesen, die manche Think Tanks zu Veranstaltungen versenden, die leicht 4.000 (L’Expansion 2005). Trotz der wichtigen Funktionen, die Think Tanks und andere nicht staatliche „Interessengruppen“ für die französische Politik und Gesellschaft übernehmen, blieb bisher die institutionelle und steuerrechtliche An-

erkennung dahinter zurück. Sie bildet eine Art Demarkationslinie zwischen staatlichen und Individualinteressen.

2003 reagierte der Staat mit einer Gesetzesänderung Der Staatsrat, das einzige Organ in Frankreich, das einer Institution in Frankreich einen öffentlichen Nutzen zuerkennen kann, hat einige Anpassungen durch Steuererleichterungen für Stiftungen vorgenommen. unter der Voraussetzung, dass sie sich der Gemeinnützigkeit verpflichten. Dieser Schritt hilft vielen neuen Think Tanks, mehr Mittel zu akquirieren und zu wachsen. Ihre Einstufung als gemeinwohlrientiert „versöhnt" sie mit dem Staat und wird als an der Produktion des Gemeinwohls beteiligte Institution anerkannt.

Abb. 9: Die wichtigsten Think Tanks in Frankreich



Think Tank	Kurzbeschreibung
Fondation Gabriel-Péri	2004 gegründet, der kommunistischen PCF nahe stehend, Präsident: Robert Hue, spricht sich für ein soziales, demokratisches und kulturelles Europa aus
Fondation Jean-Jaurès	1992 gegründet, Prädident: Pierre Mauroy (Premierminister der sozialistischen PS unter Francois Mitterand), publiziert Artikel und gibt Bücher

Think Tank	Kurzbeschreibung
	heraus, international junge Demokratien, Freundeskreis um Dominique Strauss-Kahn spielt eine große Rolle
Fondation Robert-Schumann	1992 gegründet, um die jungen Demokratien in Osteuropa zu unterstützen, Präsident: Jean Dominique Giuliani (E-Sekretär der UDF), stark pro Europa
Fondation pour l'innovation politique (Fondapol)	2004 gegründet, Präsident: Francis Mer, gegründet 2004 von Jerôme Monod, nahe der UMP, möchte zu einem politischen Umdenken beitragen und die intellektuelle Debatte bereichern
Institut Montaigne	Gegründet 2000 Ohne Verbindungen zur Politik, vollständig privat finanziert, Präsident: Claude Bébéar,
Club de l'Horloge	1974 gegründet, Präsident: Henry de Lesquen, unterstützt Ideen des rechten und extremen rechten Lagers
Institut Francais des relations internationales (IFRI)	1979 gegründet, es beschäftigt sich mit der Außenpolitik und ist der erste Think Tank, der aus öffentlichen und privaten Mitteln finanziert wird
Institut des rélations internationales et strategiques (IRIS)	1990 gegründet, widmet sich internationalen Problem- und Fragestellungen.
La République des idées	2002 gegründet von dem ehemaligen Direktor der Stiftung Saint-Simon und Professor am Collège de France, Pierre Rosavallon, er nennt die Stiftung ein "atelier intellectuel", das der Produktion und dem Austausch neuer Ideen für Frankreich und Europa dient.
Notre Europe	1996 gegründet von Jacques Delors, Präsident: Pascal Lamy ist ein „laboratoire d'idées" zur „construction" Europas und es trägt zur aktuellen Debatte über Seminare und Studien bei.
En temps réel	2000 gegründet von ehemaligen Mitgliedern der Stiftung Saint-Simon, links-reformistische Tendenz, Präsident: Gilles de Margerie, Direktor von Groupe Crédit agricole, möchte sich gegenüber internationalen und gesellschaftlichen Debatten öffnen.
Fondation d'entreprise Prométhée	gegründet vom UMP Abgeordneten Bernard Carayon, der auch Präsident ist, widmet sich der Wirtschaft, Vizepräsident ist der Abgeordnete Jean Michel Boueron von der PS.
Institut Choisel	2001 gegründet von Pascal Lorot und behandelt Fragen der internationalen Beziehungen unter dem Blickwinkel der Ökonomie.

Quelle: L'expansion von Januar 2005/Nr. 693 und Le Monde vom 2. September 2006.

Der Conseil d'Etat entscheidet nach eingehender Prüfung über die Gemeinnützigkeit einer Institution und unterwirft die Institutionen einer regelmäßigen Kontrolle durch die staatliche Verwaltung. Diese formale Anpassung hat die Arbeit der Institutionen zwar nicht wesentlich verändert. Ihre Anerkennung durch den Conseil d'Etat zeigt jedoch eine Reaktion auf die veränderte Bedeutung dieser Institutionen für den Staat. Sie werden vom Staat nicht mehr ausschließlich als Partikularinteressen wahrgenommen, sondern auch in ihrer gemeinwohlorientierten Funktion. Ob sich der französische Staat damit von seinem Primat der Formulierung des Gemeinwohls verabschiedet, bleibt abzuwarten. Die Zeitung Les Echos scheint mit ihrem Titel 2004: „France se convertit au lobbying des idées" optimistisch zu sein, was die zunehmende Wahrnehmung von Lobbygruppen anbelangt.

Neben den vornehmlich staatlichen Forschungsinstitutionen hat sich die Zahl der Gründungen „privater" Stiftungen und Forschungsinstitute kontinuierlich erhöht (Les Echos v. 24.05.04). Sie bilden die neue Generation der politischen Clubs in Frankreich und eine

neue Kultur der öffentlich geführten politischen Auseinandersetzung, die aus privaten Mitteln gespeist wird (Le Monde 2006).

Fieschi/Gaffney und Demoulins sehen beide eine starke Wirkung institutioneller und traditioneller Determinanten auf die Herausbildung von Think Tanks in Frankreich. Aus der Perspektive von Fieschi/Gaffney überwiegen die restringierenden Faktoren und verhindern die Entwicklung vom Staat unabhängiger Think Tanks und sehen in den ministeriellen Cabinets einen zentralen Knotenpunkt für die Aufrechterhaltung staatlich dominierter Beratung, während außerhalb der staatlichen Administration eine Anzahl verschiedenartiger Formen von Think Tanks das politische Leben in Frankreich bestimmt.

Demoulins (2000: 155) sieht die Entwicklung etwas optimistischer. Sie sieht trotz der starken staatlichen und kulturellen Einflüsse einige französische Think Tanks, wie z.B. The Foundation for Strategic Studies (FRS), das Center for International Research (CERI) und das French Institut for International Relations (IFRI), die dem US-amerikanischen Think Tank Modell folgen. Sie versuchen systematisch mehr Unabhängigkeit durch die Ausweitung der Finanzierungsgrundlagen zu erlangen, ihren Wissenschaftlerstab zu vergrößern, ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern, ihren Output und ihre Sichtbarkeit in der Öffentlichkeit zu erhöhen sowie mehr Networking im In- und Ausland zu betreiben.

Inwieweit das durch die Gewerkschaften gegründete Institut Think Tank-Strukturen aufweist und inwieweit es staatlichen und politischen Restriktionen unterliegt, wird durch die folgende Analyse des Institutsprofils und seinem Verhältnis zu Gewerkschaften, Staat und Wissenschaft dargestellt.

1.3 IRES – Forschung für die Gewerkschaften

Ende der 1970er Jahre deutete sich in Frankreich erstmals seit dem Zweiten Weltkrieg ein sozialistischer Wahlsieg an. Francois Mitterand gewann 1981 die Präsidentschaft. Bereits im Vorfeld der Wahl gab es unter Wissenschaftlern und Gewerkschaftern Überlegungen zur Gründung eines gemeinsamen Forschungsinstituts.

Erste Erfahrungen einer Zusammenarbeit hatte man bereits mit dem INDIT (L'Institut National de Documentation et d'Information du Travail) gemacht. Seine Gründung geht zurück auf die Initiative von Marcel David, unterstützt durch den Beirat des „Centre d'éducation ouvrière de l'ISST", eines der nationalen „Instituts de travail" an der Universität Paris I und durch den Arbeitsminister Gilbert Grandval, einem linken Gaullisten, der der Arbeitnehmerbeteiligung aufgeschlossen gegenüberstand. Das Institut wurde als „association" institutionalisiert, beim Commissariat général du Plan angesiedelt, das wiederum dem Premierminister unterstellt ist. Im tripartistischen Verwaltungsrat arbeiteten nun erstmals Vertreter der Verwaltung (Commissarait du Plan, Premierministerium etc.), Vertreter der damals vier Gewerkschaftsverbünde (CFDT, FO, CGT, CGC) und Universitätsangehörige aus dem Kreise der „Instituts du Travail" zusammen. Erklärtes Ziel der Gewerkschaften war, ihren Mitgliedern Bildung und Informationen zur Verfügung stellen zu können, aber

auch einen Forschungsbereich aufzubauen. Hierfür war bereits eine Studie über die „Comités d'entreprise", die betriebliche Arbeitnehmervertretung in Frankreich vorgesehen. Die Gewerkschaften wollten im Gegensatz zu den vorhandenen Instituten eine „unabhängige" Betrachtung der ökonomischen und sozialen Probleme etablieren. Der Staat, vertreten durch das Arbeitsministerium und den Premierminister, sah in der Institutsgründung ein Mittel, um seine Politik der politischen Partizipation durchzusetzen. Vertreter aus dem Commissariat (Jacques Delors) und Vertreter anderer staatlicher Institute wie dem INSEE, dem „Centre national pour l'accroissement de la productivité" und dem „Institut national de l'études démographiques" begrüßten die Gründung eines Instituts, das den Arbeitnehmern zur Verfügung stehen sollte und signalisierten eine enge Zusammenarbeit. Dennoch wurde das Projekt nicht einstimmig befürwortet. Bei den Verhandlungen zur Revision des Budgets für das Jahr 1966 äußerte der Finanzkommissar Vorbehalte gegenüber der Förderung eines „privaten Instituts" aus staatlichen Mitteln. Der Hinweis, dass es unerlässlich sei, dass die Mittel für die „soziale Sache des Instituts" aufgewendet werden müssten, lässt vermuten, dass Befürchtungen im Raum standen, staatliche Gelder würden für politische Interessen verwendet. Im folgenden Jahr strich der neue Sozial- und Arbeitsminister Jean-Marcel Jeanneney überraschend die Mittel für das Institut (Tanguy 2006: 204/205). Jean Magniadas wies in seinem Rückblick auf das „Zehn-jährige Bestehen des IRES" darauf hin, dass nicht verschwiegen werden sollte, dass die Gewerkschaften in dieser Zeit nicht fähig waren, zugunsten einer gemeinsamen Unterstützung des Instituts von ihren eigenen Zielen abzuweichen (Magniadas 1993: 16). Laut Aude Terray gibt es Hinweise darauf, dass die FO glaubte, das INDIT würde sich nicht genügend für eine einheitliche Gewerkschaftsposition engagieren. Offensichtlich konnte das Institut keiner Gewerkschaft gerecht werden. Dies führte schließlich zu einer raschen Entsolidarisierung der Gewerkschaften in Bezug auf das Projekt und letztendlich zum Rückzug der Verwaltung. Der Wunsch der Gewerkschaften nach eigenen Forschungsressourcen blieb bis zur Gründung des IRES im Jahre 1982 (Terray 2003: 11) auf politischer Ebene unerhört.

Die Quellen verweisen auf zwei Gründe für das frühere Scheitern eines gemeinsamen gewerkschaftlichen Forschungsinstituts: Zum einen schienen die Gewerkschaften politisch noch zu sehr entzweit gewesen zu sein, um für ein gemeinsames Projekt Kompromisse eingehen zu können. Zum anderen fehlte der Verwaltung das Vertrauen in ein gemeinsames Gewerkschaftsprojekt. Die Initiative hatte jedoch auf ein Defizit in der staatlichen Forschungs- und Beratungsorganisation hingewiesen. Außerdem war es notwendig, zugunsten des wirtschaftlichen Aufschwungs die Kooperation mit und zwischen den Gewerkschaften zu fördern.

Anfang der 1970er Jahre verwies eine Kommission erneut auf Probleme in Bezug auf die mangelnde sozioökonomische Berichterstattung. Dies führte zur Gründung des „Centre national d'information pour la productivité des entreprises" (CNIPE), das wiederum dem Commissarait général du Plan und damit dem Premierminister unterstellt war. Vertreter der Gewerkschaften und der staatlichen Administration waren Mitglied im Verwaltungsrat. Diese Institution wurde eingerichtet, um eine begrenzte staatliche Finanzhilfe für die Gewerkschaften und ihre Mitglieder zu vereinbaren, die u.a. für Ausbildungszwecke gedacht war. Auch hier entbrannten wieder Streitigkeiten zwischen Gewerkschaften und staatlicher Administration, was für eine kurze Lebensdauer auch dieser Initiative sorgte.

Schließlich führte eine gründliche Evaluation der bestehenden staatlichen Wirtschafts- und Sozialberichterstattung Ende der 70er Jahre zu einer institutionellen Pluralisierung staatlich geförderter Forschungseinrichtungen. Diese Veränderung war Teil des Politikkonzepts des Premierministers Raymond Barre und des Präsidenten Valéry Giscard d'Estaings

(1976-1981), die einen ersten Versuch starteten, staatliche Regulierung vor allem in der Wirtschaft zu verringern und mehr Wettbewerb zu schaffen (Uterwedde 1994: 22).

Die Gründung des IRES 1982 war also kein Zufall. Die Gewerkschaften, die staatliche Administration und Wissenschaftler hatten bereits seit den 1960er Jahren versucht, eine Forschungsorganisation für die Untersuchung von Fragen der Arbeitswelt in gegenseitiger Kooperation aufzubauen. Die erste linke Regierung nach dem Zweiten Weltkrieg bot die Gelegenheit, die bisherigen Bemühungen nun erfolgreich in die Tat umzusetzen. Am 10. Mai 1981 wurde mit Mitterrand zum ersten Mal in der Nachkriegsgeschichte ein sozialistischer Staatspräsident gewählt. Premierminister wurde sein Parteifreund Pierre Mauroy. Dieser Sieg war mit einer Aufbruchstimmung der Linken verbunden, die vielerlei Planungen hervorrief, so auch die Stärkung der Politik durch die Verbreiterung der wissenschaftlichen Basis in der Gesellschaft. Die Regierung konnte hierbei von dem durch Giscard d'Estaing und seinen Premierminister Raymond Barre in Auftrag gegebenen Bericht, des Rapport Lenoir profitieren, der eine Pluralisierung der wirtschaftspolitischen und sozioökonomischen Berichterstattung im staatlichen Rahmen vorsah.

Unter dem Titel: „L'Information économique et sociale" wurde der Bericht 1979 noch unter dem Staatspräsidenten Giscard d'Estaing veröffentlicht. Hintergrund war die zu einseitig empfundene Berichterstattung des „Institut National de la Statistique et des Études Économiques" (INSEE) und der mangelnde Zugang zu den verwendeten Daten für die Öffentlichkeit. Ein interviewter Wissenschaftler beschreibt, dass das INSEE nach wie vor eine große Bedeutung für die Administration hat und große Unabhängigkeit und Freiheit im Denken genießt. Es wird nach wie vor mit der Analyse der ökonomischen Situation in Frankreich beauftragt, aber es fehlten vergleichende Analysen (FW2: 1). Die Studie empfahl eine weltanschauliche Verbreiterung der ökonomischen und sozialen Informationsbasis orientiert an der liberalen Verfassung Frankreichs und mit dem Ziel, neue institutionelle Formen der Informationssammlung und -beschaffung zu nutzen. „L'information économique et sociale est au coeur des problèmes de société; elle est la clé de la prospérité comme elle est la clé du dialogue social (…) L'homme du XXe siècle veut savoir et comprendre. L'information peut ainsi contribuer au passage d'une société du pouvoir lointain et subi a une société du pouvoir vécu et compris. Certes elles sont au coeur des antagonismes de la vie sociale. Mais le propre de la démocratie sont des résoudres par la confrontation des différents points de vue. Pour qu'ils puissent s'exprimer, les personnes, les groupes, les collectivités ont le droit d'obtenir les informations dont ils besoin" (Lenoir, René; Prot, Baudouin 1979: 5). Die Autoren betonen die Bedeutung sozioökonomischer Informationen, für die gesellschaftliche Entwicklung, die als Schlüssel für den Wohlstand eines Landes und den sozialen Dialog verstanden wird. Die Menschen des zwanzigsten Jahrhunderts erwarten Fakten und möchten diese auch verstehen. Informationen können dazu beitragen, dass Gesellschaft und politische Macht sich wieder annähern. Damit berührt die Nutzung sozioökonomischer Informationen die entgegengesetzten Kräfte des sozialen Lebens. Und das Besondere der Demokratie liegt darin diese Gegensätze durch die Konfrontation verschiedener Standpunkte zu verringern. Um sich auszudrücken soll jeder Einzelne und die gesellschaftlichen Gruppen das Recht erhalten, die Information zu bekommen, die sie benötigen (*Eigene Übersetzung)*.

Die Arbeit des INSEE (Institut National de la Statistique et des Études Économiques) der staatlichen Statistikbehörde wurde sehr kritisch evaluiert. Sie wurde als praxisfern beschrieben, d.h. die Studien wurden aufgrund ihres Umfangs und der Bearbeitung von Einzelproblemen für die Praxis als schwer zugänglich betrachtet. Ein besonderer Kritikpunkt war der Zugang zu den Daten, deren Nachprüfbarkeit bemängelt wurde (Lenoir 1979: 16/29).

Die Autoren des Berichts, die Finanzinspekteure René Lenoir und Baudouin Prot, empfahlen eine pluralistische Berichterstattung durch die Gründung weiterer Forschungsinstitutionen. In einem Brief von René Lenoir vom 18. Juni 1979 an den Präsidenten heißt es: „En ce qui concerne le traitement de l'information, il est proposé d'instituer un système pluraliste des centre d'études et de prévision, gage de succès, de véracité et d'un dialogue social plus concret." Unabhängig davon, wer sich mit der weiteren Informationsgewinnung befasst, wird vorgeschlagen, ein pluralistisches System von Forschungs- und Prognosezentren zu institutionalisieren, das, Erfolg vorausgesetzt, uns dazu verhilft, der Wahrheit näherzukommen und den sozialen Dialog zu vertiefen (*Eigene Übersetzung)* (Magniadas 1993: 17). Auch wenn es letztlich zu einer Pluralisierung der Wirtschafts- und Sozialforschung kam und das IRES später von dieser Entwicklung profitierte, beteiligten sich die Gewerkschaften nicht an der „Regierungskampagne" gegen das INSEE (Magniadas 2003: 23).

Neben dem INSEE sollten nach deutschem Vorbild (Magniadas 2003: 23; Interview FW2: 1) verschiedene unabhängige Wirtschaftsinstitute zur Konjunkturbeobachtung gegründet werden, die zu einer Pluralisierung der ökonomischen Wissensbasis des Landes beitragen sollten. Das deutsche Organisationsmodell wirtschaftspolitischer Beratung, das damals vier und heute fünf politisch voneinander abweichenden deutschen Konjunkturinstitute umfasste (IFO Institut für Wirtschaftsforschung, München (IFO); Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (RWI); Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW); Kieler Institut für Weltwirtschaft (KIWW)) und das Institut für Wirtschaftsforschung in Halle (IWH) galt als Vorbild für eine neue pluralistische, wirtschaftspolitische Forschungs- und Informationspolitik.

1981 wurde das Institut für Konjunkturbeobachtung, das Observatoire Francais des Conjunctures Économiques" (OFCE) gegründet. Ebenfalls als makroökonomische Institute gedacht, wurden das CEPREMAP und das CEPII für internationale Fragen gegründet. Das CREDOC diente zur Beobachtung des Konsums. Schließlich wurde noch das arbeitgeberorientierte „Centre de Recherches pour l'Expansion de l'Économie et des Développement des Entreprises" (REXECODE) gegründet. Diese resultierte aus der Fusion des 1957 gegründeten „Institut de Prévision Économiques pour le Développement des Entreprises" (IPECODE) und dem 1978 gegründeten „Centre de Recherches pour l'Expansion de l'Économie" (REXECO). Die Gründung eines einheitlichen gewerkschaftlichen Instituts war nicht vorgesehen (Magniadas 1993: 17).

Erst nach dem Machtwechsel 1981 forcierte Henri Guillaume, der Wirtschaftsberater des neuen Premierministers Pierre Mauroy, die Gründung eines zentralen gewerkschaftsnahen Instituts (Terray 2003: 10). Seine Funktion als Berater des Premierministers half enorm, um die Bedenken der staatlichen Verwaltung gegenüber einem solchen Vorhaben zu überwinden (Magniadas 2003: 18). Zudem konnten die Ergebnisse des Rapport Lenoir zur Legitimation eines solchen Vorhabens genutzt werden. Allerdings war die Vorstellung für Gewerkschaften, ökonomische Forschung zu betreiben und sich an ökonomischen Diskussionen zu beteiligen, politisch nicht unumstritten. So waren die Gewerkschaftsverbünde zerrissen zwischen einer Politik der Konfrontation (CGT) und der Kooperation (CFDT, CFTC, CFE-CGC). Marc Blondel, der frühere Generalsekretär der Force Ouvrière (FO), die sich zwischen diesen beiden Polen bewegte, deutet in seinem Rückblick zum 20-jährigen Jubiläum des Instituts die damaligen Kontroversen innerhalb der französischen Gewerkschaften an, sich auf der Basis seriöser ökonomischer und sozialwissenschaftlicher Forschung an der Weiterentwicklung eines „kapitalistischen" Gesellschaftssystems zu beteiligen. So bestand die CGT vor 1940 zum einen aus Gegnern jedweder ökonomischer For-

schung. Zum anderen gab es Gewerkschafter, die tiefe Vorurteile gegenüber der Forschung sowie sozialwissenschaftlichen und ökonomischen Analysen hatten. Marc Blondel fasste die Befürchtungen so zusammen: „Quand on met le doigt là-dedans, cela ne s'arrête plus!" („Wenn man den Finger dort hineinlegt wird es nie aufhören" (*Übersetzung durch die Autorin*) (Blondel 2003: 20).

Die Vorstellungen der Gewerkschaften in Bezug auf eine Institutsgründung lagen immer noch extrem auseinander und es ging zunächst darum, einen Kompromiss über die gemeinsame Struktur zu finden. Es gab zwei Positionen unter den Gewerkschaften. Die einen sprachen sich für ein gemeinsames Institut aller Gewerkschaften aus, die anderen wollten, dass die öffentlichen Forschungsgelder direkt an jede Gewerkschaft fließen sollten. Der Vertreter des Premierministers forcierte die Gründung einer gemeinsamen Institution und es wurde schnell klar, dass dies die Voraussetzung war, um staatliche Mittel zu erhalten. Schließlich einigte man sich auf eine gemeinsam getragene Institution. Ein Teil der vom Staat zur Verfügung gestellten Forschungsmittel sollte durch diese neue Institution an die jeweiligen Gewerkschaften verteilt werden und eine Kontrollfunktion gegenüber dem Staat übernehmen. Die Befürworter einer einheitlichen Struktur befürchteten zwar, eine derartige Aufteilung könne eine gemeinsame Forschung gefährden, sahen unter den gegebenen Voraussetzungen aber keine Alternative. Uneinigkeit bestand auch im Hinblick auf das Verhältnis zur staatlichen Administration. Die Gewerkschaften plädierten für eine vollständige Unabhängigkeit. Sie sprachen sich sogar in einem der ersten Entwürfe für eine unabhängige Leitung des Verwaltungsrates aus. Man einigte sich schließlich auf drei, maximal vier Sitze für die Vertreter des Premierministeriums und die Beschränkung deren Befugnisse auf die Prüfung der Mittelverwendung. Die Leitung sollte unter den Gewerkschaften rotieren. Unklar blieben noch die Zahl der Wissenschaftler und die der Verwaltungsbeamten, die das IRES haben sollte. Man einigte sich darauf, dass die gemeinsame Struktur den Gewerkschaften zur Verfügung stehen sollte („au service des organisations syndicales") (Magniadas 1993: 20).

Die Gründung

Angesichts der schwierigen Vorverhandlungen über die organisatorischen Grundlagen des Instituts war die Inauguration des IRES (Institut de recherches économiques et sociales) am 22. November 1982 ein höchst symbolischer Akt und stellte hinsichtlich des erreichten Konsenses unter den Gewerkschaften ein Novum dar. Zum ersten Mal in der Geschichte der Gewerkschaften Frankreichs haben sich diese auf die Gründung einer gemeinsamen Institution verständigt. Unter Anwesenheit des Premierministers, des Arbeitsministers und den Vorsitzenden der sechs Gewerkschaftsverbünde CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, CGT-FO und der FEN wurde das Institut 1982 in der Rue de la Faisanderie[24] eröffnet. Pierre Mauroy, der damalige Premier Ministre nannte das IRES in seiner Ansprache: „une entreprise de démocratisation de l'information et des études économiques" (Spécial Dixième anniversaire 1993: 3).

In seiner Ansprache bei der Inauguration weist Louis Astre auf die außerordentliche Symbolik hin, die mit der Gründung eines gemeinsamen Gewerkschaftsinstituts verbunden ist. Die Beteiligten seien sich der Schwierigkeit ihrer Aufgabe bewusst: Es gelte, unter einem Dach zusammenzuarbeiten und trotz des engen Spielraums agieren zu können. Dabei

[24] Das Haus, in dem das IRES seine Arbeit begann, liegt im vornehmen Westen, dem 16. Arrrondisment von Paris. Damals befand es sich im Besitz des Staates und stand leer. Auf Vorschlag der Gewerkschaften wurde das Gebäude dem IRES kostenneutral, da in Staatsbesitz, zur Verfügung gestellt.

werde das Institut weder eine gemeinsame Lehre entwickeln noch im Namen „der Gewerkschaften“ sprechen.

Louis Astre[25], der damalige Generalsekretär der FEN und erster Präsident des IRES, macht in seiner Rede (Inauguration de L'IRES 1982: 2ff) gleich zu Anfang das Selbstverständnis des Instituts deutlich. Er betont, dass das Institut weder versuchen wird eine gemeinsame gewerkschaftliche Position zu entwickeln noch im Namen der Gewerkschaften zu sprechen. Das IRES ist nicht intergewerkschaftlich, sondern stehe allen Gewerkschaften, folglich den Interessenvertretern der „Arbeiter“, zur Verfügung.

Das IRES soll im Wesentlichen drei Aufgaben erfüllen, die von Louis Astre, dem damaligen Generalsekretär der FEN und ersten Präsidenten des IRES, bei der Gründungszeremonie vorgetragen wurden und in der Dokumentation zur Inauguration wie folgt beschrieben werden (Inauguration de l'IRES 1982: 2ff):

Das IRES unterhält eine interne Agentur (Agence d'Objectifs), um die Forschungsaktivitäten der Gewerkschaften abzuwickeln. Das jährlich von jeder Gewerkschaft entwickelte Forschungsprogramm wird durch das IRES und den Verwaltungsrat (Conseil d'Administration) geprüft und daraufhin zur Finanzierung freigegeben. Die Kontrolle orientiert sich sowohl an administrativen Standards (Rechnungshof) als auch qualitativen wissenschaftlichen Standards. Die nach diesen Regeln erzielten Forschungsergebnisse sind allen Gewerkschaften zur Verfügung zu stellen.

Das IRES intra-muros (Forschungseinheit des IRES) hat die Aufgabe, den Gewerkschaften Informationen über die wirtschaftliche und soziale Entwicklung Frankreichs zur Verfügung zu stellen und zu dokumentieren. Ein derartiges Dokumentationszentrum sollte sich nicht nur dem Sammeln von Informationen und Wissen widmen, sondern vor allem der Intervention dienen. Sein Zweck besteht darin, zu forschen, aus vorhandenen Daten Informationen zu sammeln und sie in angemessener Weise der interessierten Öffentlichkeit insbesondere den Gewerkschaften zur Verfügung zu stellen, zum Beispiel über Datenbanken. Dabei sollte das IRES mit seinen Beobachtungen und Analysen nicht mit den anderen öffentlich geförderten Forschungsinstituten konkurrieren, sondern es sollte sich im Gegenteil an die Öffentlichkeit und insbesondere an die Gewerkschaften richten.

Das Institut führt, gemäß der jährlich vom Verwaltungsrat definierten Ziele, ein gemeinsames Forschungs- und Informationsprogramm durch, das der gesamten Gewerkschaftsbewegung zu Gute kommen sollte. Aus den ersten Beratungen mit den Wissenschaftlern des Verwaltungsrates haben sich folgende Schwerpunkte ergeben, die durch das IRES bearbeitet werden sollen: (1) Bereitstellung ökonomischer und sozialer Informationen, (2) die Integration der Internationalen Dimension, (3) Produktion, Beschäftigung und Entwicklung, (4) Soziale Sicherung, (5) Bildung.

Hintergrund für die Gründung des IRES war die Beschleunigung des wissenschaftlichen und technologischen Fortschritts, der die Ursache des gegenwärtigen grundlegenden gesellschaftlichen Wandels darstellt. Die Gewerkschaftsbewegung beanspruchte von Beginn an das Recht auf den Zugang der Arbeiter zu Wissen, unter ihrer eigenen Verantwortung und zu ihren Bedingungen. Dies sei unter den heutigen Bedingungen nationaler und internationaler Krisenerscheinungen, die die Produktions- und Arbeitsbedingungen erschütterten, legitimer denn je. Das IRES strebe eine fruchtbare Zusammenarbeit mit den Wirtschaftsministerien und den Universitätszentren an. Das IRES hofft, insbesondere mit öffentlichen und sozialwirtschaftlichen Unternehmen eine Beziehung aufbauen zu können. Es wäre auch denk-

[25] Die nachfolgenden Auszüge aus der Dokumentation der Inauguration wurden von der Autorin übersetzt.

bar, einen neuen Forschungstyp zu etablieren, der auf einer gegenseitigen Absprache zwischen Gewerkschaften und verantwortlichen Unternehmen, über Themen, die von gegenseitigem Interesse sind, basiert (Inauguration de l'IRES 1982: 5).

Der Premierminister betont in seiner Ansprache (Inauguration de L'IRES 1982: 6ff), dass ohne die Veränderung der politischen Mehrheitsverhältnisse die Gründung des IRES nicht möglich gewesen wäre. Die Gewerkschaftsbewegung in Frankreich blicke auf eine lange Geschichte zurück, aus der der heutige Gewerkschaftspluralismus hervorgegangen sei. Folglich habe die Regierung ein Interesse daran, mit allen Organisationen, mit denen die Bürger unseres Landes ausgestattet sind, also auch allen Gewerkschaften, im Dialog zu sein.

Die neue links gerichtete Regierung glaube an eine Vertragspolitik und werde diese fortführen. Dazu sei es notwendig, dass die Sozialpartner gleichermaßen über Dokumentationen und notwendige Forschungsinformationen verfügen. Das Monopol der Regierung, allein über wirtschaftliche und soziale Informationen zu verfügen, wurde bereits in der Vergangenheit immer wieder kritisiert (vgl. Lenoir/Prot 1979). Im Vergleich zu anderen Industrieländern stelle dies einen Rückstand der sozialen Beziehungen in Frankreich dar. Die Verwaltung habe ihre eigenen Bedürfnisse, die nicht immer zusammenfallen mit denen der anderen Wirtschaftsteilnehmer. Die Erfahrungen und Praxis der Experten und Repräsentanten der sozialen Kräfte Frankreichs bereichere jedoch wesentlich die Arbeit in diesem Bereich. Das IRES sei ein Beispiel für die Demokratisierung des sozialen und ökonomischen Dialogs in der französischen Gesellschaft. Mit der Entscheidung zusammenzuarbeiten machten die Gewerkschaften deutlich, dass sie sich trotz ihrer Differenzen ihre gemeinsame Aufgabe eingestehen. Dieser richtungsweisende Schritt deute auf eine viel versprechende Zukunft.

Auch wenn das IRES eine eigene Rolle spielen solle, sei es wichtig, dass es von vorhandenen Forschungserfahrungen profitieren könne und Zugang zu sozioökonomischen Informationsquellen, Analyse- und Prognoseinstrumenten erhalte. Das IRES erhalte einen privilegierten Zugang zur makroökonomischen Datenbank des INSEE. Das IRES könne sich darüber hinaus an makroökonomischen Modellrechnungen beteiligen, die von der Verwaltung erstellt würden.

Neben der Forschung spiele das Institut eine wichtige Rolle als Scharnier/Vermittlungsinstanz zur Verbreitung von Informationen und ökonomischen Simulationen gegenüber den Gewerkschaften. Sie helfen damit wesentlich, die Distanz zwischen den Informationsquellen und den Sozialpartnern zu vermindern. Darüber hinaus stehe dem IRES eine begrenzte Anzahl von qualifizierten Mitarbeitern aus der Wirtschaftsverwaltung kostenneutral zur Verfügung (mise à la disposition), die das Institut bei seinen Forschungsarbeiten für eine bestimmte Zeit und bei der Durchführung bestimmter Projekte unterstützen.

Zum Schluss seiner Rede skizziert Pierre Mauroy vier zentrale Reformthemen, die er als Regierungsvertreter gemeinsam mit den Sozialpartnern angehen wolle: (1) zukünftige Gewährleistung der sozialen Sicherheit (Renten-, Arbeitslosen- und Sozialversicherung; (2) Einführung der Rente ab 60; (3) die Entwicklung des Mindestlohnes und (4) die Beschäftigungsentwicklung. Der Premierminister kündigt für das Jahr 1983 eine Konzertation zwischen Regierung, Gewerkschaften und Arbeitgebern an. Es soll gemeinsam nach Lösungen für die bevorstehenden Sozialreformen gesucht und verhandelt werden. Dabei sollen die Studien des IRES neben anderen zu einer gemeinsamen Problemlösung beitragen. Die von ihm ausgewählten Forschungsthemen „Soziale Sicherheit" und „Beschäftigung" verweisen auf die in den 80er Jahren ausgemachten Problembereiche westlicher Industrieländer. Sie stehen nach wie vor auf der Agenda des IRES und beschreiben Anfang des 21. Jahrhunderts

die beiden größten sozialpolitischen und ökonomischen Herausforderungen Frankreichs wie auch Deutschlands.

Die 1980er Jahre – Lehrjahre des IRES

Jean Magniadas bewertete die gefundenen Kompromissregeln über die spezielle Struktur des IRES (Agence d'objectifs, IRES intra-mouros), die in der Satzung des Instituts festgehalten wurden, als eine gute Basis, um die Stabilität des IRES und seine Autorität auch im Konfliktfall zwischen den Gewerkschaften aufrechtzuerhalten (Magniadas 1993: 20). Die schwierigste Entscheidung lag in der Einigung auf einen Direktor, da dieser Entschluss einstimmig fallen musste. Es sollte eine Persönlichkeit aus dem universitären Raum sein, die Interesse für die Gewerkschaften zeigt, aber nicht für sie spricht. Professor Jacques Freyssinet, damals Professor an der Universität Paris I, schien der geeignete Kandidat. Er genoss Respekt innerhalb der Gewerkschaften und war eine anerkannte wissenschaftliche Persönlichkeit. Aufgrund persönlicher Verpflichtungen verzichtete er. So wurde Edgard Adréani, Professor in Nanterre und Experte für Sozialpolitik, erster Direktor des IRES. Eine schwierige Aufgabe lag vor ihm, da die Gewerkschaften sehr unterschiedliche Vorschläge für ein Forschungsprogramm machten und jeweils ihren eigenen Prioritäten folgten. Deshalb schlug das Gewerkschaftsbüro 1983 ein allgemeines Programm um die Themen sozialökonomische Berichterstattung, Einkommensentwicklung, Produktion und Arbeit, Bildungsentwicklung und Ausbildung vor (Magniadas 1993: 21).

Trotz der Arbeitsprogramme lassen die ersten Jahre noch keine klare Linie des Instituts erkennen. Adréanis Bemühungen mündeten noch nicht in eine klare Forschungsstrategie. Jedoch gelang es ihm, gemeinsam mit einem kleinen Forschungsteam zwei Studien zur Sozialen Sicherung herauszugeben: La protection sociale (1983) und eine Fortsetzung „La Protection social dans le monde" (1984). Die Ergebnisse wurden in der renommierten staatlichen Wissenschaftsverlagsreihe „La Documentation francaise" publiziert (Terray 2003: 14). Magniadas weist auf die zentrale Bedeutung dieser beiden Dossiers hin. Sie bildeten die ersten Forschungsergebnisse des IRES, die den Gewerkschaften, der Presse, den Geldgebern und der wissenschaftlichen Community zur Begutachtung vorgelegt wurden (Magniadas 1993: 22).

In dieser Zeit einigten sich die Gewerkschaften darauf, jedes Dossier am Ende mit einem Anhang zu versehen, in dem jede Gewerkschaft die Arbeit aus ihrer Perspektive kommentieren sollte (Magniadas 1993: 22).

Dieser Vorschlag der Gewerkschaften führte zu heftigen Auseinandersetzungen mit den Forschern. Das Verfahren wurde nach einigen Publikationen aufgrund der Konflikte schließlich aufgegeben. Die Wissenschaftler fühlten sich kontrolliert und fühlten sich in ihrer Arbeit und der Publikation ihrer Ergebnisse eingeschränkt. Ein Konpromiss war an dieser Stelle nicht denkbar, so dass das Verfahren letztlich nicht umgesetzt wurde. „*Les syndicats contrôlaient tout… Ils n'étaient pas d'accord. En moment fondateur a été le commencement d'un travail avec une toute petite équipe de chercheurs sur la protection sociale. Sortir les résultats : cela a engendré une vraie crise, les publier et savoir quel était le statut d'une publication possible. Le compromis n'était pas possible. Les chercheurs doivent signer leurs papiers et rajouter à la fin de la publication les positions des syndicats sur ce travail là. Donc l'IRES n'a pas signé. Les syndicats non plus. Les chercheurs n'engagent pas les*

syndicats et les syndicats ont toute légitimité à s'exprimer sur ce que disent les chercheurs…" (FW3: 1).

Nach Überwindung der Konflikte gelang es dem IRES, sich erfolgreich an Ausschreibungen des DARES zu beteiligen und zusätzliche Mittel zu akquirieren. In Kooperation mit den Gewerkschaften gelang es, ein Projekt über die sozialen und kulturellen Aktivitäten der Comités d'entreprises (Betriebsräte) in Unternehmen über 500 Beschäftigte zu lancieren. Trotz dieser Anfangserfolge kam es zu Unstimmigkeiten zwischen Adréani und den Gewerkschaften und er verließ schließlich 1984 das Institut.

Es folgte Professor Jacques Mazier, ein bei den Gewerkschaften geschätzter Makroökonom. Das erste Forschungsprogramm wurde durch folgende Themen präzisiert: (1) sektorale und nationale Wettbewerbsbedingungen, (2) Auswirkungen der Krise auf die Arbeitnehmerbeziehungen und die Arbeitnehmerausbildung, (3) Technisierung, Produktion und Arbeitnehmerbeziehungen und (4) Dienstleistungen als Flexibilitätsfaktor (Magniadas 1993: 21). Er brachte ein wichtiges Dossier heraus über die internationale Finanzwirtschaft: Le système monétaire international, das in der Editions Dunod erschien, ebenfalls ein renommierten Verlag, der über ein gutes Verbreitungsnetzwerk verfügt (Magniadas 1993: 23). Ein weiteres erwähnenswertes Dossier entstand unter der Federführung von Christian Dufour, Forschungsdirektor des IRES, zur Entwicklung der Industriellen Beziehungen in fünf Ländern und erschien ebenfalls bei Dunod. 1985 Jahr wurde die erste Zeitschrift des Institutes „La Note de l'IRES" vierteljährlich herausgegeben. Hier erschienen die Projekte und Berichte des Instituts und die Forschungsprojekte, die von den Gewerkschaften durchgeführt wurden. Mazier reüssierte mit zwei Studien, eine über den internationalen Finanzmarkt und eine über das System das internationale Wirtschaftssystem. Im gleichen Jahr etablierte das Institut im Rahmen des Projektes „Agenda social international (ASI)" die Bearbeitung sozialer Themen aus internationaler Perspektive. Das Ziel bestand darin, die Gewerkschaften über relevante Ereignisse im Ausland zu informieren. Die ersten Arbeiten befassten sich mit den USA, Japan und Schweden sowie die Sowjetunion. Anschließend konzentrierte man sich auf die Europäische Union. Dann folgten Berichte aus dem internationalen Spektrum (Taiwan, Hong Kong, Algerien, Haiti, Mexiko, Kanada etc.). Diese Aktivitäten mündeten nach vier Jahren schließlich in eine neue Publikation, die Chronique internationale (Guibert 2003: 64ff.).

Unter der Leitung von Mazier gelang es dem IRES, politische Turbulenzen und die drohende Schließung zu überleben. Diese Situation entstand mit dem Wechsel zu einer Cohabitation zwischen dem Staatspräsidenten Mitterand und dem Premierminister Jacques Chirac (1986-1988). In dieser Zeit versuchte Jacques Chirac, die Mittel des Instituts drastisch zu kürzen bzw. das Institut aufzulösen. Da sich diesmal die Gewerkschaften gemeinsam für den Erhalt des Instituts einsetzten, konnte diese Gefahr abgewendet werden. Trotz dieses Erfolgs vermochte Mazier es nicht, bei den Gewerkschaften dauerhafte Zufriedenheit zu erzeugen. Maziers Forschungsinteresse wich zu stark von dem der Gewerkschaften ab. Ihnen missfiel, dass die makroökonomischen die sozialen Themen dominierten und die Person Mazier zu sehr die Forschung und das Institut bestimmten, so dass er 1988 das Institut verließ (Terray 2003: 14).

In seinem Rückblick auf zehn Jahre IRES zieht Jean Magniadas stellvertretend für die Gewerkschaften Bilanz: (1) Der Umfang der staatlichen Mittel des IRES sei zwar ungeachtet eines Einbruchs in den Jahren 1987 und 1988 (Cohabitation) gestiegen, allerdings bieten die Ressourcen noch immer keine befriedigende Arbeitsgrundlage. Dies gelte auch für die gewerkschaftlichen Ressourcen, die ihre Forschungsorganisation ohne zusätzliches Personal

bewältigen müssen. (2) Erfreulicherweise stieg die Zahl der Drittmittelaufträge dank entsprechender Ausschreibungsthemen, so dass innerhalb von zehn Jahren (1982-1992) 21 zusätzliche Projekte für Ministerien und andere staatliche Organe durchgeführt werden konnten. Diese Aktivitäten sollten weitergeführt werden. (3) Mit Blick auf die Publikationen appelliert er an die Gewerkschaften, diese stärker auch nach außen z.B. in den Universitätsbibliotheken, den Stadtverwaltungen, den Sozialversicherungsträgern und auch innerhalb der Regierungsverwaltung zu verbreiten. (4) Wünschenswert wäre auch, wenn die Dokumentation des IRES etwas besser an die Bedürfnisse der Gewerkschaften angepasst werden würde. (5) Für das kommende Forschungsprogramm des IRES und auch der Agence d'Objectifs wünscht er sich eine vertiefte Beschäftigung mit der Entlohnung, d.h. den Formen, der Entwicklung und Eingruppierung. (6) Die Forschungsequipe ist mittlerweile stabil, aber es kann nicht verhindert werden, dass junge Forscher das IRES als Durchgangsstation für ihre Universitätskarriere betrachten. Dennoch sollte überlegt werden, ob aktive Gewerkschafter, die Interesse an Forschung haben und über das Potenzial verfügen, nicht für eine Rekrutierung in Frage kommen. Die Erfahrungen als Gewerkschafter könnte die Forschungsequipe bereichern. (7) Die Idee, ein Internationales Colloquium zu organisieren, wird begrüßt und trage sicherlich zu seiner wissenschaftlichen Autorität bei (Magniadas 1993: 32-34).

Die ersten zehn Jahre des IRES können als Lernphase gelten. In dieser Zeit wurden drei wichtige Ziele erreicht: (1) Die Forschung des IRES hat sich zu einem gemeinsamen und von allen akzeptierten Bezugspunkt der Gewerkschaften entwickelt. (2) Das IRES hat die politischen Turbulenzen und Angriffe auf die staatliche Finanzierung überlebt und (3) seit 1984 konnten erfolgreich Forschungsaufträge akquiriert werden, die zur Verbesserung der finanziellen Situation beitrugen (Terray 2003: 15f.). Pierre Bompard von der CFDT merkt an, dass die Gründe, aus denen die ersten Direktoren das Institut verlassen haben, vielfältig waren und angesichts der politischen Schwierigkeiten und der Lernprozesse, die die Gewerkschaften durchgemacht haben, die Leitung des Instituts in einer komplexen Umwelt stattfand. Dennoch könne man schlussfolgern, dass die Direktoren zwar exzellente Wissenschaftler gewesen seien, jedoch die Position eines Institutsdirektors auch besonderer Führungsfähigkeiten bedürfe (Bompard 2003: 27).

Die 1990er Jahre – Die Phase der Stabilisierung

Jacques Freyssinet, der ehemalige Direktor des Institut de sciences sociales du travail an der Universität Paris I (ISST), folgte dem dritten Ruf der Gewerkschaften und wurde Nachfolger von Jacques Mazier. Als er 1988 die Leitung des IRES übernahm, ging ein lang gehegter Wunsch der Gewerkschaften in Erfüllung. Mit ihm übernahm eine Person die Geschicke im IRES, die bei den Gewerkschaften ein besonderes Vertrauen genoss. Er trug durch verschiedene Maßnahmen zur Stabilisierung der Forschungsequipe und zur Systematisierung der Forschungsfelder bei. Darüber hinaus entwickelte er eine Perspektive auf die Zusammenarbeit zwischen dem IRES und den Gewerkschaften, die meines Erachtens gemeinsam mit den etablierten Strukturen die Stabilität des IRES ausmachen. Diese Sicht hat er in der Jubiläumsausgabe des IRES (1993) unter der Überschrift „L'Évaluation à l'IRES" ausformuliert. Der Beitrag gibt einen guten Eindruck über die Regeln der Zusammenarbeit, die in den 90er Jahren im IRES etabliert wurden.

Diese Regeln orientieren sich zum einen an notwendigen wissenschaftlichen Kriterien, an denen sich das IRES von außen messen lassen muss und zum anderen am externen Bedarf

der Gewerkschaften. Dabei sieht er zwei Schwerpunkte: (1) Gewerkschaftliche Forschung stellt insofern eine Besonderheit dar, weil diese Forschung auf externe Bedarfe der sozialen Akteure, konkret der Gewerkschaften, antworte. Gleichzeitig bestehen Validitätsanforderungen an die Wissenschaftler seitens der wissenschaftlichen Community. Treffen beide Logiken in der Diskussion aufeinander, führe dies zu Spannungen.

Die Berücksichtigung der Bedarfe der Gewerkschaften stelle für alle Wissenschaftler, die anwendungsorientierte Forschung betreiben, ein übliches Verfahren dar. Jedoch werde über die Angemessenheit der verwendeten Methoden heftig und lange gestritten. Es gebe keine einheitliche wissenschaftliche Norm, die von allen akzeptiert werde. Dies habe Konsequenzen für die Evaluation wissenschaftlicher Arbeit: (1) Zum einen müsse die Evaluation plural sein und Widersprüche zulassen, mit anderen Worten in Form einer kritischen Diskussion geführt werden. (2) Zum anderen solle eine Evaluation ausschließlich den Forschungsprozess (Hypothese, Forschungsfeld, Quellen, Methode, Begründung) zum Gegenstand haben. Dieses Vorgehen erlaubt es, neues Wissen zu erzeugen, ohne die theoretische Herangehensweise berücksichtigen zu müssen. Auf die beteiligten Akteure kommen in diesem Zusammenhang folgende Pflichten zu: (a) Die Gewerkschaften sollten ihre Bedarfe definieren und vor diesem Hintergrund den Nutzen und die Relevanz der ihnen vorgeschlagenen Forschungsprojekte bewerten. (b) Die Wissenschafter bestimmen die Hypothesen und entscheiden über die Methoden. Sie realisieren die Forschungsarbeit und präsentieren die Ergebnisse unter Bedingungen der Unabhängigkeit, so wie es das "Berufsethos der WissenschaftlerIn" erfordert. (c) Schließlich beurteilen die Gewerkschaften die realisierte Arbeit und ziehen selbst Schlussfolgerungen für ihre eigene Arbeit.

Im alltäglichen Prozess der gemeinsamen „Wissensproduktion" zwischen Wissenschaftlern und Gewerkschaftern verschwimmen diese streng analytischen Aufgabentrennungen und Rollenverständnisse. Deshalb illustriert er das Verfahren noch einmal in seinem prozesshaften Ablauf: (1) Als erfahrene Wissenschaftler haben diese nicht nur die Aufgabe, auf die Anfragen der Gewerkschaften zu reagieren, sondern sie sollten auch auf neue Themen oder Probleme hinweisen, die sich erst andeuten und noch nicht unmittelbar relevant sind. Dafür sei eine professionelle Haltung notwendig und die Fähigkeit, seinen subjektiven Standpunkt verlassen zu können. Die Vorstellung einer vollkommenen Neutralität des Forschers gegenüber seinem Forschungsobjekt und des eigenen Einflusses auf seine Forschungsarbeit sei zu revidieren. Dies sei aber auch nicht das Problem, sondern der Respekt vor der Rigorosität der Methodenanwendung setzt die Bedingungen für eine pluralistische Debatte innerhalb einer Forschungsequipe. (2) Die Wahl der Hypothesen und der Methoden wird bereichert durch die Diskussion zwischen Gewerkschaftern und Forschern. Die alternative Perspektive der Gewerkschafter und ihr Zugang zum Forschungsfeld bieten eine wichtige komplementäre Expertise für die Forscher. (3) Um die Forschung realisieren zu können und Synergien zu erzielen, ist eine intensive Kooperation mit den Gewerkschaften nötig. (4) Die Beurteilung der Ergebnisse durch die Gewerkschaften ist nicht nur funktional, sondern eine Diskussion über die Relevanz der durchgeführten Forschung könne sehr fruchtbar sein. (5) Die Forschungen, die von den Gewerkschaften selbst durchgeführt und veröffentlicht werden, sollten den gängigen Regeln der wissenschaftlichen Community entsprechen (Freyssinet 1993: 37ff).

Auf der Grundlage der skizzierten Vorstellungen von Jacques Freyssinet über die Zusammenarbeit zwischen dem IRES und den Gewerkschaften und dem Vertrauen, das er bei den Gewerkschaften genoss, wurde zunächst systematisch das Instrument des mittelfristigen

Forschungsprogramms ausgebaut. 1989 beschloss der Verwaltungsrat ein mittelfristiges Forschungsprogramm (1989-1994: programme scientifique à moyen terme). Es wurde jeweils ein Forschungsprojekt zu den folgenden Themen durchgeführt: (1) Technikentwicklung, (2) Dienstleistungen in Unternehmen, (3) Entstehung und Zerstörung von Arbeit(splätzen), (4) Arbeitnehmervertretung im Betrieb/Gewerkschaften und (5) Soziale Sicherung. Diesen Entscheidungen war ein intensiver Diskussionsprozess zwischen dem Direktor und den Gewerkschaften vorausgegangen, der zu folgenden Schlussfolgerungen über das weitere Vorgehen führte: (1) Es sollte eine effektive Kooperation zwischen den Wissenschaftlern eingeführt werden, (2) es sollte eine völlige Umstrukturierung der Arbeitsfelder vermieden und stattdessen das bisher Erreichte weiterentwickelt werden und (3) das Institut sollte auf die Prioritäten der Gewerkschaften, die den Charakter des IRES ausmachen, gerichtet sein, was bedeutet, dass sich die Themen aller Gewerkschaften im Forschungsprogramm wiederfinden sollten (Magniadas 1993: 25).

Das IRES verfolgte zwei Ziele: Zum einen sollten die Forschungsinteressen und die Anliegen der Gewerkschaften inhaltlich und organisatorisch besser aufeinender abgestimmt werden. Zum zweiten sollte die wissenschaftliche Arbeit professionalisiert werden. Auf der Basis der vorhandenen Forschungsaktivitäten und Arbeitsfelder wurden themenspezifische Arbeitsgruppen etabliert. Zu den ersten gehörten die Arbeitsgruppen „relations professionelles/syndicats“ und „protection sociale“. Diese organisatorische Veränderung führte zu einer systematischen Kooperation innerhalb der Forschungsgruppen. Das frühere Rekrutierungsverfahren, nach dem die Gewerkschaften Forscher nach politischen Kriterien benennen konnten, wurde aufgegeben und die Verantwortung für die Rekrutierung auf den Direktor übertragen. So konnten Wissenschaftler gezielt für die Umsetzung der inhaltlichen Aufgaben gewonnen werden. Dies führte zu einer Homogenisierung der Forschungsequipe des IRES. Das Institut profitierte hierbei von dem System „mise à la disposition“, das zwischen allen staatlichen Institutionen den Austausch von Personal erlaubt. Dabei werden die Kosten immer von den entsendenden Behörden übernommen. So gelang es dem IRES, Personalkosten zu reduzieren und die jährliche staatliche “Subvention“ für die Weiterentwicklung seines wissenschaftlichen Profils zu nutzen. Jean-Pierre Bompard betont in seinem Beitrag am Runden Tisch zum Rückblick auf 20 Jahre IRES, dass diese Entscheidung eine richtige und wichtige gewesen sei. Die politische Orientierung eines Forschers dürfe kein Auswahlkriterium sein. Wissenschaftliche Glaubwürdigkeit sei ein zentraler Faktor, um in der Wissenschaft wahrgenommen zu werden (2003: 25).

Heute arbeitet das IRES in vier Forschungsgruppen: „Industrielle Beziehungen“ (Relations professionelles) „Beschäftigung“ (Emploi), „Arbeitsorganisation“ (Travail) und „Entlohnung und Soziale Sicherung“ (Revenu salarial). Die früheren Themen „Industrielle Beziehungen“, „Entwicklung und Internationaler Vergleich der Gewerkschaftssysteme“ und „Soziale Sicherung“ wurden weitergeführt und orientiert an der wissenschaftlichen Diskussion und den politischen Entwicklungen breit ausdifferenziert (vgl. Forschungsprogramme des IRES). In den 90er Jahren wurde der internationale Vergleich als Methode vorangetrieben. Das IRES war damit in der Lage, die zunehmenden Auswirkungen der Globalisierung auf die Arbeitsbeziehungen und die soziale Sicherung aus vergleichender Perspektive zu untersuchen. In dieser Zeit wurden die Akquisition von Drittmittelprojekten weiter vorangetrieben und Arbeitskontakte mit ausländischen Instituten geknüpft. Durch eine Mischfinanzierung aus nationalen und europäischen Mitteln (EU) konnten grenzüberschreitende Projekte durchgeführt werden, wie z.B. die Zusammenarbeit mit dem Wirt-

schafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) des Deutschen Gewerkschaftsbundes in Düsseldorf, ein deutsch-französischer Vergleich der betrieblichen Interessenvertretung (1989-1992: Special Dixième anniversaire, Annexe 1: 41ff.). Die zunehmende Zahl der durch nationale Institutionen geförderten Drittmittelprojekte zeigt, dass das IRES sich als zuverlässiger Partner in der staatlichen Forschungsförderung etabliert hat und durchaus konkurrenzfähig mit anderen Instituten ist. Die Basis für diesen Erfolg ist u.a. der gezielten Verbreitung der Forschungsergebnisse in eigenen Publikationen und anerkannten Verlagen auf dem wissenschaftlichen Buchmarkt zu verdanken.

Ende der 1980er Jahre veränderte das IRES seine Veröffentlichungsstrategie und richtete die neuen Publikationen auf spezifische Leserkreise aus (Gewerkschafter/Praktiker/Wissenschaftler). La Note wurde aufgegeben und im Herbst 1989 wurde das erste Heft der „La Revue de L'IRES" herausgegeben. Sie erscheint drei Mal im Jahr (bimesterielle) und präsentiert im Stil einer akademischen Zeitschrift Forschungsergebnisse des Instituts und der Agence d'objectifs. Als zweite Publikation wurde die „Chronique Internationale" entwickelt. Sie enthält überschaubare, „leicht" zu lesende Artikel zur Situation der Beschäftigten und der Arbeitswelt in verschiedenen Ländern und richtet sich an interessierte Praktiker. Obwohl die internationale Perspektive anfangs von den Gewerkschaften nicht als so wichtig erachtet wurde, wurde die Zeitschrift von den befragten Gewerkschaftern als außerodentlich nützliche Publikation bezeichnet. „La Lettre", die dritte Publikation, ist ein vierseitiges Informationsblatt mit Beilage, in dem über laufende Arbeiten und Veranstaltungen berichtet wird. Deren Ziel ist es alle drei Monate, einen kurzen Überblick über die Arbeit des Instituts zu liefern. La Lettre enthält sowohl Informationen über die Forschungsergebnisse des IRES als auch der Agence d'Objectifs (Guibert 2003: 71).

2003 - 20 Jahre IRES – die wichtigsten Aspekte im Rückblick

Mit einer Diskussionsveranstaltung unter zahlreicher Beteiligung von Gewerkschaftern, Vertretern der staatlichen Administration und befreundeten Institutionen im Ausland feierte das IRES am 30. Januar 2003 im Palais d'Iéna, dem Sitz des Conseil éconmiques et sociales, sein 25-jähriges Jubiläum. Mit einem Rückblick auf die wesentlichen inhaltlichen Themenstellungen des IRES und Diskussionsrunden wurden wichtige Stationen des IRES noch einmal in Erinnerung gerufen. Auf der Grundlage der Dokumentation, die als Supplément spécial XXe anniversaire der institutseigenen Zeitschrift Revue de l'IRES (2003) veröffentlicht wurde, werden die wichtigsten Einschätzungen aus den Vorträgen und Diskussionsrunden zusammengefasst. Sie geben einen wichtigen Einblick in die Selbsteinschätzung der Wisenschaftler und die Betrachtung der Arbeit durch Dritte wie Gewerkschafter, Vertreter der Presse oder der staatlichen Administration.

In der ersten Diskussionsrunde unter Beteiligung von Gewerkschaftsvertretern und Jacques Freyssinet, dem damaligen Direktor, wird betont, dass die Schaffung eines gemeinsamen Instituts angesichts der Auseinandersetzungen zwischen den Gewerkschaften ein ungeheurer Erfolg war. Davon zeugt die schwierige Lernphase des Instituts unter den ersten beiden Direktoren (Louis Astre). Eine wichtige Vorarbeit leistete Marcel David, der Vater der gewerkschaftlichen „Instituts du Travail". Die Zusammenarbeit der Gewerkschaften dort sei eine wichtige Vorerfahrung für die spätere Kooperation im IRES gewesen. Die Gründung des IRES hatte auch mit dem Arbeitgeberinstitut REXECODE zu tun und der

Anregung der staatlichen Verwaltung, dass auch die Gewerkschaften sich mit der Erstellung "glaubwürdiger" wissenschaftlicher Informationen beschäftigen sollten. Die Schlüsselfigur war Henri Guillaume, die rechte Hand des Premierministers Pierre Mauroy, der die Gewerkschaften in harten Verhandlungen zu einem Kompromiss bewegen konnte. Die rettende Idee sei in diesem Zusammenhang die Konstruktion einer dualen Struktur innerhalb des Instituts gewesen, durch die den Gewerkschaften eigene Forschungsgelder zur Verfügung gestellt werden konnten (Blondel/Magniadas).

Trotz des Gründungserfolgs gebe es dauerhafte Diskussionen vor allem innerhalb des Verwaltungsrates (Conseil d'administration), die zu gewissen Spannungen führen. Beispielsweise sei die Nutzung ökonometrischer Betrachtungen ein Diskussionspunkt. Auch die Rekrutierung der Wissenschaftler sollte dem Direktor überlassen bleiben. Erfreulich sei, dass es nie eine wirkliche Zensur im Sinne eines Veröffentlichungsverbots seitens der Gewerkschaften gegeben habe, aber Tatsache sei, dass es unterschiedliche Perspektiven bei der Beantwortung sozialer Fragen gebe und es liege in der Natur der Sache, dass es über einige Punkte unterschiedliche Auffassungen gebe. Sehr wertvoll seien auch die Anwesenheit der Vertreter des Commissariats und die Verbindungen zur politischen Ebene durch den Verwaltungsrat. Dieser Kontakt bedeutet eine wichtige Bereicherung etwa bei der Diskussion über das Forschungsprogramm. Allerdings gebe es unter den Gewerkschaften einiges Unverständnis über einen Teil der Forschungsarbeit des IRES. Es sei wichtig, dass das IRES sich nicht als ein weiteres Labor des CNRS verstehe, sondern wissenschaftliche und gewerkschaftliche Anforderungen zusammenbringen sollte (Bompard).

Jacques Freyssinet merkt an, dass er aufgrund der bekannten Schwierigkeiten in der Anfangsphase des IRES zu Beginn seiner Direktorentätigkeit wesentliche Prinzipien und Bedingungen etabliert habe, um das IRES zu stabilisieren. Die Beziehung zwischen Gewerkschaften und Wissenschaftlern und die damit verbundenen Schwierigkeiten stünden im Zentrum des IRES. Diese Beziehung lasse sich anhand von zwei Typen von Intellektuellen illustrieren. Erstens dem historischen Intellektuellen („intellectuel historique"), der durch sein Denken die Arbeiterklasse aufklärt und der organische Intellektuelle („intellectuel organique"), der über wissenschaftliche Instrumente verfügt, die er in der Argumentation auf politischer Eben einsetzen kann. Die Gewerkschaften sollten, einer realistischen statt einer idealistischen Vorstellung folgend, sich langfristig an die Arbeit von Wissenschaftlern anlehnen, die unter wissenschaftlichen und sozialen Akteuren Glaubwürdigkeit genießen. Zwar könne man Gewerkschaften als Kunden und die Wissenschaftler, als diejenigen betrachten, die ein Produkt lieferten, das dann von den Gewerkschaften nach ihren Vorstellungen verwendet werde. Diese Beschreibung vernachlässige jedoch das Besondere des IRES. Dies sei nämlich ein Ort, wo eine kontroverse Diskussion möglich sei, in der die verschiedenen Positionen respektiert würden. Dies sei zwar nicht Alltag, aber es sollte ein gemeinsames Ziel sein. Der „Gewerkschaftspluralismus" müsse im Vergleich mit anderen Ländern sogar als Vorteil betrachtet werden, da keine konformen Ergebnisse zu erwarten seien. D.h. die Tatsache, dass keine Gewerkschaft eine dominierende Position im IRES habe, garantiere die Freiheit der Forschungsarbeit. Letztlich heißt das auch, dass keine Gewerkschaft ein betstimmtesForschungsergebnis erwarten kann. Um dauerhaft das Vertrauen der Gewerkschaften zu erhalten, sollten die Wissenschaftler für eine Pluralität der wissenschaftlichen Analysemethoden sorgen. Damit dies gewährleistet werden kann, müssten die Wissenschaftler aufgrund ihrer wissenschaftlichen Qualifikationen ausgewählt werden, jedoch sollte auch das Interesse, für das IRES arbeiten zu wollen, eine Rolle spielen. Dabei sollte das Kriterium sein, inwieweit die Wissenschaftler in der Lage sind, die Reflexion zwi-

schen den Gewerkschaften zu bereichern und gleichzeitig Zustimmung bzw. Legitimation für ihre Arbeit zu erhalten.

Jacques Freyssinet beschreibt aus meiner Sicht deutlich die zentralen Widersprüche des Verhältnisses von Wissenschaft und Gewerkschaften, die ein Miteinander erschweren. Er macht aus der Schwäche eine Stärke, indem er auf die Pluralität der Gewerkschaften hinweist. So kann er zeigen, dass es unterschiedliche Sichtweisen auf die soziale Wirklichkeit gibt, nicht nur unter den Gewerkschaften, sondern auch unter den Wissenschaftlern, was schließlich die Fruchtbarkeit des IRES ausmacht: die Methoden- und Hypothesenvielfalt in der wissenschaftlichen Analyse, mit der das IRES arbeitet.

Im Folgenden gehen drei Wissenschaftler des IRES in ihren Beiträgen aus dem Blickwinkel ihres Arbeitsfeldes auf den Forschungsansatz des IRES ein: Adelheid Hege betont vier Aspekte, die die Arbeit des IRES ausmachen: (1) Der permanente Dialog mit den Gewerkschaften durch die Betrachtung der gewerkschaftlichen Entwicklung in anderen Ländern und deren Umgang mit aktuellen Problemlagen. Durch das Brennglas des internationalen Vergleichs werde die Diskussion über die politischen Herausforderungen und deren Bewältigung in Frankreich erleichtert und bereichert. (2) Die Debatte über den Vergleich als Methode: Die Anhänger des Universalismus gehen davon aus, dass es keiner Vermittlung zwischen jeweils unterschiedlichen nationalen sozialen Wirklichkeiten bedürfe, da diese sich nicht wesentlich unterscheiden. Tatsächlich sind die Probleme in unterschiedliche kulturelle Kontexte eingebettet, die es zu de- oder rekonstruieren gelte. Der Formalismus stelle eine weitere Verkürzung dar, weil er die Beziehungen der Akteure auf Strukturen und Regeln reduziere und das Handeln nicht in den Blick nehme. (3) Zwei Ziele wurden mit der vergleichenden Analyse angestrebt: die sozialen Entwicklungen in anderen Ländern zeitnah zu analysieren und dauerhaft daraus zu lernen. Das IRES geht davon aus, dass die vergleichende Arbeit zur Vertiefung und Verdichtung des soziologischen Wissens über die untersuchten Länder bei den Wissenschaftlern im IRES beiträgt. (4) Die Beschäftigung mit der sozialen Kohäsion in einem sich entwickelnden Europa, das anstrebt, ein einheitliches Europa zu werden. In diesem Zusammenhang ginge es um eine Zusammenarbeit von Akteuren mit unterschiedlichen institutionellen Hintergründen und Identitäten. Adelheid Hege plädiert im Rahmen der international vergleichenden Forschung für eine Kombination aus institutionalistischer Betrachtung (Divergenzen und Konvergenzen) und einer Analyse des Akteurshandelns in konkreten Handlungskontexten.

Florence Lefresne fügt in ihrem Beitrag zwei weitere Aspekte hinzu: (1) Die beratende Rolle des IRES. Diese beruhe auf einer Vielzahl von Arbeiten über unterschiedliche Themen wie Aus- und Weiterbildung, Arbeitsmarktpolitik, Soziale Sicherung oder Industrielle Beziehungen. Der methodologische Standpunkt und die Kriterien der Analyse seien meist unter dem Einsatz vergleichender oder statistischer Methoden verborgen. Die These, es gebe einen Zusammenhang zwischen Flexibilität der Beschäftigten und der Arbeitslosigkeit, konnte durch Studien des IRES über das Beschäftigungsniveau in Europa dementiert werden. Es sei vielmehr das Wachstum, das die Beschäftigungsergebnisse erklärt. Deshalb gelte es eine Verbindung herzustellen zwischen der Wachstumsdynamik und dem Vermögen der Akteure, dauerhafte und fortschrittliche Kompromisse zu erstreiten, die das Wachstum gefördert werden könne. Dabei spielten institutionelle Regeln und die Fähigkeit, sie zu verändern, eine wesentliche Rolle. Als Beispiel führt sie die institutionelle Regelung der Berufsausbildung in Deutschland an. Die Beschäftigungspolitik erlaube es den Institutionen, sich an die gegebene Situation anzupassen und die meisten Jugendlichen in das System zu

integrieren. Zentral sei, dass die Akteure die Effizienz des Systems beeinflussen können, im Gegensatz zu einem rein schulischen System. (2) Die neuen Herausforderungen stellten sich nicht nur für die Forschung, sondern auch für die soziale Bewegung. Es gehe um die Neujustierung des Verhältnisses zwischen den Nationalstaaten und Europa. Es gelte zu untersuchen, wie die Nationen auf die Doppellogik des europäischen Anpassungsprozesses reagieren. Zwei polare Muster sind zu erkennen: die Bereitstellung komplexer Serviceleistungen für die Nachfrager nach Beschäftigung sowie die gemeinsame Investition in die Organisation von Arbeitsmärkten und Entschädigungssystemen und die Vermittlung und Begrenzung der Vorkehrungen sozialer Sicherung. Um den sozialen Akteuren die notwendigen Wissensressourcen für die Bewältigung der genannten Herausforderungen zu vermitteln, sei eine Auseinandersetzung aus internationaler Perspektive mit ausgewählten Themen wie z.B. der Rentenfrage sinnvoll. Es gehe dabei nicht nur darum, die unterschiedlichen sozialen Realitäten in Europa zu präsentieren, sondern den Beteiligten die Instrumente an die Hand zu geben, um in dem genannten Veränderungsprozess zu agieren.

In der zweiten Diskussionsrunde diskutieren unter der Moderation des Chefredakteurs der Wirtschaftszeitung Alternatives économiques eine Vertreterin des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB), zwei Gewerkschaftsvertreter, die Direktorin der Forschungsförderung (DARES) des Arbeitsministeriums, der Direktor der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in Europa aus Dublin und ein langjähriger Wissenschaftlerkollege, Professor Gregor Murray aus Montréal, über die Arbeit des IRES.

Madame André vom EGB weist darauf hin, dass der gegenwärtige Wandel das Ende des Zeitalters der Massenproduktion markiere, in dem die Gewerkschaften einen festen Platz hatten. Sie appelliert an die Gewerkschaften, auf nationaler und europäischer Ebene miteinander zu kooperieren, um die Veränderungen, die mit der Europäisierung und der Globalisierung verbunden sind, anzugehen. Forschung erlaube es, diesen Prozess besser zu verstehen aber sie reiche nicht, um etwas zu verändern. Auch sollte in der Forschung vermieden werden, nur von kollektiven Kategorien auszugehen und die Situation der einzelnen Beschäftigten und ihre Vorstellungen zu vernachlässigen. Von den Gewerkschaften werde verlangt, ihre Interventionsformen zu verbreitern, auf europäischer und auf der Ebene des Betriebs bzw. des Unternehmens, z.B. im Rahmen der Eurobetriebsräte und deren Ausweitung auf globaler Ebene (Stichwort Weltbetriebsräte). Der EGB sei offen für Diskussionen und begrüße eine Kooperation mit den Forschungsinstitutionen wie dem IRES und der Dublin Stiftung, die den Gewerkschaften ihre Verantwortung für die politischen Entscheidungen überlassen müsse.

Patrick Gonthier, Vertreter der ehemaligen FEN hebt die Aktivitäten des internationalen Vergleichs im IRES lobend hervor. Das IRES habe damit dazu beigetragen, dass die französischen Gewerkschaften ihre Haltung gegenüber dem Internationalismus verändert hätten. Die Chronique International sei ein in vielerlei Hinsicht nützliches und informatives Instrument. Zum einen gebe sie zu einer Zeit eine Übersicht über die soziale Situation in verschiedenen Ländern, da kein Weg mehr an einer Beschäftigung mit der Europäisierung und der Globalisierung vorbeiführe. Zum anderen sei sie ein gutes externes Reflexionsinstrument für die Gewerkschaften, durch das ein Zurückfallen in vorgefertigtes Denken vermieden werden könne.

Jean-Christophe le Duigou, Vertreter der CGT, begrüßt, dass das IRES seine Aufgaben erfüllt, ohne anstelle der Gewerkschaften zu sprechen. Er hebt drei Verdienste des IRES her-

vor: (1) Seine Forschungsarbeit habe dem Handeln der Gewerkschaften mehr Bedeutung verschafft und tue dies noch. (2) Das IRES habe die Gewerkschaften durch die Forschung zusammengeführt ohne die verschiedenen Positionen zu verletzen. (3) Die Entwicklung auf europäischer Ebene rechtfertigt geradezu die damalige Entscheidung des IRES und der Gewerkschaften sich mit den verschiedenen Sozialsystemen on Europa auseinandersetzen. Ihre Kenntnis bilde die Grundlage, um über ein soziales Europa zu entscheiden.

Raymond Bodin, Direktor der Dublin-Stiftung erwähnt die gute Zusammenarbeit im gemeinsamen Projekt EIRO, dem "European Observatory for Industrial Relations". Darüber hinaus engagiert sich das IRES gemeinsam mit der Stiftung in Fragen der Europäischen Erweiterung. Wichtige Zukunftsthemen für das IRES sind Euro-Betriebsräte, Soziale Verantwortung der Unternehmen (Social Responsibility) und das Phänomen working poor.

Anni Fouquet, Direktorin des DARES, der Forschungsförderungsinstitution des Arbeitsministeriums. IRES und DARES arbeiten seit Anfang der 1990er Jahre auf folgenden Themenfeldern zusammen: Kollektivverhandlungen und Industrielle Beziehungen, Arbeitnehmer und Arbeitsmarkt, Transformation der Beschäftigung. Das IRES ist einer seiner wichtigen Partner im Rahmen von Ausschreibungen zum Thema Arbeit und Teil eines Netzwerkes ausgewählter Forschungszentren, denen das CEE, das CEREQ und andere angehören. Die Universität Marne la Vallée fungiere als wichtiger Pol in der Verknüpfung dieser Institutionen. Das IRES verfüge über eine Forschungsequipe mit einem breiten Spektrum von Kompetenzen. Die Nähe des IRES zu den Gewerkschaften könnte Zweifel an den Resultaten aufkommen lassen, aber die Sichtung seiner Arbeiten zeigt, dass diese über gewerkschaftliche Positionen hinausgehen. Die Untersuchung über die Gewerkschaftsdelegierten auf betrieblicher Ebene sei ein gutes Beispiel hierfür. Außerdem sei das IRES in die verschiedenen internationalen Netzwerke gut eingefügt. Das IRES solle ein Ort der Konfrontation zwischen Gewerkschaftern und Wissenschaftlern sein. Der Bereich der Dienstleistungen solle etwas stärker bearbeitet werden und die soziologische Forschung, die das IRES ausmacht, solle durch eine makroökonomische Perspektive ergänzt werden.

Gregor Murray, Professor an der Universität Montreal, betont den Umfang der internationalen Kontakte, die das IRES seit seiner Entstehung aufgebaut habe. Er erwähnt auch die Pionierarbeit des IRES in Bezug auf die Forschungsgegenstände, die Methoden und den Forschungsprozess selbst. Die Auswahl der Untersuchungsgegenstände hat sich über die Jahre ausgeweitet. Die verwendeten Methoden und insbesondere der internationale Vergleich können als innovativ bezeichnet werden. Eine internationale Ausrichtung sei heute nichts besonderes, jedoch verfolge das IRES seit seiner Gründung eine internationale Perspektive, was durch das Internationale Seminar und an den Artikeln in der Revue und der Chronique international ablesbar sei. Das IRES verfolge einen akteursbezogenen Ansatz, statt eine institutionalistische Perspektive. Für das IRES stehen die Handelnden im Vordergrund der Analyse. Daran knüpft er auch die Frage, ob sich die Gewerkschaften als Akteure einer neuen institutionellen Regeln folgenden Welt im Kontext der Globalisierung verstehen. Dies sei keine Frage von Gesetzen, sondern eine Frage der Auseinandersetzung und das IRES könne zur Frage der Gewerkschaftsbewegung und seiner Rolle im europäischen und internationalen Kontext einen wichtigen Beitrag leisten.

Nach dieser externen Einschätzung u.a. durch internationale Experten beschreibt Jacky Fayolle, Direktor des IRES von 2002-2006, das IRES aus seiner Perspektive. Er geht noch einmal zurück auf den Evaluationsbericht von René Lenoir, der 1979 eine Debatte über die institutionelle Forschungslandschaft Frankreichs angestoßen hat. Diese Diskussion habe

eine wichtige Botschaft enthalten, nämlich, dass eine pluralistische Struktur notwendig sei, um einen sozialen Dialog zu praktizieren, der zu einem erfolgreichen Wandel und einem effektiven Konsens in der Gesellschaft führe.

Aus diesen politischen Auseinandersetzungen sind drei Forschungsinstitutionen: Das IRES, das REXECODE (Arbeitgeberinstitut) und das Konjunkturinstitut OFCE. Diese Institute haben die öffentliche Debatte mit drei unterschiedliche Perspektiven und Denkrichtungen bereichert. Das IRES hat die Gewerkschaften zusammengeführt und wieder in die wirtschaftspolitische Debatte gebracht. Bisher wurden die Gewerkschaften in der ökonomischen Theorie als lästige Faktoren betrachtet, die die Funktion des Marktes und der Ökonomen stören. In diesem Zusammenhang leiste das IRES einen wichtigen Beitrag, indem es konkrete Daten über die Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmer liefert. Das IRES hat mit der soziologischen Methode der Ökonomie die handlungsleitenden Werte und Normen der Akteure gegenübergestellt.

Das IRES begnügt sich nicht damit, die Forschungsbedarfe der Gewerkschaften zu erheben und in die wissenschaftliche Arbeit zu integrieren. Das Hauptanliegen des IRES besteht darin, Wissenschaftler und Gewerkschafter dazu zu bewegen, in einem permanenten Forschungsprozess miteinander zu kooperieren, quer zu den spezifisch praktischen Wissensbedarfen der Gewerkschaften.

Neben der Forschungsarbeit des IRES erfüllen die Studien, die im Rahmen der Agence d'objectifs entstehen die spezifischen Präferenzen der einzelnen Gewerkschaftsverbünde. So interessieren sich die CFE-CGC und die CGT-FO für die Situation der Angestellten und Führungskräfte; die CGT für sexuelle und ethnische Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und in den Unternehmen; die CFTC interessiert sich für die Beziehung zwischen Gesellschaft (z.B. Familie) und Unternehmen; während Arbeitslosigkeit und Arbeitszeit Themen sind, die die CFDT bewegen. Schließlich liegt es in der Natur der Sache, dass sich die UNSA für Bildungsfragen besonders interessiert. Diese Beispiele zeigen in positiver Weise die Mannigfaltigkeit der französischen Gewerkschaften.

Das IRES hat die Gewerkschaften durch die Zusammenarbeit dazu gebracht, komplementäres Wissen zu mobilisieren und die Erinnerung an eine gemeinsame Geschichte der Arbeiterbewegung wiederherzustellen und in Publikationen für die Mitglieder und Gewerkschafter zusammenzuführen. Die Arbeit des IRES sei Teil einer Demokratisierung des Wissens, die in einen konstanten Arbeitszusammenhang zwischen Wissenschaftlern und Gewerkschaftern eingebettet ist.

Das IRES verfolge auch die theoretischen Kontroversen seines Arbeitsfeldes. Es gebe eine besondere Sensibilität in der Gewerkschaftsbewegung gegenüber Ausbeutungs- und Gerechtigkeitstheorien zur Erklärung ökonomischer Prozese. Die Skepsis der christlichen Gewerkschaften gegenüber marxistischer Dogmatik ist Ausdruck dieser Haltung. Der Einfluss des Keynesianismus auf die öffentliche Politik in den 1970er Jahren führte zu einer Versöhnung zwischen den Arbeitnehmern und dem „Kapitalismus". Es wurde deutlich, dass die gesellschaftliche Integration der Beschäftigten ein notwendiges Element zur Stabilisierung der Gesellschaft darstellt. Der Zerfall dieses Kompromisses werde heute deutlich in der theoretischen Diskussion arbeitsökonomischer Fragen. Dabei werden die Gewerkschaften als Verursacher zu hoher Löhne ausgemacht, die das Entstehen eines Marktpreises für Arbeit verhindern und damit verantwortlich für die Arbeitslosigkeit seien. Die Notwendigkeit einer theoretischen Auseinandersetzung im Bereich der Ökonomie legitimie-

re die Existenz des IRES und sei kein Luxus „La controverse théoretique n'est pas un luxe" (Fayolle 2003: 53). Neben der theoretischen Auseinandersetzung zur Begründung von Arbeitnehmerrechten stehe in Frankreich und Europa die Lösung von Fragen der sozialen Sicherung, die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und die Schaffung neuer Arbeitsplätze auf der Tagesordnung. Der europäische Integrationsprozess und die Währungsunion haben vielfache Auswirkungen auf die Situation der Beschäftigten und die wirtschaftliche Entwicklung. Das IRES habe hierzu im September 2002 eine Sondernummer der Chronique Internationale herausgebracht. Die Bewusstwerdung der kurzfristigen und langfristigen Beschäftigungsrisiken schwächt das Vertrauen der Beschäftigten in zukünftige Lebensentscheidungen. Das habe negative Effekte auf das Wachstum. Die vollständige Verschiebung der Risiken auf die Arbeitnehmer stellt heute das größte Problem dar. Im Zentrum steht die Veränderung der Unternehmen, die begleitet wird durch die Internationalisierung des Kapitals. Die sich daraus ergebenden Probleme für die Beschäftigten werden in der Sondernummer der Revue de l'IRES aus dem Herbst 2002 behandelt.

Im Oktober 2002 veranstaltete das IRES ein internationales Kolloquium, das die verschiedenen Erfahrungen mit der Reform des Rentensystems zusammenführte. Die Diskussion ergab ein ähnliches Ergebnis in Bezug auf die Behandlung der Rentenrisiken durch eine Individualisierung der Vorsorge, was die Probleme bei Weitem nicht löst.

Schließlich steht die Frage der Herausbildung neuer kollektiver Normen auf dem Programm des IRES. Wie lässt sich ein System von Rechten und Institutionen rekonstruieren, das den Menschen eine sichere berufliche Basis bietet und die individuellen Anstrengungen unterstützt, in einem Kontext, in dem die Beschäftigten flexibler, die Beziehungen zwischen Unternehmen und Beschäftigten unbeständiger sind? Welches sind die Prinzipien von Solidarität? Wie ist Vollbeschäftigung in der Globalisierung möglich? Die goldenen dreißig Jahre der Nachkriegszeit haben zu einem zentralen Problem geführt: nämlich der Transformation des intergenerationellen Gesellschaftsvertrages. Von seinem Gelingen hänge die Zukunft der Gewerkschaftsbewegung ab. Das Institut erfülle eine einzigartige Funktion. Das IRES sei ein Ort an dem sich die Gewerkschaften angeregt durch den Respekt ihrer unterschiedlichen Standpunkte intellektuell austauschen.

Die dritte Diskussionsrunde besteht aus Michèle Lécluse, Chefredakteurin der Zeitung Les Echos, Gaby Bonnand, Gewerkschaftssekretärin der CFDT, Jean-Luc Cazettes, Präsident der CFE-CGC, Jacques Voisin Präsident der CFTC und Jacques Barrot, ehemaliger Arbeitsminister und Präsident der Parlamentsfraktion der Union pour un mouvement populaire (UMP). Michèle Lécluse und Jacques Barrot unterstreichen den Bedarf, dass sich die Gewerkschaften durch ihre Kompetenz legitimieren und die soziale Demokratie "erleuchten" müssen. Dies verschaffe der Gewerkschaftsbewegung die Autorität, einen Vertrag einzugehen. Sie könne sich dabei auf die finanziellen Ressourcen stützen, die den höchsten Forderungen entsprechen. Jean-Luc Cazettes bestätigt die Notwendigkeit einer Expertise von gewerkschaftlicher Seite und stimme zu, dass das IRES nicht zu ersetzen sei. Er bedaure jedoch, dass sich das Forschungsprogramm zu sehr auf die Gewerkschaften beziehe und zu wenig auf die Beschäftigten in den Betrieben. Jacques Voisin weist auf das Problem hin, dass die Gewerkschaften in den Betrieben, z.B. im Rahmen der „Bilan Social", zu spät informiert würden. Das IRES könne helfen, die Informationssituation in den Betrieben zu verbessern.

Bernhard Ibal, damaliger Präsident des IRES fasst die Ergebnisse des Tages zusammen: Das IRES vertrete eine pluralistische Sozial- und Wirtschaftswissenschaft. Das IRES sei aus einem Bedarf nach einer Pluralisierung des wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Wissens heraus entstanden, dessen Notwendigkeit auch vom INSEE bestätigt wurde. Das IRES habe sich zu einem Ort der Demokratie und der gegenseitigen Akzeptanz eines gewerkschaftlichen Pluralismus entwickelt. Das IRES intra-muros habe sich unter Jacques Freyssinet wissenschaftlich etabliert und im Rahmen der Agence d'objectifs werde plural geforscht. (1) Das IRES forsche unter Nutzung vielfältiger Methoden. Das Ziel des IRES sei nicht sich über eindeutige Lösung zu verständigen, sondern die Diskussion mit dem Ziel der Aufklärung mit mehreren Lösungen zu bereichern. Der Bedarf der Gewerkschaften bestehe darin, sich an das IRES wenden zu können, ohne sich einer bestimmten ökonomischen Sichtweise unterwerfen zu müssen. Christian Dufour verwies auf die Unabhängigkeit des kritischen Geistes eines jeden Wissenschaftlers. (2) Das IRES verweigere sich nicht, einen starken wissenschaftlichen Konsens zu widerlegen wie z.B., dass es keinen signifikanten Zusammenhang zwischen Beschäftigungsflexibilität, Lohnhöhe und der Auflösung der Arbeitslosigkeit gibt. Jacky Fayolle habe aber auch darauf hingewiesen, dass das IRES sich von dem ökonomischen Klischee befreien müsse, dass die Arbeitnehmer die einzige Variable für die Anpassung zwischen Ökonomie und Unternehmen seien. (3) Das IRES kultiviere die Suche nach der Vielfalt in der Welt, ein Beispiel ist die Chronique International, die uns zeige, dass gleiche Rechte in verschiedenen Ländern zu unterschiedlichen Handlungen führen können. (4) Jacky Fayolle habe sehr gut herausgearbeitet, dass das IRES bzw. die sozialen Akteure eine soziologische Perspektive in ökonomische Betrachtungen eingefügt habe. Deshalb sei es durchaus richtig die Arbeitnehmer in das Zentrum der Analyse zu stellen.

Bernhard Ibal nennt vier wissenschaftliche Optionen des IRES: a) Objektivität im Sinne eines pluralen Vorgehens, b) ein starker Konsens gegen bestehende Ideen, c) die Suche nach der Universalität ohne uniform zu sein und d) die Verfolgung einer sozialökonomischen Betrachtung. Als Anregungen für die Zukunft nennt er die Lesbarkeit der Publikationen des IRES intra-muros zu verbessern, wenn man ein Werkzeugkasten für die Gewerkschaften sein will und die Verbreitung der Arbeiten und Publikationen ausweiten; die Verknüpfung im universitären und internationalen Netzwerk unter Wahrung der eigenen Autonomie und Originalität zu verbessern.

Die Zusammenfassung der Diskussion zum 25-jährigen Jubiläum des IRES zeigt meines Erachtens, dass die Wissenschaftler eine klare Vorstellung von den Inhalten und der methodischen Herangehensweise entwickelt haben. Die Forschungsarbeit zielt auf die Entwicklung und Präsentation verschiedener Perspektiven auf die soziale Wirklichkeit, in deren Mittelpunkt die Akteure und ihre Handlungsmöglichkeiten stehen. Die international vergleichende Aufbereitung und Darstellung von Themen stellt eine gelungene Umsetzung dieses Forschungskonzeptes dar und wird in Form der Chronique International von den Gewerkschaften als nützliches und bereicherndes Instrument für die eigene Arbeit betrachtet. Es lässt sich ferner erkennen, dass die Zusammenarbeit mit mehreren Gewerkschaften unterschiedlicher politischer Auffassung für das IRES nicht immer einfach ist. Allerdings resultiert daraus auch ein Vorteil: vom IRES kann keine alle Gewerkschaften zufriedenstellende Auffassung erwartet werden, was einen nicht unwesentlichen Spielraum für die wissenschaftliche Arbeit des IRES schafft. Insgesamt überrascht die Offenheit in der kritischen Würdigung des IRES und seiner Arbeit in einer mehr oder weniger öffentlichen Veranstaltung.

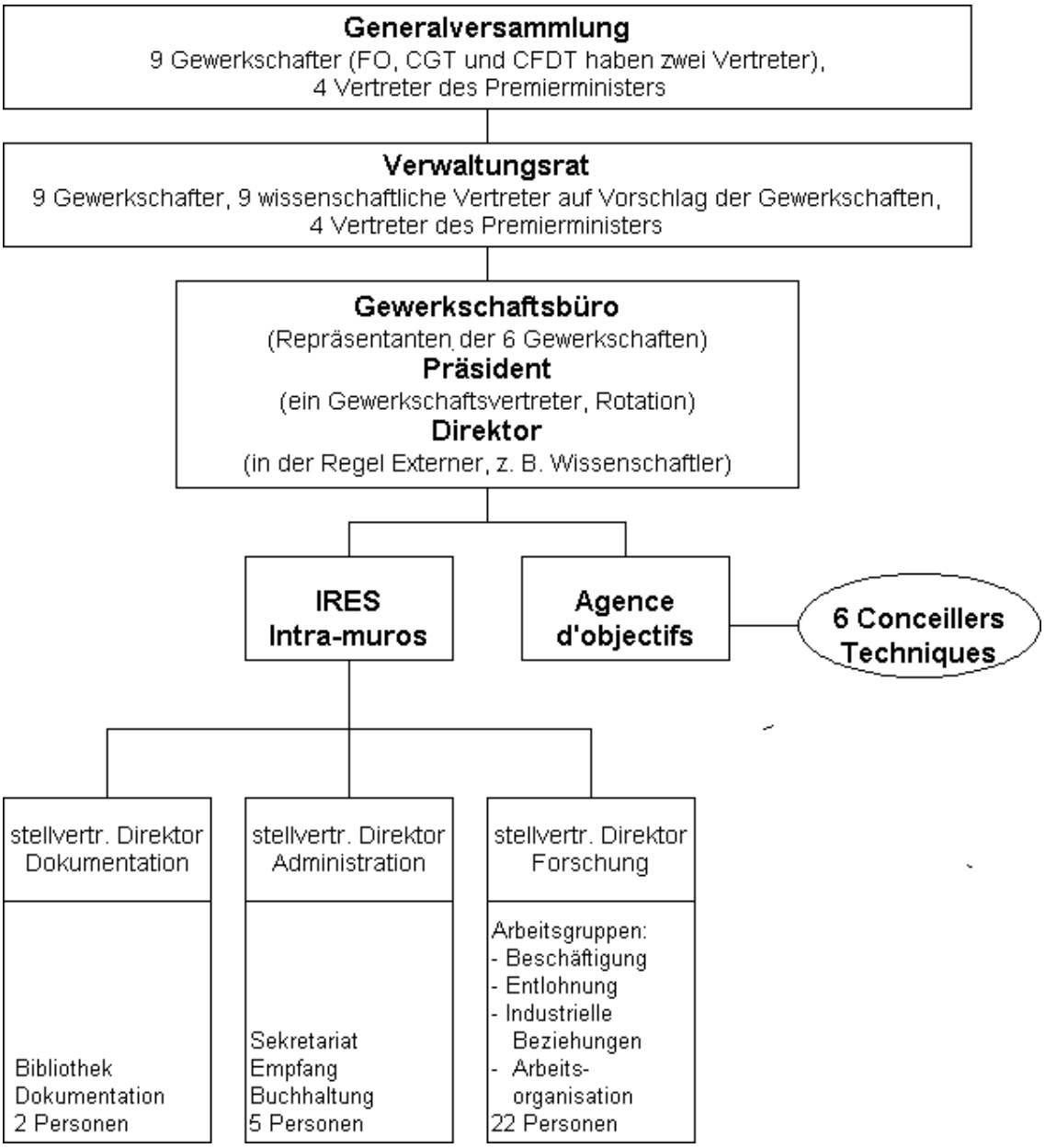
Auf der Grundlage des empirischen Materials, bestehend aus insgesamt elf Interviews mit vier Wissenschaftlern des Instituts, sechs Gewerkschaftern, einem externen Kooperationspartner und der Analyse institutseigener Dokumente, werden Organisationsstruktur, Arbeitsorganisation, Selbstverständnis und die Beziehung zwischen Institut und Gewerkschaften sowie weiteren Kooperationspartnern zu einem Institutsprofil verdichtet.

1.3.1 Organisationsstruktur

Das IRES verfügt insgesamt über rund 30 Beschäftigte. Davon arbeiten zwanzig Personen als Wissenschaftler und 10 Beschäftigte in der Administration. Hinzu kommen zwei bis drei wechselnde Praktikanten, die in den laufenden Projekten eingesetzt werden.

Die staatliche Verwaltung Frankreichs weist eine Besonderheit auf. Innerhalb der staatlichen Administration können Mitarbeiter für eine bestimmte Zeit (maximal drei Jahre) in einer anderen Verwaltungseinheit arbeiten. Die Personalkosten werden von der entsendenden Verwaltungseinheit weiter getragen. Diese Regelung gilt auch für Vereine, die nach dem Gesetz von 1901 gegründet wurden. Das IRES profitiert von dieser Regelung, da es bei Bedarf seinen Personalstand erweitern kann, ohne dass damit zusätzliche Kosten verbunden sind. So arbeitet etwa ein Drittel der Wissenschaftler im Rahmen des Personalaustauschs „mise à disposition“, etwa durch den Austausch von Wissenschaftlern vom INSEE, dem Institut d’emploi, der Universität etc.

Abb. 10: Organigramm IRES



Quelle: Eigene Darstellung

Das IRES besteht aus zwei Einheiten, dem IRES intra-muros, das Eigenforschung mit einem eigenen Wissenschaftlerteam betreibt, und der Agence d'objectifs, eine Geschäftsstelle der Gewerkschaften unter dem Dach des IRES, über die die einzelnen Gewerkschaften ihre eigenen Forschungsprojekte beantragen können (vgl. Abb. 10). Die Prüfung und finanzielle Abwicklung der Projekte erfolgt über die Agence d'objectifs und untersteht der Verantwortung des Direktors bzw. dem Verwaltungsrat.

Laut Satzung vom 16.01.1998 hat das IRES folgende Aufgaben zu erfüllen:

- Sammlung und Recherche von Informations- und Dokumentationsmaterial
- Analyse dieser Informationen mit den zur Verfügung stehenden Methoden
- Verbreitung des Informationsmaterials und der Analysen
- Organisation von Austauschen und Studien
- Bereitstellung aller notwendigen Mittel, die zur Analyse und des Verständnisses sozio-ökonomischer Phänomene notwendig sind.

Oberstes Entscheidungsgremium ist die Generalversammlung. Sie tritt einmal pro Jahr zusammen und setzt sich aus je neun Vertretern der Gewerkschaften und des Premierministeriums zusammen.

Die Generalversammlung ernennt für ein Jahr zwei Kommissare, die mit der Kontrolle der Leitung des IRES beauftragt werden. Sie wählt satzungsgemäß die Vertreter des Verwaltungsrates und legt die jährliche Subvention fest. In den Jahren 2003 und 2004 gab es entgegen der Jahre zuvor zwei einschneidende Kürzungen von sieben und sechzehn Prozent. Geführt wird das IRES von einem Verwaltungsrat (conseil d'administration), dem zusätzlich zu den neun Gewerkschaftern und den vier Vertretern des Premierministers neun weitere Repräsentanten aus der Wissenschaft angehören, die von den Gewerkschaftsvertretern ausgewählt werden. Den Vorsitz übernimmt ein Gewerkschaftsvertreter, der alle zwei Jahre rotiert. Operativ geführt wird das Institut von einem Direktor mit universitärem Hintergrund und seinen drei Stellvertretern, die für die Bereiche Administration, Dokumentation und Forschung zuständig sind.

Der Direktor arbeitet mit dem Gewerkschaftsbüro (bureau syndical) zusammen, dem jeweils ein Vertreter der sechs Gewerkschaften angehört. Darüber hinaus werden von den Gewerkschaften sechs technische Berater (Conseilles Techniques) benannt, die u.a. für die Betreuung der von den Gewerkschaften durchgeführten Forschungsprojekte im Rahmen der Agence d'objectifs zuständig sind.

Aufgrund eines Berichtes des Rechnungshofes (Cour des Comptes) von 1998 ist die quantitative und qualitative Qualitätskontrolle der gewerkschaftlichen Projekte 2002 systematisiert worden. Die staatliche Finanzbehörde orientierte sich hierbei an den für staatliche Forschungsprojekte geltenden formalen Regeln der Projektbeantragung. Diese umfassen folgende Punkte: transparente Darstellung der Forschungsziele, Vorstellung der Antragsteller, Finanzierungsnachweis über die Zielsetzung, die verwendeten Methoden, die Auftragnehmer, das Budget und eine Prüfung der Ergebnisse von Projekten, anhand der Konzeption und nach Abgabe des Forschungsberichts. Entsprechend dieser Regeln wurde ein Antragsformular entwickelt, das die oben genannten Informationen enthält und dem alle Anträge auf Finanzmittel entsprechen müssen.

In den halbjährlich tagenden Sitzungen des Verwaltungsrates berichtet der Direktor über die abgeschlossenen Projekte, die laufende Projektarbeit und die neu beantragten Projekte. Zur Vorbereitung dieser Berichterstattung stehen dem Direktor zwei Instrumente zur Verfügung: erstens bilaterale Treffen mit den jeweiligen gewerkschaftlichen Beratern (Conseillers Techniques), um die laufende und geplante Forschungsarbeit zu besprechen, und zweitens die Einbeziehung des Forschungsteams des IRES zur Evaluierung der Forschungsberichte. Letzteres soll helfen, die Zusammenarbeit zwischen den Forschern des IRES und den Aktivitäten der Agence d'objectifs besser zu verzahnen. Die Gewerkschaften sind mit ihren

Projekten gegenüber der Agence d'objectifs, d.h. dem Direktor des IRES, dem Verwaltungsrat und schließlich der Generalversammlung und dem staatlichen Rechnungshof, rechenschaftspflichtig.

Das Gewerkschaftsbüro unterstützt den Direktor bei der Abwicklung der gewerkschaftlichen Projekte und der allgemeinen Aufgabenerfüllung des IRES. Darüber hinaus hat das Büro noch zwei weitere Funktionen: Erstens bildet es eine permanente Kommunikationsstruktur für den Informationsaustausch und das gegenseitige Gespräch zwischen dem IRES und den Gewerkschaften. Der Vorsitzende (Präsident) ist in der Regel einmal pro Woche im IRES präsent, wo er ein Büro und ein Sekretariat unterhält. Zweitens besteht neben den formalen Treffen zwischen den Gewerkschaftern und dem IRES, meist stellvertreten durch den Direktor, auch Gelegenheit zur informellen Kommunikation mit den einzelnen Wissenschaftlern. Dies fördert die gegenseitige Vertrauensbildung.

Geleitet wird das IRES wird von einem Direktor, der gleichzeitig den Status eines Universitätsprofessors genießt. Er wird für die Leitung des IRES von seiner bisherigen Funktion beurlaubt (mise à disposition) und kann dorthin jederzeit zurückkehren. Der Direktor wird von drei Stellvertretern unterstützt, die die Bereiche Dokumentation, Administration und Forschung abdecken. Das Gewerkschaftsbüro hat eine beratende Funktion gegenüber dem Direktor. Ein Teil der gewerkschaftlichen Vertreter ist sowohl im Verwaltungsrat als auch im Gewerkschaftsbüro vertreten. Darüber hinaus benennt jede Gewerkschaft einen Conseilles Technique, einen Berater, der eine persönliche Verbindung zwischen Gewerkschaften und Forschern des IRES darstellt und sich um die Projekte kümmert, die von den Gewerkschaften selbst initiiert werden. Er oder sie nehmen z.B. an Veranstaltungen des IRES teil und dienen als Informationsvermittler zwischen Gewerkschaften und IRES. In der Praxis ergeben sich nach Auskunft mehrerer Befragter jedoch vor allem zeitliche Kapazitätsprobleme für die Gewerkschafter, an allen Veranstaltungen teilzunehmen und die Forschungsergebnisse umfassend zu verfolgen. *Sur le papier c'est excellent mais en pratique, c'est plus ou moins bien. Il y a insuffisance de moyens de leur part* (FW 1 : 13).

Die Organisationsstruktur weist zwei Hierarchiestufen auf, die inhaltlich voneinander getrennt sind. Die „Abteilungen" unterscheiden sich jedoch erheblich durch den personellen Umfang. Am größten ist der Forschungsbereich mit 22 Personen, der wiederum in Forschungsgruppen arbeitsteilig gegliedert ist. Die Gliederungen erfolgen inhaltlich und auf der Ebene der Forschungsgruppen existieren nur noch Teams, deren Mitglieder sich wechselseitig konsultieren. Dies lässt darauf schließen, dass insbesondere die Forscher sehr autonom arbeiten. Die teilnehmende Beobachtung hat gezeigt, dass die Durchlässigkeit der Hierarchie, d.h. zwischen den Direktoren und den administrativen Mitarbeitern und den Forschern sehr hoch ist. Die Direktoren praktizieren eine Führung der „offenen Tür" und stehen somit auch für die direkte Kommunikation mit den Forschern zur Verfügung. Die auf den ersten Blick bürokratisch wirkende Struktur bildet nur den formalen Rahmen des Instituts. Der Arbeitsalltag ist durch ein informelles Miteinander geprägt.

1.3.2 Rechtlicher Status des Instituts

Das IRES wurde 1982 von den französischen Gewerkschaften CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO und der FEN (heute: UNSA-Education) gemeinschaftlich in der Rechtsform eines privaten Vereins (association)[26] gegründet und wird seitdem gemeinschaftlich geführt. Dieser Status basiert auf dem Gesetz zur Gründung eines Vereins mit nichtgewerblichen Zielen, das am 1. Juli 1901[27] in Kraft trat. Der Vereinsstatus besagt, dass mindestens zwei Personen sich dafür entscheiden/darauf verständigen, ihr Wissen und ihre Aktivitäten dauerhaft und ohne Gewinnabsichten zu teilen. Dieses Gesetz wurde unter „Achtung der Erklärung der Menschenrechte" erlassen, die 1789 in Frankreich verkündet und 1946 in die Präambel der Verfassung aufgenommen wurde (Forsé 1984, zitiert nach Mény 1999: 354, Desmoulin 2000: 139ff).

Demnach ist das IRES ein Verein ohne Gewinnabsichten (non-profit association), der dem Gemeinwohl bzw. der Öffentlichkeit verpflichtet ist. Formal ist das IRES damit *nicht* Teil des Staates, sondern ein privatrechtlicher Verein, der durch eine öffentliche Subvention finanziert wird und verwaltungstechnisch dem Premierminister untersteht. Diese Rechtsform wird heute sehr häufig für private Vereinigungen in Frankreich genutzt. Dazu gehören auch außeruniversitäre Wissenschaftseinrichtungen. Die private Rechtsform der association erlaubt diesen Gruppen, also auch dem IRES, im Gegensatz zu staatlichen Forschungsinstitutionen zusätzliche Mittel durch die Akquisition von Projekten beispielsweise im lokalen Umfeld, in Kooperation mit Unternehmen oder im Bereich der Sozialwirtschaft zu beantragen und ihre Ressourcen zu diversifizieren (Inauguration 1982: 8).

Seit einigen Jahren gibt es eine rege Diskussion in der Öffentlichkeit und unter Juristen über die Änderung der bestehenden Finanzierungsvorschriften von Stiftungen, die zum Zwecke des Gemeinwohls „à cause d'interêt général" oder so genannte Stiftungen zum öffentlichen Nutzen „d'utilité publique" gegründet wurden (Les Echos vom 24.05.04). Im August 2003 wurde der Steuerfreibetrag für Spenden von 33 Prozent bzw. 55 Prozent auf 60 Prozent erhöht. Dies gilt sowohl für private Spender als auch für Unternehmen. Vorbild für diese Gesetzesänderung zur Stärkung privater Spenden sind die USA. Deren Think Tanks leben weitgehend von Geldern privater Geldgeber. So gelangt eine Vielfalt politischer Ideen in die Öffentlichkeit und konkurrier dort miteinander. Insbesondere die Unternehmen befürworten eine solche Öffnung hin zu einem interessenbasierten und Lobbying System, wie es in den USA existiert. Dies gibt den bestehenden Stiftungen, die sich meist aus dem konservativen Spektrum gegründet haben, einen größeren finanziellen Spielraum. Die linken Kräfte in der Gesellschaft sehen hierdurch das historisch begründete Verständnis des Allgemeinwohls in Gefahr, das keine individuellen Interessen akzeptiert, da sie sich prinzipiell gegen das Gemeininteresse, den Staat, also letztendlich das Volk, richten.

Dementsprechend negativ sprachlich konnotiert sind Interessengruppen als „groupes de pression" oder der Begriff „lobby", der aus dem Englischen in die französische Sprache übernommen wurde. Eine Möglichkeit, interessenorientierten Organisationen eine Rechtsgrundlage zu geben, besteht darin, ihr Wirken mit Hilfe des Vereinsgesetz von 1901 als

[26] Um den Status eines Vereins zu erhalten, müssen die Gründer dies bei der Präfektur oder polizeilich melden und den Namen des Vereins, den Berufsstand, Adresse und Nationalität aller Personen eintragen lassen, die an der Verwaltung, dem Management und der Direktion des Vereins beteiligt sind. Das Gesetz ist Ausdruck der sehr späten Gewährung der Vereinigungsfreiheit in Frankreich und bildet bis heute eine der wenigen Möglichkeiten, um eine gemeinnützige Organisation zu gründen.

[27] Loi du 1er julliet 1901 Titre 1st Article I (Desmoulins 2000: 139).

wohltätig und dem Gemeininteresse verpflichtet zu beschreiben und dem latenten Misstrauen gegenüber Partikularinteressen, dem neben den Gewerkschaften auch die Parteien und Kirchen nach wie vor ausgesetzt sind, entgegenzuwirken. Durch diese rechtliche Verankerung wird streng genommen das vorhandene Partikularinteresse geleugnet (Mény 1999: 348ff).

Für das IRES bedeutet diese Rechtsform, als Organisation unabhängig von der staatlichen Verwaltung zu existieren und eigenständig Mittel beantragen zu können und zugleich durch die öffentliche Subvention im Rahmen des Commissariat du Plan in die staatliche Förder- und Forschungslandschaft eingebettet zu sein. Dies hat positiven Einfluss im Hinblick auf die öffentliche Anerkennung und den Zugang zu staatlicher Projektförderung. Dieser Status ist vergleichbar mit den staatlich geförderten Wirtschaftsforschungsinstituten der so genannten Blauen Liste in Deutschland. Gleichzeitig steht die Arbeit jedoch auch unter Beobachtung der staatlichen Administration, der gegenüber sich das IRES legitimieren muss.

1.3.3 Finanzierung des Instituts

Das IRES untersteht dem Premierminister und wird aus dem Etat des ehemaligen Commissariat Général du Plan (CGP), heute Conseil Analyse Strategique (CAS) finanziert. Historisch diente diese Verwaltungseinheit der Organisation zentraler staatlicher (Wirtschafts-) Planung (planification). Die Schaffung eines *gemeinsamen* Instituts aller Gewerkschaften war eine Bedingung für die staatliche Unterstützung eines Forschungsinstituts im Dienste der Gewerkschaften. Ein Drittel der staatlichen Subvention wird für gemeinsam getragene Projekte und Forschungsarbeiten, also die Administration des IRES und eines festen Personalumfangs aufgewendet. Zwei Drittel der staatlichen Gelder werden nach einem festgelegten Verteilungsschlüssel, 2/9 für die großen Gewerkschaften CFDT, CGT und CGT-FO und jeweils 1/9 für die kleineren Gewerkschaften CFTC, CFE-CGC und FEN, den Gewerkschaften zur Verfügung gestellt. Das Geld fließt an das IRES und wird von dort aus an die Gewerkschaften weitergegeben. Das IRES fungiert als Verwalter dieser Gelder und ist gegenüber dem Rechnungshof rechenschaftspflichtig. Mit diesem Etat können sie Forschungsarbeiten in Auftrag geben (FW1: 4).

Die Auswahl, Zielsetzungen und Ergebnisse der Projekte werden vom Gewerkschaftsbüro im IRES und dem Direktor geprüft. Aus diesem Etat wird die Agence d'objectifs finanziert, die das zweite Standbein des IRES darstellt und externe Projekte der Gewerkschaften administriert. Der Direktor des IRES ist für die Arbeit der Agence d'Objectifs verantwortlich und überwacht den korrekten Einsatz der gewerkschaftlichen Forschungsmittel und führt eine Qualitätskontrolle der Projekte hinsichtlich der Finanzierung und der Einhaltung wissenschaftlicher Standards durch. Diese duale Struktur ist Ergebnis der Gründungsverhandlungen zwischen Vertretern der Gewerkschaften und der staatlichen Administration. Für die staatliche Administration war eine direkte Zuweisung finanzieller Mittel an die Gewerkschaften undenkbar. Folglich musste innerhalb des IRES ein Verteilungs- und Abrechnungsmodus gefunden werden, der für die staatliche Verwaltung hinreichend neutral und transparent war. Die heutige Struktur des IRES ist Ausdruck einer harten Verhandlung zwischen staatlicher Verwaltung und den Gewerkschaften. Diese Struktur ist Ergebnis der Gründer und spiegelt deren unterschiedliche Interessen wider. Die Gewerkschaften forderten die direkte Zuweisung von Forschungsmitteln für ihre eigenen For-

schungsvorhaben. Die Regierung war hingegen nicht bereit, die Finanzmittel direkt an die Gewerkschaften auszuzahlen. Schließlich einigte man sich darauf, eine autonome Forschungseinheit zu gründen, das IRES intra-muros, an das die den Gewerkschaften zustehenden Beträge gezahlt und von dort an diese auf der Grundlage von Forschungsplanungen weitergeleitet wurden. Das IRES sollte die Verwaltung und Kontrolle der Mittelverwendung für die Gewerkschaften übernehmen. Die Forschungsvorhaben sollten in einer eigenen Verwaltungseinheit des IRES, der Agence d'objectifs, vom Gewerkschaftsbüro und dem Direktor geprüft werden.

„(...) Cette dualité de l'IRES est une composante intraveineuse, c'est-à-dire, une composante commune, (...)ça c'est vraiment..., partie prônant du pacte des fondateurs, c'est-à-dire que d'un côté, on peut comprendre comme ça, on peut..., ce qui est le syndicalisme français, de ce qu'il était à l'époque, de ce qu'il est toujours..., ça veut dire que les organisations syndicales n'auraient pas voulu s'impliquer dans une initiative commune s'il n'y ait pas trouvé quelque chose pour leurs propres comptes. Dans le même temps, de l'autre côté du gouvernement, le mouvement associatif n'airait pas accepté de mettre de l'argent public dans une initiative comme ça s'il y n'avait pas eu des composantes communes, donc il n'y a pas eu de tuteurs. Et il y a eu un pacte des fondateurs entre à l'effondre les organisations, et entre les organisations et le gouvernement de l'époque" (FW1: 4).

Zusätzlich zu der jährlichen staatlichen „Subvention" finanziert sich das Institut aus europäischen Forschungsprojekten der EU Kommission oder anderen Europäischen Organisationen wie die Europäische Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in Dublin (Projekt EIRO) und Aufträgen des Projektträgers DARES (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques), das beim Arbeitsministerium angesiedelt ist. Das DARES hat den Auftrag, gemeinsam mit dem INSEE regelmäßig zuverlässige Studien und Statistiken für das Ministerium und die Sozialpartner zu erstellen. Das DARES stellt ferner einen Informationspool bereit, der einen zentralen Referenzpunkt in der breiten Debatte um Soziale Sicherung und Fragen der Arbeit, der Beschäftigung und der Ausbildung ist. In Zusammenarbeit mit den anderen Ressorts koordiniert das DARES, sich orientierend an den Vorgaben des Ministeriums, Forschungsprogramme und regt Forschung zum Zwecke der Intervention des Ministeriums an. Es fungiert gleichsam als Frühwarnsystem für das Ministerium mit Blick auf die aktuellen sozioökonomischen Entwicklungen. In Abstimmung mit dem Ministerium und dem CNRS wird ein Forschungsprogramm ausgearbeitet, das die Bedarfe der verschiedenen Beteiligten, beispielsweise der Sozialpartner, berücksichtigt. Das DARES unterstützt durch Studien, z.B. zur Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik, die öffentliche Politik. Es erstellt regelmäßig Statistiken, gibt Studien in Auftrag im Rahmen von Ausschreibungen (appel d'offre) und gibt Publikationen heraus. Es ist beauftragt, Evaluationsmethoden zu entwickeln, die Forschungsergebnisse in Form von Publikationen und per Internet zu veröffentlichen und Veranstaltungen zu organisieren, die es erlauben, Praxis und Theorie miteinander zu konfrontieren. Das DARES verfügte 2006 insgesamt über einen Jahresetat von 5,8 Millionen Euro (www.travail.gouv.fr).

Das DARES stellt für das IRES einen sehr wichtigen Drittmittelgeber und Kooperationspartner dar und ist mit seiner Direktorin auch im Verwaltungsrat vertreten. Über das DARES kann das IRES zusätzliche Fördermittel über die Beteiligung an Projektausschreibungen beantragen. Damit hat sich das IRES mittlerweile eine weitere Finanzierungsquelle zusätzlich zu der jährlichen Subvention aus dem öffentlichen Haushalt erschlossen.

Finanzielle Abhängigkeiten zwischen Staat und IRES

Die finanzielle Abhängigkeit vom staatlichen Haushalt bildet für das IRES eine Gefahr, vor allem, wenn Regierungswechsel anstehen. Nach dem Sieg von Jacques Cirac beispielsweise bestand die Gefahr einer schlichten Schließung des Instituts. Dank einer gemeinsamen Anstrengung der Gewerkschaften konnte dieser Angriff abgewendet werden. „*En 1986, après la victoire de la droite, Jacques CHIRAC était premier Ministre et particulièrement agressif, il y a eu une phase ou l'on s'est demandé si l'IRES allait être supprimée purement et simplement. Finalement les 6 organisations syndicales ont clairement dit qu'elles étaient attachées à l'existence de l'IRES. S'il y avait eu division, l'IRES aurait pu être supprimée. Elles ont fait front commun*" *(FW2:4).* Heute sei das Institut jedoch etabliert und praktisch nicht mehr gefährdet, da die Gewerkschaften sich in Bezug auf das IRES einig sind und ihre Konflikte nicht in das IRES hineintragen. Dafür stelle heute die wechselnde Konjunktur und die damit verbundene schlechte Haushaltslage ein permanentes Problem dar, was immer wieder zu Budgetkürzungen führt und nicht politisch, sondern ökonomisch bedingt ist. *L'ensemble de ministères publiques veulent leur budget réduire, y compris l'armement, ce qui fait beaucoup jaser d'ailleurs. Donc, c'est…, cette baisse de la subvention n'est pas un choix isolé, c'est une politique d'ensemble. Je ne suis pas sûre que si on avait un gouvernement de gauche, on serait dans une situation différente, je ne suis pas sûr* " *(FG3 : 18).* Das IRES gerät somit in den Wettbewerb mit anderen wissenschaftlichen Instituten um knapper werdende staatliche Mittel.

Die Politik spiele für das IRES die Rolle eines „schlechten Aktionärs", da der staatliche Zuschuss für das IRES jedes Jahr neu festgesetzt wird. Im letzten Jahr (2003) kam es zu einer Kürzung von 8,5 Prozent. Dieses Jahr (2004) könnten es leicht 16 Prozent werden. Dies habe Rückwirkungen auf die Projekte, die Gewerkschaftsprojekte des IRES intra-muros, die dann gestrichen werden müssen und das sei bedauernswert. "*Joue un rôle de 'mauvais actionnaire' car chaque année il y a la subvention et chaque année il y a une menace que les subventions soient diminuées. L'an dernier 8,5 % de la subvention publique a été diminuée alors que le budget était fait. Cette année, il risque d'y avoir moins 16 %. Cela est très difficile au niveau de la gestion annuelle de l'IRES intra muros et ça a des répercussions sur les études supprimées des syndicats et c'est regrettable" (FG1: 2).*

Das IRES verfügt über zwei wichtige zusätzliche Finanzquellen: das Arbeitsministerium (DARES) und die Zusammenarbeit mit der Stiftung Dublin (EIRO), die gleichzeitig zur Kompetenzerweiterung führen. Darüber hinaus würde sich das IRES gerne diversifizieren, um nicht ganz von diesen beiden Partnern abhängig zu sein. „*Politique de contrats avec les organismes qui permet à l'IRES d'accroître ses compétences et qui permet aussi d'apporter des ressources financières importantes. Dans ces contrats la difficulté c'est qu'il y a deux clients principaux : la DARES qui est un service du Ministère du Travail (quand l'IRES a des restrictions budgétaires, la DARES en a également) et la fondation européenne sur les conditions de travail (à DUBLIN). Le souhait de l'IRES serait d'avoir des travaux de recherche qui soient en plus grand nombre afin de ne pas être trop dépendant de ces deux clients. L'IRES souhaite diversifier" (FG1: 2).*

Finanzkonflikte zwischen IRES intra-muros und Agence d'objectifs

Ein Dauerkonflikt besteht zwischen Gewerkschaften und IRES über die Verteilung der Mittel zwischen IRES intra-muros und der Agence d'objectifs. Die Eigenforschung leidet unter knappen Mitteln. Das IRES spare bereits durch den Wissenschaftleraustausch u.a.

(z.B. die kostenlose Nutzung des Gebäudes der France Telekom). Das IRES benötige aber Mittel, um sich zu erneuern z.B. um junge, sehr gute Wissenschaftler zu rekrutieren. Ohne eine Zustimmung der Gewerkschaften sei jedoch keine Lösung in Sicht.

1.4 Arbeits- und Forschungsorganisation

Es gibt vier Arbeitsgruppen: 1. Revenues salariales: Diese Gruppe kümmert sich um soziale Sicherung, wie Rente, Gesundheit, Familie. 2. Évolutions macroéconomiques de l'emploi: beschäftigt sich mit makroökonomischen Betrachtungen, der Arbeitslosigkeit, Institutionen der Beschäftigungspolitik und europäischen Strategien zur Lösung des Beschäftigungsproblems. 3. Relations professionelles: Hierbei geht es um Tarifverhandlungen auf gewerkschaftlicher Ebene und die Repräsentation der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene und 4. Évolution dans les organisations de travail: Entwicklung der Arbeitsorganisation, der Arbeitsbedingungen (neue Arbeitsgruppe seit 2004). Letztere Arbeitsgruppe knüpft an Arbeiten im internationalen Kontext zu diesem Thema an. Darüber hinaus gibt es übergreifend arbeitende Forscher oder Gruppen wie Adelheid Hege, die die Chronique international betreut. Unterstützt wird die Zusammenarbeit durch arbeitsgruppenübergreifende Forschungsprojekte (projets transverseaux) und die regelmäßige Diskussion über Forschungsergebnisse und für die Veröffentlichung vorgesehenen Artikeln im Referentenkreis. Das mittelfristige Forschungsprogramm ist eine Orientierung und man versucht flexibel für einzelne Projekte zu sein, die vielleicht nicht so hineinpassen, aber aktuelle Themen betreffen (vgl. FW1: 8).

1.4.1 Zusammenarbeit zwischen Institut und Gewerkschaften

Im Gegensatz zur universitären Forschung, die mehrheitlich durch die Zusammenarbeit zwischen Wissenschaftern geprägt ist, spielt sich die Arbeit des IRES zwischen Forschungsalltag und gewerkschaftlicher Praxis ab. Das IRES bietet als intermediäre Organisation beiden Akteuren die Möglichkeit, über soziale und ökonomische Fragestellungen zu diskutieren und die jeweiligen Standpunkte im Rahmen gemeinsamer Forschungs- und Veranstaltungsaktivitäten auszutauschen. Die Existenz der Conseilles Techniques, die Institution des Gewerkschaftsbüros im IRES und die gemeinsame Entwicklung des langfristigen Forschungsprogramms wie auch die gewerkschaftlichen Projekte bieten, trotz der latenten Kapazitätsprobleme, auf beiden Seiten zahlreiche Gelegenheiten für kontinuierliche Kontakte, wo die unterschiedlichen Interessen von Wissenschaftlern und Gewerkschaftern ausgetauscht werden.

Gefahr von Rollenkonflikten

Einerseits erhöhten diese strukturell gestützten Formen der Kommunikation die gegenseitige Vertrauensbasis, was zu einer Verringerung der Distanz zwischen Wissenschaft und Gewerkschaften führt. Andererseits bestehe jedoch die Gefahr, dass es bei einer engen Zusammenarbeit zu Rollenkonflikten komme, da manche Gewerkschafter früher Forscher gewesen seien und viele Forscher auch Gewerkschaftsmitglieder seien. Das Problem bestehe darin, die jeweilige Rolle in Bezug auf das IRES zu akzeptieren. Ein Forscher dürfe niemals

als Gewerkschaftsmitglied intervenieren und ein Gewerkschafter nicht als Wissenschaftler. „*Entre chercheurs et syndicalistes le problème est de ne pas mélanger les rôles. Les syndicalistes peuvent* être *d'anciens chercheurs et peuvent avoir tendance à changer de cassette. (...) Parmi nos chercheurs, inversement, beaucoup sont des militants. Le problème est de respecter son rôle au sein de l'IRES. Un chercheur n'a pas à intervenir en tant que militant et un syndicaliste n'a pas à intervenir en tant que chercheur" (FW2 : 12).*

Der Direktor wird durch drei stellvertretende Direktoren in den Bereichen Verwaltung, Dokumentation und Forschung unterstützt. Trotz der formalen Hierarchie der „Direktorialverfassung" ist der Direktor in die konkrete Forschungs- und Projektarbeit eingebunden. Gleichzeitig obliegt ihm die Führung des Instituts, was tendenziell zu Rollenkonflikten führen kann, da der Direktor einmal als Forschungskollege und ein anderes Mal als Vorgesetzter agiert (Mayntz 1985: 88). Darüber hinaus steht der Direktor in permanentem Kontakt zu den Gewerkschaften. Der Präsident des Gewerkschaftsbüros ist einmal pro Woche im IRES. Es besteht so die Gelegenheit, mit dem Direktor Fragen zu Projekten oder speziellen Veranstaltungen zu klären.

IRES als Ort gemeinsamen Interesses der Gewerkschaften

Im Laufe des Bestehens des IRES hat es einen Lernprozess zwischen den Gewerkschaften gegeben. Mittlerweile betrachten die Gewerkschaften das IRES als Ort ihres gemeinsamen Interesses. Es ist nicht der Ort, an dem die Gewerkschaften ihre Konflikte austragen. Obwohl die Schlussfolgerungen der Wissenschaftler oftmals auf vorgefasste Meinungen stoßen, sehen sie heute ein, dass sie den Wissenschaftlern Unabhängigkeit zugestehen müssen und dass die wissenschaftliche Glaubwürdigkeit notwendig ist, damit die Initiative Anerkennung findet. „*Progressivement, les organisations syndicales ont compris qu'elles allaient un intérêt d'avoir…, un institut qui ait un véritable crédit scientifique…(...) mais que la crédibilité scientifique de l'IRES était nécessaire à l'affirmation de l'initiative (...)Donc ce qu'il eu de cet effet d'apprentissage, et qu'il a eu aussi un effet d'apprentissage entre les organisations elles-mêmes. Il y a lesquelles qui ont compris que lorsqu'elles ont en train de divergence, où elles-mêmes ont des oppositions fortes, ce n'est pas l'IRES qu'elle vienne les traiter, parce que le syndicat a d'autres endroits, pour les traiter il fallait les résoudre, mais l'IRES n'est pas le lieu où les organisations syndicales gèrent leur contradiction leur opposition (...)*" *(FW1: 5).*

Auch nach Auffassung eines Gewerkschafters seien das IRES und die dortige Zusammenarbeit der Gewerkschaften etwas ganz Besonderes, wo gemeinsam über Forschungsbedarfe der Gewerkschaften reflektiert werde. „*L'IRES de notre point de vue, c'est une chose d'un peu particulière parce que, on a réussi depuis plus de 20 ans, donc, à…, à essayer de réfléchir ensemble sans jamais abandonner, c'est exceptionnel, une réflexion sur ce que sont les besoins des organisations syndicales en matière de la recherche, sur ce qu'il y a d'intéressant d'y travailler, bon. Ca, c'est assez exceptionnel, il n'y a pas beaucoup de…, d'institutions en France qui fonctionnent de cette manière. Il y a plein d'endroit où les confédérations syndicales siègent ensemble autour de la même table, mais c'est un endroit extrêment rare que…, de les voir travailler ensemble autour d'un consensus. C'est tellement rare. Donc ça, c'est une situation très particulière, la situation de l'IRES* " *(FG3 : 14).*

Der Kompromiss, ein gemeinsames Institut zu gründen, hat wohl auch die Funktion, die Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften etwas zu verbessern. „*Je crois qu'on peut dire qu'il était bien conçus, c'est-à-dire qu'il était très réaliste par rapport à ceux du syndicalisme français, qui est quand même très divers, en comprenant si, qu'on voulaient faire vivre les initiatives communes entre les organisations syndicales, donc il fallait trouver une méthode qui soit effectivement un compromis* (...)" *(FW1 : 5).*

Bei heiklen Themen, die das Institut mit Hilfe externer Finanzierung bearbeitet, wie z.B. die Frage nach Umfang und Struktur der Gewerkschaftsmitglieder, gibt es eine enge Zusammenarbeit mit dem Gewerkschaftsbüro. Dieses übernimmt quasi eine Vermittlungsrolle zwischen den Gewerkschaften und dem IRES.

„Und da arbeiten im Moment am Projekt zusammen mit der CFDT und der CGT (...), aber gleichzeitig steht dahinter auch die Frage der Organisation selber. Wer sind eigentlich unsere Mitglieder, wie viel haben wir eigentlich, wissen sie gar nicht ganz genau. (...) Ne, wie viele Mitglieder haben wir eigentlich? Und was machen wir eigentlich? In welchen Zusammenhang stehen sie zu uns? Und das ist eine sehr delikate Sache. (...) Vor 10 oder 15 Jahren das ist noch relativ undenkbar gewesen und das sich IRES um solche Sachen kümmert, überhaupt. Dort wird jetzt also eine enge Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften gemacht. Das Arbeitsministerium finanziert. Aber so 'ne, so 'ne Geschichte, die relativ heikel ist, geht natürlich übers Büro, das sagen muss, ob sie damit einverstanden sind, dass wir für solchen Fragen arbeiten" *(FW4: 4).*

Das Vertrauen, das heute zwischen Gewerkschaften und IRES bestehe, hätte ebenfalls wie die wissenschaftliche Glaubwürdigkeit zunächst aufgebaut werden müssen. Die ersten Jahre seien u.a. vom Misstrauen der Gewerkschaften gegenüber den Direktoren des IRES und deren Anstrengungen geprägt gewesen, wissenschaftlich anerkannte Forschung und Respekt vor der Freiheit der Wissenschaftler zu etablieren. Die ersten beiden Direktoren verliessen nach drei bzw. zwei Jahren das Institut. Als Grund wurden das Misstrauen der Gewerkschaften gegenüber einem angemessenen Standard wissenschaftlicher Arbeit und der mangelnde Respekt vor der Freiheit der Forscher genannt. „*Le 1er directeur (1982-1985) n'est resté que 3 ans, le 2ème aussi (1985-1988) car ils étaient décus par le poids des organisations syndicales, leur méfiances pour un effort de recherche de qualité scientifique indiscutable et respectueux de la liberté des chercheurs"* (FW2 : 1).

Ein weiterer Grund für die beschriebenen Spannungen zwischen Wissenschaft und Gewerkschaften kann vermutlich auch darin gelegen haben, dass die Direktoren der ersten Stunde zwar gute Wissenschaftler gewesen seien, jedoch keine direktorialen Führungspersönlichkeiten waren. Das heißt die internen Beziehungen zwischen Wissenschaftlern und Gewerkschaften sind immer auch gebunden an die Fähigkeit eines Direktors, in diesem Fall zwischen zwei sich widersprechenden Anforderungen zu vermitteln. Die Erfahrung der frühen Jahre schien gezeigt zu haben - so der Gewerkschafter Bompard - , dass ein guter Wissenschaftler noch lange keinen guten Institutsdirektor ausmacht. „*Nous avons connu, dans l'histoire des directeurs de l'IRES des gens qui étaient d'excellents scientifiques, mais tous n'avait pas une position qui étaient une position directoriale*" (Bompard 2003 : 27).

Mit Jacques Freyssient übernahm ein anerkannter Wissenschaftler 1988 das Amt des Direktors, der zugleich hohes Ansehen bei den Gewerkschaften genoss und beide Fähigkeiten, wie sich später zeigte, auch in seinem Amt als Direktor zu verbinden wusste. Als Jacques Freyssinet 1982 die Leitung des Instituts übernahm, konnte er trotz der turbulenten Anfangs-

jahre auf zwei Erfolge aufbauen: Erstens wurde Forschung im Gegensatz zur primären Dokumentationsorientierung des L'INDIT vor 1982 zu einem gemeinsamen, legitimen Bezugspunkt der Gewerkschaften. Zweitens hatte das Institut seine Feuerprobe bestanden und hatte sowohl politische Turbulenzen als auch Übergriffe auf die staatliche Subvention erfolgreich abgewehrt (Terray 2003: 15).

Die Tatsache, dass 1989 eine von allen Gewerkschaften unterstützte Person das Amt des Direktors übernahm, bedeutete nicht, dass interne Konflikte zwischen den Gewerkschaften und dem IRES mit einem „Personalwechsel" beseitigt waren. Im Gegenteil müsse davon ausgegangen werden, so Pierre Bompard, Gewerkschafter der CFDT und ehemaliger Wissenschaftler am IRES, dass die Arbeit im IRES immer eine des gegenseitigen Dialogs darstellt und dass es Spannungen, resultierend aus den unterschiedlichen Handlungsorientierungen von Gewerkschaften und Wissenschaftlern, immer geben werde. „*Aussi, la vie de l'IRES, qui est aujourd'hui une vie stable sur le plan institutionnel, set une vie qui est toujours marquée de contradictions et de débats. Il est souhaitable que cet institut perdure, mais n'ayons pas, je dirais, une vision "soft", il y a des tensions, et il y aura toujours des tensions*" (Bompard 2003: 26). Weiterhin verweist Bompard auf die notwendige Aufgabenorientierung des IRES, die darin bestehen sollte, einerseits valide Forschung zu betreiben und andererseits auf die kurzfristigen Anforderungen der gewerkschaftlichen Praxis und deren mangelndes Zeitbudget für eine vertiefte Lektüre einzugehen. Bompard weist mit dieser Feststellung den Weg für eine kritische Betrachtung der internen Auseinandersetzung zwischen den akademischen Anforderungen der Wissenschaftler und den politischen Erwartungen der Gewerkschaften.

Kurzfrist- versus Langfristperspektive

Freyssinet knüpft bei der Veranstaltung zum 20-jährigen Bestehen des IRES in 2003 an die Aussagen Bompards mit seiner Einschätzung der 90er Jahre an. Er sieht die Unterstützung der Gewerkschaften nicht (nur) in der Bearbeitung kurzfristiger Bedarfslagen der Gewerkschaften. Nach seiner Auffassung dürfe nicht nur auf kurzfristige Bedarfe der Gewerkschaften eingegangen werden, da dies schnell zum Verfall der Glaubwürdigkeit führe. Er glaube eher, dass auf lange Sicht das Interesse der Gewerkschaften auf die in der Wissenschaft und unter den sozialen Akteuren anerkannte Forschungsarbeit gerichtet sein sollte. Zudem sei es unmöglich sich vorzustellen, die Wissenschaftler könnten aufzeigen, dass alle sechs Gewerkschaftsorganisationen bei der Beurteilung in einem Themenfeld gleichermaßen Recht hätten. „*Ce ne serait que rendre un service à très court terme aux organisations syndicales que de faire ce travail à très court terme aux organisations syndicales que de faire ce travail, car on s'y décrédibilise vite. Je crois qu'à long terme, l'intérêt des organisations syndicales est de pouvoir s'appuyer sur les traveaux d'équipes de chercheurs de l'IRES puissent démontrer que les six organisations syndicales ont simultanément raison sur quelque sujet que ce soit*" (Freyssinet 2003: 28).

Freyssient führt weiter aus und betont, dass die beiden gegensätzlichen Anforderungen nur in einem kontinuierlichen Prozess der Identifizierung der Forschungsprioritäten und des Forschungsprogramms, der Wahl der Hypothesen, der Methoden, der Bearbeitung eines Themas bis hin zur Erstellung der Resultate, in einer der gewerkschaftlichen Praxis angemessenen Sprache realisiert und die Ergebnisse etwa durch die Teilnahme der Wissenschaftler an gewerkschaftlichen Bildungsveranstaltungen in die Praxis diffundieren sollten, etc. „*Ceci ne peut se faire que dans un processus continu d'identification des priorités de re-*

cherches, de choix des hypothèses, des méthodes, de mise on ouvre sur le terrain, puis de production des résultats, dans une langue qui soit à la fois rigoureuse et lisible (...) et enfin de diffusion jusqu'au niveau, par exemple de la participation des chercheurs à des sessions de formation syndicale, etc." (Freyssinet 2003 : 28/29).

FW1 sieht gute Chancen, aus dem mittelfristigen Forschungsprogramm heraus auf die kurzfristigen Bedarfe der Gewerkschaften zu reagieren. Dies zu gewährleisten sei eine Frage des Managements. Man müsse mit diesen Spannungen leben und diese intelligent managen "*(...) c'est bien si l'IRES peut être utile à des tâches quand même immédiates, donc il y a cette tension avec laquelle il faut vivre..., y compris qu'on essaye de gérer intelligemment en..., cela aujourd'hui est hors de la question, c'est qu'on essaye de gérer intelligemment, cette tension, mais si on définit des programmes de travail, qui sont vraiment des programmes de recherche, mais qui permettent réellement de fournir aux syndicats en temps réel des analyses, des matériaux qui peuvent leur être utiles pour leur..., pour leur préoccupation, leur intervention, leur avis public*" *(FW1 : 7).*

Komplementäre Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und IRES

Seitens eines Gewerkschafters wird das Verhältnis zwischen Gewerkschaften und dem IRES unter den gegebenen Umständen als ein „foncionnement complémentaires" bezeichnet. Es gebe eine weitgehende Übereinstimmung mit den Studien, die vom IRES publiziert würden und es gebe keine größeren Kritikpunkte. Die einzige Kritik gehe dahin, dass die Mittel, die das IRES verwendet, nicht genügend evaluiert würden. Gleichzeitig wird angemerkt, dass der Eindruck bestehe, dass die Publikationen und die Standpunkte, die vom IRES veröffentlicht werden, zu wenig gewürdigt würden. „*Donc, on y est en permanence, on peut s'expliquer en permanence, donc ça aboutit en règle générale à des compromis, et je ne peux pas dire qu'on ait des désaccords des fonds avec des études qui ont été publiées par l'IRES. Je dirais que c'est un fonctionnement complémentaire, en tout état de cause, il est démocratique, à partir du moment où il nous associe aux études de..., qui sont conduites par l'institut... Donc, on n'a jamais rencontré des problèmes majeurs qui aient..., qui fassent qu'on soit aujourd'hui critique, par rapport à l'IRES. Moi, la seule critique que j'ai fait, mais facile de la faire dans la mesure où..., on y évalue peut-être pas suffisamment les moyens dont dispose l'IRES, les carences qu'elle peut rencontrer, mais j'ai le sentiment que l'on valorise insuffisamment les publications. Et donc, les points de vue qui sont portés par l'IRES*" *(FG5 : 6).*

In dieser Aussage spiegelt sich eine leichte Kritik gegenüber der Verwendung der Mittel des IRES. Die Kontrolle ist erschwert, da es immer einen time-lag (carence) zwischen Projektbeginn und der Vorlage der Ergebnisse gibt. Die mangelnde Wertschätzung der Publikationen und Forschungsergebnisse kann mit der hohen Belastung der Gewerkschafter durch die Alltagsarbeit zusammenhängen, durch mangelnde Transparenz der Ergebnisse, aber auch durch eine unzureichende Anschlussfähigkeit an die Handlungsanforderungen der Gewerkschaften begründet sein.

Schließlich wird auch bedauert, dass das IRES sich nicht frühzeitig in Diskussionen einschalte, wie z.B. in Bezug auf die Privatisierung der öffentlichen Unternehmen.

Par contre, et là, je revient par rapport aux carences de l'IRES, moi, ce qu'on peut regretter aujourd'hui, c'est que l'IRES ne soit pas intervenu en avant sur un secteur qui a

connu une évolution de notre point de vue sous un certain aspect négatif, c'est la démonopolisation des entreprises publiques" *(FG5 :6/7*).

Die Privatisierung staatlicher Unternehmen kann in Frankreich mit Recht als ein „heißes Eisen" betrachtet werden, das vor allem die Interessen der Gewerkschaften an sicheren Arbeitsplätzen berührt. Eine eindeutige Positionierung des IRES gegen die Privatisierung staatlicher Unternehmen wäre eine politische, aber keine wissenschaftliche Intervention. Vermutlich entscheidet sich das IRES an dieser Stelle bewusst für eine Zurückhaltung, um die Diskussion nicht zu polarisieren.

Kapazitätsprobleme der Gewerkschaften

Ein großes Problem bei der Verarbeitung von Forschungsergebnissen liege in der begrenzten Verarbeitungskapazität der Gewerkschaften. Die Gewerkschaften haben immer weniger Mittel, um der Forschung zu folgen und diese zu nutzen. Der politische Druck treibt sie dann punktuell dazu, sich mit aktuellen Themen zu beschäftigen, wie z.B. die Frage der Unternehmensrestrukturierung, die in einem Seminar bearbeitet wurde. Hier war auch die Beteiligung sehr rege. Generelle gebe es aber eine Kluft zwischen dem Forschungsablauf und den aktuellen sozialen Problemen. Zu anderen Zeiten sei es wiederum schwierig, die Aufmerksamkeit für bestimmte Themen zu erlangen, da sie mit dem Tagesgeschäft ausgelastet seien, so dass sie nicht in der Lage sind, permanent alle Dossiers und Forschungsergebnisse zu verfolgen. „*Le gros problème, a mes yeux c'est plus la capacité des syndicats de suivre cette démarche de recherche et d'en tirer profit. Les syndicats ont de moins en moins de ressources pour suivre ces recherches, pour se les approprier et on voit bien qu'il y a des moments où l'actualité fait qu'ils se mobilisent et être très présents. Actuellement, il y a un séminaire sur les restructurations qui se déroule à l'IRES depuis le début de l'année et il y a une forte présence des organisations syndicales car l'urgence politique du thème est tel, qu'ils se sont fortement mobilisé là-dessus mais on arrive plus à les mobiliser ponctuellement sur des thèmes qui à un moment donné sont importants pour eux donc il y a un problème entre le calendrier de la recherche et le calendrier social. A d'autres moments, il est plus difficile d'obtenir un véritable intérêt des organisations syndicales parce quelles sont débordées par leurs responsabilités, qu'elles n'ont pas assez de responsables permanents pour suivre les dossiers et on est parfois déçus" (FW2: 5).*

Gewerkschaftspluralismus fördert „Freiheit" der Forscher

Die Tatsache, dass Frankreich über einen Gewerkschaftspluralismus verfügt, versetze das IRES in die glückliche Lage, nicht unter den Druck zu geraten, immer konforme Ergebnisse liefern zu müssen, da dies aufgrund des gegebenen Spektrums an Gewerkschaftspositionen unmöglich sei. Die unterschiedlichen Haltungen der Gewerkschaften und ihr Wunsch, dass keine Gewerkschaft einen dominanten Einfluss im IRES haben soll, garantiere die Freiheit der Forscher und ihrer Arbeit. *„(...) du point de vue de la coopération syndicats-recherche, nous n'avons qu'à nous féliciter du pluralisme du mouvement syndical francais, parce qu'il fait disparaître toute pression à obtenir des résultats « conformes ». Par définition, la variété des choix des organisations et le souci qu'elles ont qu'aucune n'ait une position dominante à l'IRES, garantit la liberté du travail des chercheurs"* (Freyssinet 2003: 29).

Im Vergleich zu anderen Ländern, in denen die Institute an einen Gewerkschaftsbund gebunden seien, genieße Frankreich mit seinem Gewerkschaftspluralismus mehr Freiheit. Es gebe eine Art Neutralitätspakt sowohl zwischen dem IRES und den Gewerkschaften als auch unter den Gewerkschaften. Dies sei eine Bedingung, durch die das IRES als Produzent wissenschaftlichen Wissens legitimiert sei. „*Il y a un pacte de neutralité pour que l'IRES puisse exister et la France est nettement plus libre que d'autres pays directement liés à une organisation syndicale directement dominante. C'est une condition pour être légitime comme producteurs de nos connaissances scientifiques" (FW2: 3).*

Welches Wissen wird von den Gewerkschaften erwartet?

Aus der Perspektive der Forscher wird diese Frage dahingehend beantwortet, dass Reflexion und Wissenserweiterung zur Verbesserung der Entscheidungsgrundlagen erwartet werden. Diese Aussagen geben Auskunft über das Arbeitsverständnis der IRES Wissenschaftler, das sich an strikter Neutralität orientiert. Gleichzeitig reflektieren diese Aussagen den gegenseitigen Respekt zwischen den Sphären der Politik und der Wissenschaft.

Aus der Sicht von FW1 werde von den Gewerkschaften Wissen benötigt, das zu einer Erweiterung des Verständnisses bzw. der Kenntnisse (in einem bestimmten Bereich, I.D.) beitrage. Dies sei ein Problem für die Gewerkschaften, aber sehr wichtig. Entwicklungen in Frankreich könnten durch einen internationalen Vergleich besser einer Analyse zugänglich gemacht werden. Die Chronique International, die auf dieser Methode basiere, sei ein gutes Beispiel für ein gelungenes Produkt des IRES, das von den Gewerkschaften am meisten nachgefragt werde. Die Sprache sei leichter verständlich als die der Revue de L'IRES und würde von den Gewerkschaftern gut angenommen. Die Artikel seien kurz und könnten schnell gelesen werden. Trotzdem beruhten sie auf anerkannter Expertenarbeit und informierten fundiert über soziale und ökonomische Entwicklungen im Ausland.

„*Mais l'expert qui fournit une analyse permettant d'enrichir à la compréhension, c'est un problème, par les syndicalistes, et avec… Ce qui est tout à fait important et qui est un point fort de l'IRES, donc peut-être ce que c'est, c'est l'accent mis dans cette expertise, sur ce savoir explicatif, sur la comparaison internationale, c'est-à-dire resituer toujours ce qui se passe en France le mieux possible par rapport à ce qui se passe dans les autres pays. Donc, de ce point de vue le…, notamment dans le mouvement syndical français le produit de l'IRES qui marche le mieux, qui est le mieux apprécie, c'est la Chronique internationale, et ça, c'est…, c'est frappant, c'est… Ce n'est pas une rubrique, la chronique, ce n'est pas produit le plus académique, c'est moins académique que la revue, mais c'est quelque chose qui répond profondément aux besoins des organisations syndicales, c'est-à-dire les articles qui restent brefs, qui peuvent être lus assez rapidement et en même temps qui ne sont pas des articles journalistiques, qui sont des articles…, il y a un véritable travail d'experts, leur analyse, permettant d'informer sur une réalité économique ou sociale étrangère qui intéresse les syndicats" (FW1 : 18/19).*

Aus der Sicht von FW1 ist die Chronique International ein Beispiel für eine gelungene Erfüllung des „Wissensbedarfs" der Gewerkschaften, sowohl inhaltlich als auch was die Art und Weise der Präsentation entspricht.

Auch FW2 verweist darauf, dass Wissen benötigt werde, das der Reflexion diene, also wissenschaftliches Wissen, das über die strategischen Wahlmöglichkeiten aufkläre, aber keine Beratung durchführe. Hilfe zur Reflexion, ja – Politikberatung nein.

„Conseils stratégiques, non. Eclairer les choix stratégiques oui mais pas de conseils. Aide à la réflexion, oui. (...) Dans les 5 prochaines années, il y a peut-être les problèmes qui vont rencontrer des scénarios possibles, certaines stratégies explorées dans tel ou tel pays avec des résultats qui peuvent alimenter la réflexion" (FW2: 10).

FW3 verneint auch Politikberatung und bejaht „ recherches appliquées" (Anwendungswissen, „expertise scientific" (wissenschaftliches Wissen und „évaluation de environment social" (Orientierungwissen).

"...pas de conseil politique, toutes les autres formes oui. Des recherches appliquées, il y en a plein. Des recherches sont menées avec les syndicats et ils sont assez grands pour tirer tout seuls les conseils politiques des recherches qu'ils vont vouloir faire. On publie des résultats sur les prud'hommes ou les comités d'entreprise, et les conseils politiques, ils les voient tout seuls" (FW3: 5).

Das IRES versuche ein Verständnis der gesellschaftlichen Entwicklungen zu entwickeln, ohne Rückgriff auf akademische oder abstrakte (theoretische) Betrachtungen. Die Rolle der Gewerkschaften helfe dabei. Wenn man statistische Daten benötige, dann suche man diese in deren Umfeld.

"L'IRES essaie de comprendre sans tenir compte de lectures académiques ou abstraites. Le rôle des syndicats aide à cela. Quand on veut des statistiques, on va les chercher sur le terrain" (FW3: 5)

Auch FW4 verneint den Begriff Politikberatung, es werde von den Gewerkschaften Hintergrundwissen erwartet. Es gehöre zur Ethik des Instituts, dass es eine klare Arbeitsteilung gebe. Man mache Erhebungen und stelle diese dar und das sei die Grenze ihrer Rolle als Wissenschaftler. Es werde kein Standpunkt vertreten.

„Also auf jeden Fall nie „conseil stratégique", aber es kommt drauf an (...) vor welchem Horizont man das sieht. Ich würde sagen, die ersten Beiden auf jeden Fall (expertise scientific, savoir explicativ). (...) Und gleichzeitig tatsächlich basierend auf einer klaren Arbeitsteilung. Dies ist die Ethik des Instituts und die Ethik der gewerkschaftsorientierten Wissenschaft. Wir geben wieder, was wir sehen, sozusagen, was wir also herausziehen aus unseren Gesprächen, aus unseren Beobachtungen, aus dem was wir lesen, unseren theoretischem Instrumentarium und so weiter und dann hört aber auch unsere Rolle auf. (...) Und wir sagen dann nichts, selbst wenn wir was irgendwie dann als Bürger vielleicht auch denken" (FW4: 13).

Die Gewerkschaften scheinen selbst die Neutralität der Forscher einzufordern, da es sonst häufiger zu gegenseitigen konfligierenden Interessen unter ihnen selbst kommen würde. Die Frage danach, inwieweit das IRES Politikberatend agiere wird mit Nachdruck vereint und verweist auf die Bedeutung und Einhaltung des Neutralitätspaktes zwischen IRES und den Gewerkschaften für die Existenz des IRES. *„Si l'IRES veut fonctionner, il faut respecter le pluralisme de chacun. C'est un fil rouge !"(FW: 3).*

Kritische Debatten scheint es deshalb eher über Fragen des Wissenstranfers innerhalb und außerhalb der Gewerkschaften zu geben. Mit der drei- bis viermal im Jahr erscheinden Kurzinformation, dem LETTRE de l'IRES, wurde eine Form der Publikation gefunden, die diesem Defizit innerhalb der Gewerkschaften entgegenwirken soll. Allerdings müsse noch mehr getan werden. „*L'IRES n'est pas suffisamment connue à l'intérieur des syndicats. Voir la lettre de l'IRES (4 pages qui paraissent 3 ou 4 fois par an). Il pourrait y avoir plus de contenu et de suivi et cela est révélateur du travail qui reste à faire.*"

FG2 weist darauf hin, dass wissenschaftliches Wissen im Sinne von Grundlagenforschung nicht erwartet werde. 1989 wurde ein Bildungsgesetz nach zehn Jahren evaluiert und eine wissenschaftliche Studie hat die gemeinsame Unterrichtung von Schülern bestätigt. „*L'évaluation est utilisée souvent car en 1989 par exemple, il y a eu une loi sur l'éducation (Lionel JOSPIN) 10 ans après ils ont fait le bilan d'application de la loi. La recherche sur l'hétérogénéité des élèves au collège par exemple, était bien confirmée par une analyse scientifique" (FG2: 6).*

FG3 bestätigt, dass wissenschaftliches Wissen erwartet werde, auch Orientierungswissen, im Sinne externer Orientierung. Man benötige Wissen, das die Gewerkschaften in die Lage versetzt, Probleme zu erkennen. Politikberatung (conseil stratégique) werde nicht benötigt. „*Les expertises scientifiques bien évidement… L'évaluation de l'environnement social, oui pourquoi pas ? Au sens où on a besoin d'un…, d'un regard extérieur, c'est ce que j'ai évoqué tout à l'heure, y compris des choses qui nous sont le plus personnelles, on va dire les…, les forces organisées, la manière dont elles évoluent, on a besoin d'avoir un travail des chercheurs sur les raisons qui nous conduisent à voir quelques difficultés à progresser. Conseil stratégique, je ne dirais pas directement" (FG3 : 22).*

Wichtig seien nach Ansicht von FG4 Themen, die in der Chronique International aufgearbeitet würden, wie Immigration, diese Themen seien wichtig und nützlich, der Rest *.... (...) avec une autre dimension, par exemple avec cela de la chronique internationale sur ce que sont les politiques d'immigration, par exemple (...)C'est utile.., ça nous permet de…, de pouvoir regarder les choses avec un œil ou des lunettes différentes, eh ? De celles dont on dispose, nous, eh ? Ca, c'est bon. Pour le reste…* (FG3 : 23).

FG3 merkt weiter an, dass die zukünftige Rolle der Gewerkschaften zum Thema gemacht werden solle und es wird eine Vision über die zukünftige Entwicklung der Gesellschaft eingefordert. „*(…) Un champ qui est peu exploré, qui devrait l'être beaucoup plus, c'est le…, les responsabilités du syndicalisme, aujourd'hui et dans les années à venir, ça c'est… Ce sont des choses qui ne sont pas travaillées (...) On a besoin de réfléchir à comment la société peut évoluer. Voilà" (FG3 : 23).*

Hier wird deutlich, dass die Interessen sich zum einen auf konkrete Informationen über aktuelle Entwicklungen auch im Vergleich mit anderen Ländern richten. Zum anderen klingt der Wunsch nach einer politischen Gesellschaftsorientierung an.

FG5 sieht in der Arbeit des IRES die Möglichkeit, auf wissenschaftlich anerkannte Expertise zurückgreifen zu können. Diese sollte aber nicht die Wirklichkeit der Gewerkschaften ausschließen. Das IRES sollte beides berücksichtigen. „*Le militantisme syndical. Et souvent, il manque un dosage avec, alors, la valeur scientifique. Donc, notre*

première demande et je pense que la priorité pour le crédit qui devait être ce de l'IRES, c'est effectivement la valeur, l'expertise scientifique, mais l'expertise scientifique ne doit pas éliminer la réalité syndicale, voilà. L'IRES va pouvoir doser les deux. Je pense que nous, on peut être un peu…, que l'on ait, nous, une faiblesse sur l'aspect scientifique des choses dans la mesure où notre vision de l'étude, elle va être d'avantage syndicaliste, ça peut être excusable. Mais si on veut donner toute sa portée, toute sa dimension, tout son pois à l'étude de l'IRES, il faut qu'elle concilie les deux" (FG5 : 11).

Auch FG6 sieht in der wissenschaftlichen Arbeit des IRES und dem internationalen Vergleich den größten Nutzen. Schwierig sei, wenn sich das IRES zu politischen Entscheidungen äußere, wie beispielsweise der Rentenreform. Dies sei für einige Gewerkschaften problematisch. Auf der anderen Seite würde man es vorziehen, wenn das IRES versuchen würde strategische Beratung zu betreiben, es ist dazu auch in der Lage. Aber es sei besser, wenn es sich auf die wissenschaftliche Expertise und den internationalen Vergleich beschränke, um aufzuzeigen, was passiere, um dadurch zu einem Konsens zu finden. Man wird ihnen nicht verbieten, sich über die eine oder andere Reform zu äußern. Das seien die Schwierigkeiten. „*Par exemple sur la confirmation des décisions politiques, le sujet de la retraite, a été quelque chose qui pose des problèmes pour certains syndicats. C'est vrai que de l'autre côté on préfère lorsque l'IRES essaye d'avoir un conseil stratégique, oui, il est capable. Mais plus une évaluation d'environnement social, une évaluation de ce qui se fait dans les autres pays, une expertise scientifique. Pour explique ce qui se passe et d'arriver à un consensus. Je pense que c'est un avantage ça, qu'on pourrait en atteindre. Bon, on ne va non plus les empêcher le droit de s'exprimer sur telle et telle reforme. C'est là toute la difficulté" (FG6:7).*

Die Gewerkschaften fertigen auch eigene Expertisen an, die aber eher zur strategischen und politischen Positionierung dienen. Das IRES stelle einen zusätzlichen Beitrag dar zu den eigenen Positionspapieren. Darüber hinaus versuche man weitere Informationen zu finden, mit denen man die eigene Herangehensweise (approche) vervollständigen könne. „*Les organisations syndicales ont développé elles aussi des moyens d'expertise qui ne sont pas des moyens de recherche, de positionnement stratégique et politique. Du coup l'IRES parfois est plus comme un apport supplémentaire à cette détermination stratégique interne. Je dirais qu'on fonctionne d'abord en interne et après on se dit : tiens il reste à travailler sur ça, je vais regarder aussi, ça va m'aider à compléter mon approche" (FG 6: 7).*

Fasst man die Aussagen der befragten Wissenschaftler und Gewerkschafter zusammen, dann sehen beide Seiten einen gewissen Nutzen in der wissenschaftlichen Arbeit des IRES. Die Chronique International wird als besonders nützliche Information betrachtet. Eine politische Positionierung wird nur von einem Gewerkschafter gefordert, ansonsten wird eine solche Haltung aufgrund der verschiedenen gewerkschaftlichen Positionen für problematisch gehalten. Schließlich sei das IRES nicht die einzige Quelle wissenschaftlicher Informationen, was darauf hindeutet, dass die Gewerkschaften auch andere Quellen,wie z.B. die statistischen Publikationen des INSEE, für ihre Positionsbestimmung nutzen. Das IRES steht also im Wettbewerb zu den anderen nichtuniversitären, staatlichen Forschungsinstituten. Allerdings erschweren das Bekenntnis der Wissenschaftler und die Rivalität der Gewerkschaften untereinander die Profilbildung des Instituts außerhalb der Wissenschaft, zumindest eingeschränkt und erklärt die Schwierigkeiten in der Öffentlichkeit wahrgenommen zu werden (vgl. FG1 : 4).

1.4.2 Personalrekrutierung

Die Rekrutierung des Personals erfolgt durch den Direktor. Dabei steht die wissenschaftliche Qualifikation seit Anfang er 1990er Jahre im Vordergrund. In den Anfängen des IRES wurde das Personal nach gewerkschaftlichem Proporz eingestellt. Nach einer Zensur Ende der 80er Jahre, obliegt seit 1989 die Auswahl der Bewerber dem Institutsdirektor bzw. dem Gewerkschaftsbüro. Der Direktor schlägt dem Büro Kandidaten vor und das Büro überlässt praktisch dem Direktor die Verantwortung für die Auswahl. Die Entscheidung für einen Kandidaten werde immer aufgrund der wissenschaftlichen Qualifikation und der bisherigen inhaltlichen und persönlichen Erfahrung im Bereich der Arbeitswelt getroffen. D.h. man rekrutiert nicht ausschließlich nach akademischen Kriterien. Wichtig sei auch ein Verständnis für die (gesellschaftlichen) Probleme, z.B. durch persönliche Erfahrungen mit den Gewerkschaften oder ähnlichen sozialen Bewegungen. „*On ne peut pas recruter uniquement sur des critères scientifiques au sens académique du terme. (...) Des chercheurs qui ont une expérience du mouvement social, qui ont des responsabilités syndicales ou des responsabilités dans le mouvement associatif car il faut bien comprendre les problèmes. (...) Il faut qu'il y ait les deux composantes. Il faut qu'il aient eu un moment quelconque de leur carrière une expérience suffisante (études, enquêtes) pour pouvoir s'integrer dans un demarche de recherche. Sinon, c'est dramatique*" (FW2 : 9).

Durch die Anbindung des IRES an die staatliche Administration gilt für das IRES auch die Regelung der „mise à la disposition", die Möglichkeit eines kostenneutralen Austauschs von Personal zwischen verschiedenen Behörden. Dies habe vor allem finanzielle Vorteile, da diese Mitarbeiter von der entsendenden Behörde bezahlt werden.

1.4.3 Entwicklung der Forschungsthemen

Das IRES wird von einem Verwaltungsrat, dem Gewerkschaftsbüro und dem Direktor mit seinen Stellvertretern geführt. Der Verwaltungsrat besteht aus neun Gewerkschaftsvertreter, neun Wissenschaftler und vier Vertreter des Premierministers. Der Verwaltungsrat bildet das höchste Entscheidungsgremium des IRES. In seinen Sitzungen wird über das mittelfristige Fünf-Jahres-Programm des IRES entschieden und die Projekte, die jede Gewerkschaft im Rahmen der Agence d'Objectifs umsetzen will. Das Gremium entscheidet auch über die Rekrutierung des Personals, das vom Direktorenkollektiv vorgeschlagen wird. Im Verwaltungsrat wird auch über die jährliche Subvention entschieden, die dem IRES zur Verfügung steht. Die Vorgaben werden von den Vertretern des Premierministers in das Gremium eingebracht. Das Gewerkschaftsbüro besteht aus sechs Gewerkschaftsvertretern, die zum Teil auch Mitglied im Verwaltungsrat sind. Die Gewerkschafter treffen sich einmal im Monat zum Informationsaustausch mit dem IRES und zur Abstimmung neuer Projektideen etc. Das Büro ist gemeinsam mit dem Direktor zuständig für die Entwicklung und Durchführung der jeweiligen Projekte der sechs Gewerkschaftsverbünde und deren Administration im Rahmen der Agence d'Objectifs. Ihre Aufgabe ist es, den Kontakt zwischen dem IRES, seinen Wissenschaftlern und den Gewerkschaften dauerhaft zu etablieren, Bedarfe der Gewerkschaften in das IRES zu tragen und umgekehrt die Forschungsergebnisse in die Gewerkschaften zu vermitteln.

Die Gremienstruktur ermöglicht eine gestufte Meinungsbildung und Entscheidungsvorbereitung. Während der Direktor und seine Stellvertreter die operative Führung des IRES übernehmen, beschäftigen sich die beiden Gremien - vor allem der Verwaltungsrat - mit allgemeinen Fragen der Profilentwicklung des IRES, wie etwa die Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit des IRES, Bedarfe der Gewerkschaften und die Klärung der Ressourcenfrage etc.

Dominanz der Forscher bei der Themenformulierung

Die Gewerkschaften formulieren ihren Bedarf meist im Rahmen der Abstimmungsprozesse über das mittelfristige Forschungsprogramm. Die Forscher schlagen Themen vor, von denen sie glauben, diese seien für die Gewerkschaften von Interesse. Eine Ausnahme stelle das Seminar zum Thema Restrukturation dar, das von den Gewerkschaften als Thema vorgeschlagen wurde, ohne dass die Wissenschaftler daran beteiligt waren. Aber insgesamt sei dieses eine Ausnahme gewesen. „*Les demandes des syndicats s'expriment plutôt dans le…, dans leur préparation de programmes de travail, soit annuels, (...) Et en fait, quand on regarde comment s'est développé l'IRES, comment il a structuré son programme de travail, c'est souvent parce que les chercheurs ou les directeurs ont fait des prépositions, donc ils pensaient que ça allait rencontrer l'intérêt des organisations syndicales.(...) il y une négociation en cours sur la restructuration en France, sur les dispositifs conventionnels ou réglementaires de mettre en place et où les syndicats souhaitent avoir…, sans que l'IRES intervienne surtout dans l'évolution (...) Mais finalement, il n'y a pas tellement d'initiatives qui viennent aussi directement, pour autant dire, à une demande syndicale (…)" (FW1 : 18).*

Es hat sich historisch so ergeben, dass das Forschungsprogramm von den Wissenschaftlern und den Direktoren vorgschlagen wird, Vorschläge, von denen man meint, dass sie die Gewerkschaften interessieren könnten. Dieses Verfahren hat sich im Laufe der Zeit durchgesetzt und wirkt nun bestimmend auf das Programm. Das heiße aber nicht, dass die Gewerkschaften nicht auch ihre Vorstellungen einbringen und umsetzen könnten, wie man dies an dem Beispiel des Restrukturierungsseminars sehen könne, ein Vorschlag der explizit von den Gewerkschaften vorgetragen wurde.

„*(...) il y a le rôle de fait historiquement qui est lié à la capacité d'initiative des chercheurs…, des directeurs et cetera…, je veux dire…, de faire des propositions par ce qu'il y a des objets de la recherche, de faire des propositions, évidemment des propositions dont ils pensent que ça peut réellement intéresser les syndicats, et cela doit susciter une réaction de quelque sorte positive. Mais quand on regarde la manière dont ces structures ont été progressivement élargies, les programmes de travail de l'IRES, il c'est quand même beaucoup passé par la capacité de propositions de…, des collectives de chercheurs de l'IRES. Même si ces propositions ont été faites avec…, je dirais une hypothèse sur l'intérêt que cette société a pour les syndicalistes. Cela n'empêche pas que pas ailleurs les syndicalistes fassent des propositions, par exemple récemment la restructuration qu'on a mis en œuvre récemment était là vraiment une demande très explicitement exprimée par…, par les syndicalistes" (FW1 : 14).*

Allerdings speisen sich die Themen der Wissenschaftler des IRES auch aus dem Umfeld und den jeweiligen Außenkontakten. Die Vertreter der administrativen Ebene, des Commissariat du Plan, des INSEE, des Arbeitsministeriums und die Verantwortlichen des

Rentenversicherungskomitées sind sehr vertraut mit den aktuellen Forschungsfragen und der Sozialpolitik. Sie sitzen genau an der Schnittstelle von Wissenschaft und Politik und sie meinen, dass sich das IRES weiterentwickeln solle und machen Vorschläge. „*Les thèmes de recherche viennent bien de l'ensemble des contacts que l'ensemble des chercheurs mènent avec les syndicalistes mais aussi avec d'autres. Les personnalités scientifiques sont aussi source de propositions en attirant notre attention sur des domaines ou l'institut doit être présent des questions qu'on doit aborder (...) Les représentants de l'état sont des gens qui ont un profil directement liés à, la recherche et à la concertation sociale (commissaire général du plan, INSEE, Etude du ministère du travail et personne responsable du comité des retraites). Ce sont des gens très en interface de la politique et de la recherche. Eux aussi considèrent que l'IRES doit se développer. Il y a un débat très riche au sein de l'administration et par cet intermédiaire, les propositions extérieures arrivent" (FW2: 5).*

Gewerkschaften erwarten wissenschaftliches Wissen im Sinne einer externen Betrachtung

Die Gewerkschaften benötigen wissenschaftliche Expertise. Wichtig sei ein Blick von außen auf die gewerkschaftlichen Belange. Wir benötigen Informationen über die Gründe des gesellschaftlichen Wandels, um die Probeme besser zu verstehen. Strategische Beratung werde nicht benötigt. „*Les expertises scientifiques bien évidement (...) Au sens où on a besoin d'un…, d'un regard extérieur (...)" (FG3 : 22).*

Wissenschaftliche Expertise sei unabdingbar, um den sozialen und ökonomischen Kontext zu verstehen, in dem sich die Gesellschaft befindet. Die Chronique international sei ein hervorragendes Vermittlungsinstrument, um die Dinge durch eine andere Brille zu sehen. „ *(...) par contre, apporter une expertise scientifique, ça c'est indispensable, parce que… Et… Nous aider à mieux appréhender le contexte social et économique, parce que l'IRES ça n'est pas seulement social, c'est social et économique, eh ? Ca aussi, c'est important, parce que le… On a, nous, sans aucun doute un point de vue qui est lié à nos capacités propres d'appréciation, mais on a besoin d'avoir une approche…, avec une autre dimension, par exemple avec cela de la chronique internationale sur ce que sont les politiques d'immigration, par exemple, mais sur ce que l'évolution économique des 10 dernières années, c'était la chronique de l'année dernière, par exemple, bon, ça, cette chose-là, c'est utile, quoi. C'est utile.., ça nous permet de…, de pouvoir regarder les choses avec un œil ou des lunettes différentes, eh ? " (FG3 : 23).*

1.5 Selbstverständnis und Mission

Das Selbstverständnis des IRES ergibt sich aus seiner klaren wissenschaftlichen Zielsetzung und methodischen Orientierung. Es wird gemeinsam geprägt durch die Forscher und den Direktor, der als Führungsperson eine bestimmte Arbeitsweise (Mission) formuliert und durchsetzt. Dies dient der Integration der Wissenschaftler und schafft gleichzeitig Orientierung und Abgrenzung nach außen. Die doppelte Struktur des IRES bildet den Rahmen für die Konkretisierung des Selbstverständnisses.

1.5.1 Empirische Forschung versus Politikberatung

Das IRES hat, so wird es in der Satzung beschrieben, die Funktion, seine Arbeit in den Dienst der Gewerkschaften zu stellen. Hierzu stehen dem IRES zwei strukturelle Alternativen zur Verfügung, in denen auf die Bedarfe der Gewerkschaften reagiert werden kann. Der eine Teil des IRES repräsentiert das Forschungs- und Dokumentationszentrum, das IRES intra-muros, das mit rund 33 Personen (2005), d.h. Forschern, Verwaltungs- und Dokumentationsmitarbeitern ein mittelfristiges Forschungsprogramm entwickelt und umsetzt. Der andere Teil besteht aus der Agence d'Objectifs, die als Teil des IRES die Zusammenarbeit mit externen Forschern und Forschungsgruppen, die im Auftrag der verschiedenen Gewerkschaften Forschungsprojekte durchführen, administriert. Die Auswahl der Projekte und Forscher sowie die Finanzierung werden in Absprache mit dem Gewerkschaftsbüro initiiert und organisiert, das sich in den Institutsräumlichkeiten befindet. Im Rahmen der „Agence d'Objectifs" werden die Projekte erfasst und vom Direktor des IRES einer qualitativen und quantitativen Kontrolle unterzogen. Die Ergebnisse werden allen Gewerkschaften zur Verfügung gestellt.

In erster Linie sei das IRES eine Forschungseinrichtung, deren Ziel es sei, kritische Analysen aus der Perspektive einer politischen Ökonomie für die Öffentlichkeit zu erstellen. Politikberatung sei nicht Sache des IRES. *„On ne peut pas considérer l'IRES véritablement comme un organisme de conseil. (...) C'est un organisme de recherche (...) ca veut dire que l'IRES fait des recherches, mènes des analyses, exerce un regard critique sur la politique économique, publique et cetera. Mais il ne fait pas des conseils, ca veut dire des conseils politiques" (FW1 : 6). „Il n'y a jamais de conseil politique : c'est très clair car l'affirmation comme institut de recherche scientifique est fondamental pour que les six organisations acceptent l'autonomie de l'IRES et pour que les chercheurs aient leur liberté garanties" (FW2: 2).* Die Rolle des IRES liege nicht darin Politikberatung zu geben, aber eine Art passive, aber wahrnehmbare Orientierung. *„Notre rôle n'est pas de donner du conseil politique mais d'établir une norme passive mais existante" (FW3: 5).*

Der Begriff „Politikberatung" wird vehement von allen befragten Wissenschaftlern zurückgewiesen. Offensichtlich wird dies als eine Bedrohung wissenschaftlicher Glaubwürdigkeit angesehen. Aus Sicht eines befragten Wissenschaftlers sind zwei Elemente besonders prägend für das Selbstverständnis des IRES und die Beziehung zu den Gewerkschaften: Wissenschaftliche Glaubwürdigkeit und Vertrauen. Nützlich für die Gewerkschaften seien Forschungsergebnisse nur, wenn diese unabhängig seien und Glaubwürdigkeit in der Welt der Wissenschaft erlangten. Das IRES dürfe nicht als „Komplize" der Gewerkschaftsbewegung erscheinen. Gleichzeitig müssten die Gewerkschaften Vertrauen in die Arbeit der Forschungsarbeit des Instituts haben und die Arbeit solle die Gewerkschaften als Organisationen weiterentwickeln. *„L'IRES ne doit pas paraître complice des mouvements syndicaux. Il faut une crédibilité scientific. Puis en même temps il faut que les organisations syndicales, mouvements hétérogènes, aient confiance dans les productions de l'institut. Les chercheurs doivent être honnêtes, souhaitent dialoguer avec les syndicalistes. Crédibilité scientific et confiance : la recherche peut donc être utile pour faire évoluer les organisations syndicales" (FW2: 2).*

Die Beobachtung und Aufarbeitung der gewerkschaftlichen Praxis, den Industriellen Beziehungen und der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik in anderen Ländern gehört seit 1985 zum

Repertoire des IRES. Zu Beginn gab es eine Debatte unter Beteiligung der FO und der CFDT darüber, ob das IRES sich systematisch einem internationalen Vergleich widmen soll. Schließlich konnte das IRES die Gewerkschaften überzeugen und die vergleichende Perspektive wurde in das Profil des IRES aufgenommen.

1.5.2 Internationaler Vergleich als Methode

Der internationale Vergleich bietee eine gute Möglichkeit, das Spektrum unterschiedlicher gewerkschaftlicher Strategien angesichts der in Europa voneinander abweichenden Gewerkschaftssysteme - im Umgang mit gesellschaftlichen Herausforderungen anschaulich zu beschreiben. Die systematische Option des internationalen Vergleichs beinhalte einen taktischen und wissenschaftlichen Aspekt. Eine Reihe von Fragen stelle sich erst in einer erweiterten Perspektive. So gebe es Gewerkschaften, die unterschiedlichen Ansichten haben über Formen und Forderungen von Kollektivverhandlungen, wie die Gewerkschaften in Deutschland, Italien, Amerika und Japan, alles anerkannte Gewerkschaften. Wenn diese unterschiedlich sind, dann sei es auch legitim, Analysen zu erstellen, die zu unterschiedlichen Einschätzungen kommen und man müsse diese so systematisch wie möglich an die Gewerkschaften vermitteln, nicht nur im nationalen, sondern besonders im internationalen Kontext. „*L'aspect tactique et scientifique est l'option systématique pour la comparaison internationale. Une série de questions peut alors se poser en montrant que dans le monde, il y a des organisations syndicales qui pensent différemment, que des formes de négociations collectives, des types de revendications différentes existent, que ces syndicalismes allemands, italiens, américains, japonais sont tous respectables. S'ils sont différents, il est légitime d'avoir des analyses, des positions différentes et donc on peut faire passer des messages aux organisations syndicales si systématiquement, on les présente en terme de comparaison internationale et non pas d'analyse uniquement nationale*" *(FW1 : 2)*. Die Diskussion und Reflexion von Themen im internationalen Kontext schaffe einerseits Distanz zu den nationalen Problemstellungen und biete gleichzeitig Anregungen für die Positionsbestimmung im eigenen Land.

Wesentlich für den Erfolg der internationalen Berichterstattung sei auch deren Stil. Die Artikel in der Chronique Internationale seien nicht so akademisch wie beispielsweise die der Revue, des Forschungsjournals des IRES. Die positive Einschätzung der Chronique Internationale, die darin präsentierten Vergleiche und deren Gebrauch im Alltagsgeschäft der Gewerkschaften werden sowohl von interviewten Wissenschaftlern, Gewerkschaftern als auch einem außenstehenden Interviewpartner bestätigt. „*En 1985, la Revue Chronique Internationale a été crée, expertises très solides sur plusieurs pays. Maintenant les syndicats en sont très contents et c'est précieux pour leurs contacts internationaux*" (FW3 : 4). Seit 1985 wurde im Rahmen der Revue Chronique Internationale eine solide Expertise über verschiedene Länder bereitgestellt. Heute seien die Gewerkschaften damit sehr zufrieden und dies sei sehr wertvoll für ihre internationalen Kontakte.

Das IRES veröffentlicht zahlreiche interessante Dinge in der Revue Internationale. „*L'IRES intra-muros publie certain nombre de choses intéressantes (revues internationales)* (FG2 : 4 *(...) et puis ils ont fait des investigations, (...) qu'ils ont restitué dans la revue internationale de l'IRES par rapport à la évolution du système aux Pays Bas et au Royaume-Uni. Et au bout du compte, ils faisaient un constat de la perte (...) financière pour*

les salariés (...) on les utilisé, ces analyses" (FG5 : 5). Das IRES hat Untersuchungen in der Revue Internationale veröffentlicht über die Entwicklung des Systems in den Niederlanden und Großbritannien. Und am Ende haben sie eine Feststellung gemacht über den finanziellen Verlust der Beschäftigten (...), die haben wir genutzt, diese Analysen. „*Et puis, il y a eu, par example une publication de la Chronique Internationale sur l'immigration qui a beaucoup été utilisé très positivement (...)"* (FG6 : 6). Und dann gab es zum Beispiel in der Chronique Internationale etwas über die Immigration, was sehr positiv genutzt wurde.

„*A titre de témoignage personnel, Philippe Frémeaux (rédacteur en chef d'Alternatives économiques) souligne à quel point la lecture de la Chronique international l'a amené à revenir sur beaucoup d'idées recues concernant les relations sociales à l'étranger"* (Dufour 2003 : 44). Philippe Frémeaux, Redakteur der Wirtschaftszeitung „Alternative Ökonomie" unterstreicht in seinem Redebeitrag beim 20-Jährigen Jubiläum, dass an manchem Punkt die Lektüre der Chronique Internationale ihn veranlasst habe, auf viele Ideen zurückzukommen, die er bezüglich der sozialen Beziehungen im Ausland erfahren habe.

Mit dem akademischen Selbstverständnis des IRES geht die deutliche Ablehnung des Begriffes der Politikberatung einher, verstanden als strategische Beratung für die Gewerkschaften. Das IRES mache niemals Politikberatung: das ist völlig klar, denn die Anerkennung des IRES als Forschungsinstitut sei fundamental, damit die sechs Gewerkschaftsorganisationen die Autonomie des IRES akzeptierten und damit die Freiheit der Forscher garantiert sei. „*Il n'y a jamais de conseil politique : c'est très clair car l'affirmation comme institut de recherche scientifique est fondamental pour que les six organisations acceptent l'autonomie de l'IRES et pour que les chercheurs aient leur liberté garanties*" (FW1 : 3).

Das IRES dürfe nicht im Namen der Gewerkschaften sprechen. Das sei wesentlich. Rein zur Information könne das IRES die verschiedenen Positionen der Organisationen und deren Strategiewahl beschreiben, aber selbst gebe das IRES keine Strategieempfehlungen im Sinne einer Politikberatung. „*L'IRES ne peut pas parler au nom des organisations. C'est fondamental. A titre d'information, l'IRES rapelle ont les positions des divers organisations : c'est informatif.* (...) *Conseils stratégiques? Non. Eclairer les choix stratégiques oui mais pas de conseils*" (FW1 : 11). Es sei nicht die Aufgabe des IRES, politische Empfehlungen zu geben, sondern einen passiven, aber lebendigen Maßstab zu etablieren „*Nôtre rôle n'est pas de donner du conseil politique mais d'établir une norme passive mais existante*" (FW2 : 6).

Die Aussagen der Befragten lassen als zentrale Merkmale des Selbstverständnisses des IRES wissenschaftliche Glaubwürdigkeit, den Aufbau eines Vertrauensverhältnisses zwischen Gewerkschaftern und Forschern und die gegenseitige Akzeptanz der unterschiedlichen Positionen von Wissenschaft und Gewerkschaften erkennen. Als wichtiger methodischer Bestandteil wird der internationale Vergleich herausgestellt.

Die Generierung eines solchen Selbstverständnisses, so wird es aus den Äußerungen deutlich, ist Ausdruck eines langjährigen alltäglichen Lernprozesses, in dem beide Seiten, die Institutsleitung wie auch die Gewerkschaften, ihre gegenseitigen Interessen austauschen. Zentral ist die Einigung auf bestimmte Grundsätze, wie wissenschaftliche Glaubwürdigkeit und deren Definition durch die Wissenschaftler und die Toleranz gegenüber abweichenden Forschungsergebnissen angesichts der Gewerkschaftsvielfalt. Für die tägliche Durchsetzung der Grundsätze ist die Führung durch einen unabhängigen Wissenschaftler, dessen Karriere nicht von den Gewerkschaften bestimmt werden kann, von erheblicher Bedeutung. Auch die

schriftliche Fixierung kann helfen ein angestrebtes Selbstverständnis zu festigen und dauerhaft zu stabilisieren.

Zusammenfassung: Wissenschaftliches Selbstverständnis und Vertrauen, das Angebot an die Gewerkschaften Themen, aus verschiedenen Perspektiven reflektieren zu können, prägen das Selbstverständnis des IRES. Ergänzend hervorzuheben ist die international vergleichende Berichterstattung in Form der Chronique Internationale, die im Laufe der Jahre zu einer Methode weiterentwickelt wurde, um die nationale Situation durch die Brille des internationalen Vergleichs zu betrachten. Diese Form der Aufbereitung international vergleichender Forschungsergebnisse wird von den Gewerkschaften als nützliche Information hervorgehoben.

1.6 Wissensvermittlung

Die Vermittlung und Verbreitung der Forschungsergebnisse stellt eines der Dauerprobleme für anwendungsorientierte Forschungseinrichtungen dar. Ein Spiegel ihrer Bemühungen sind ihre Publikationen und ihr Veranstaltungsrepertoire. Das IRES hat seine Publikationen auf verschiedene Adressatenkreise ausgerichtet und diese entsprechend konzipiert. Darüber hinaus kommuniziert es Forschungsergebnisse und Expertenmeinungen zu bestimmten Themen durch verschiedene Veranstaltungsformate wie die Seminarform oder die Veranstaltung öffentlicher Gespräche, um das IRES auch außerhalb der Szene der Gewerkschaften bekannter zu machen.

1.6.1 Publikationen

Die Verbreitung der Forschungsergebnisse des IRES erfolgt über drei Instrumente. Die „Revue de l'IRES", die wissenschaftliche Zeitschrift des IRES, die dreimal im Jahr erscheint. Die „Chronique Internationale", sie wird sechsmal im Jahr herausgegeben und berichtet in einem weniger akademischen Stil überblicksartig international vergleichend über aktuelle sozialpolitische und ökonomische Themen im Kontext der jeweiligen nationalen Industriellen Beziehungen. Schließlich wird monatlich im „Lettre de L'IRES", einem Rundbrief, zeitnah über die laufenden Forschungsarbeiten des IRES, der Gewerkschaften sowie über Kolloquien und Veranstaltungen berichtet.

Bei den befragten Gewerkschaftern wird vor allem die Nützlichkeit der Chronique Internationale hervorgehoben für die Auseinandersetzung im Alltag angesichts der sich seit den 90er Jahren verstärkenden Globalisierung und der damit verbundenen Folgen wie die Immigration. „*Et puis, il y a eu, par example la publication la Chronique internationale sur l'immigration qui a beaucoup été utilisé ici très positivement, par exemple, voilà (FG6: 6).*

Der Lettre de l'IRES bleibt unerwähnt, ebenso die Revue de l'IRES, die sich allerdings auch eher auf das akademische Publikum bezieht, das nicht explizit befragt wurde. Nach Einschätzung eines Gewerkschafters seien die Publikationen an den Universitäten zwar verfügbar, würden jedoch eher wenig wahrgenommen. „*En sciences économiques, un petit*

peu, mais pas énormement, mais un petit peu. La publication est disponible dans les universités, mais ce n'est pas très connu" (FG6: 10).

1.6.2 Transferaktivitäten

Der Transfer von Forschungsergebnissen in die Öffentlichkeit oder zu den entsprechenden Adressaten, wie in diesme Falle die Gewerkschaften, stellt für alle Forschungsinstitutionen eine große Herausforderung dar. Mit der steigenden Zahl von Forschungsinstituten und spezifischen Einrichtungen zur wissenschaftlichen Aufbereitung und Präsentation von Wissensbeständen wird Öffentlichkeitsarbeit zu einem zentralen Thema. Auch das IRES hat gemeinsam mit den Gewerkschaften neue Aktivitäten zur Stärkung der Öffentlichkeitsarbeit entwickelt, um die die Arbeit des IRES in den Gewerkschaften sichbarer zu machen (visibilité).

Seminare für Gewerkschafter und Praktiker

Das IRES veranstaltet regelmäßig thematische Seminare, die ebenfalls von den befragten Gewerkschaftern positiv und hilfreich für deren Alltagsarbeit hervorgehoben wurden. Exemplarisch werden zwei Seminare kurz skizziert. Das Seminar „International sur le syndicalisme et les relations professionelles" und das Seminar „Unternehmensstrukturierung". Das Seminar „International" befasst sich international vergleichend mit Themen rund um die Industriellen Beziehungen und die Gewerkschaften in internationaler Perspektive. In diesem Rahmen werden seit 1990 einmal pro Monat ausländische und französische Forscher eingeladen und gebeten, über laufende Forschungsarbeiten zu berichten. An diesen Veranstaltungen, die im IRES selbst stattfinden, nehmen Gewerkschafter, die Conseilles Techniques und Wissenschaftler des IRES wie auch vereinzelt Forscher aus den Universitäten und den staatlichen Forschungsorganisationen des CNRS teil. Das Seminar spiegelt die umfangreichen internationalen Kontakte des Instituts und bietet den Gewerkschaftern auch jenseits der schriftlichen Berichterstattung durch die Chronique International die Gelegenheit, persönliche Kontakte ins Ausland zu knüpfen und aufrechtzuerhalten.

Auf Anregung der Gewerkschaften wurde 2003 vom IRES eine Seminarreihe mit dem Titel „Restructuration" (Umstrukturierung)" begonnen. Im Mittelpunkt stehen die zentralen Faktoren, die allgemeine Entwicklung und Konsequenzen der Umstrukturierung in Unternehmen und der damit verbundene gesellschaftliche Strukturwandel aus der Perspektive der Beschäftigten und die Interventionsmöglichkeiten der Gewerkschaften. Mit einer vertieften theoretischen und praktischen Bearbeitung dieses Themas trägt das IRES zu einer Debatte bei, die aktuell auch auf nationaler Ebene beispielsweise vom Commissariat au Plan diskutiert wird und in der die Rolle des Staates im Prozess des Strukturwandels untersucht wird (Moussy 2005: 3). Das Thema wird aktuell ebenfalls auf europäischer Ebene diskutiert, worauf der Bericht „Anticiper et accompagner les restructuratons pour développer l'emploi: le rôle de l'union européenne" der Kommission verweist (Commission des communautés européennes 2005) (Fayolle 2005: 356).

Das Seminar hat bei den Gewerkschaften eine überraschend breite Resonanz gefunden und wurde auch bei den befragten Gewerkschaftern positiv erwähnt. Auf die Frage, ob das

IRES ein Ort kritischer Debatten zwischen Wissenschaftern, Gewerkschaftern und anderen Akteuren der Arbeitswelt sei, bestätigte ein Gewerkschafter, dass in Veranstaltungen, wie den Seminaren des IRES oder anderen Veranstaltern wie den Ministerien, eine offenere Diskussion möglich sei als in anderen Zirkeln wie etwa beim Ministerium oder in den Kollektivverhandlungen. Das IRES spiele hier eine wachsende Rolle. „*Oui, de plus en plus. Par les biais de séminaires qui sont organisés via les syndicats, les ministères ou parfois des organismes parapubliques qui gèrent l'emploi ou le chômage. Donc ça permet d'avoir un débat plus ouvert que dans d'autres cercles, quand on va au ministère, par exemple, à la commission de la négociation collective ou d'autres endroits où on peut s'exprimer. Il me semble être un rôle qui s'accroît, en tout cas" (FG6: 9).*

Alle Gewerkschaften waren aufgefordert, ihre vorligenden Analysen, Einschätzungen und Erfahrungen zur Restrukturierung zu präsentieren. Darüber hinaus wurden Forscher verschiedenster Disziplinen eingeladen, ihre Erkenntnnisse zur Diskussion zu stellen (Ökonomie, Soziologie, Geschichte, Recht etc.) Das Seminar wurde in sieben Tagesveranstaltungen organisiert, die übers Jahr verteilt im Abstand von zwei bis drei Monaten stattfanden. Dies erlaubte die Etablierung einer relativ stabilen Arbeitsgruppe, in der Gewerkschafter, Wissenschaftler und Praktiker ihre Einschätzungen des gegenwärtigen betrieblichen und gesellschaftlichen Prozesses der Restrukturierung austauschen und diskutieren konnten. Die Seminarreihe beschäftigte sich zunächst mit den verschiedenen Logiken von Unternehmensrestrukturierung, die vor allem die Problematik der Verlagerung vom heimischen Produktionsstandort ins Ausland u.a. anhand der Automobilindustrie und der Textilfertigung thematisieren. Dann folgen Erfahrungen mit Restrukturierungen aus der Perspektive der Beschäftigten, u.a. auch aus Sicht des Managements. Drittens wurden Grenzen sozialer Flankierung von Restrukturierungsprozessen diskutiert und abschließend nach neuen Ansätzen gewerkschaftlicher Intervention im Prozess der Restrukturierung gesucht. Zentrale Erkenntnis dieses Seminar war, dass Restrukturierung als eine langfristige Logik unternehmerischen Handelns begriffen werden muss. Restrukturierung ist kein vorübergehendes sondern ein dauerhaftes Phänomen ja sogar ein inhärentes Prinzip unternehmerischen Handelns. Daraus folgen, so die Ergebnisse des Seminars erhebliche Konsequenzen für die soziale Flankierung dieser Prozesse und die Entwicklung geeigneter gewerkschaftlicher oder gar staatlicher Instrumente etwa durch die Gesetzgebung oder Verhandlungsoptionen.

Dies soll zur inhaltlichen Skizzierung der Seminarinhalte reichen. Am Beispiel dieses speziellen Seminars soll die Funktion der Informations- und Wissensgenerierung im IRES anhand eines konkreten „Kommunikationsinstruments, des Seminars, verdeutlicht werden. Das Besondere an diesem Seminar ist der durch die konzeptionelle Einbettung des Themas nachhaltige Aufbau von Wissensbeständen durch einen geführten Kommunikationsprozess. Das Seminar stellt die gegenwärtigen Probleme der Restrukturierung, die vor allem durch Standortverlagerungen gekennzeichnet sind, in einen theoretischen Kontext und verbindet diesen mit den empirischen Erfahrungen der handelnden Akteure. Schließlich wird konkret versucht, neue Interventionsformen für die Gewerkschaften und den Staat auszumachen. Diese Form der wissenschaftlichen und kommunikativen Unterstützung von Gewerkschaften in Form der Organisation von konkreten und einen auf Dauer angelegten intensiven Diskussionsprozess in Verbindung mit wissenschaftlicher Analyse scheint ein außerordentlich fruchtbarer Bestandteil der Arbeit eines gewerkschaftsnah arbeitenden Forschungsinstitutes zu sein. Festgehalten wurden die Ergebnisse in einem Sonderband der Revue de l'IRES Anfang 2005.

Weitere Seminare wurden zum Thema „Beschäftigung“ (FG6: 6) und „Öffentlicher Dienst“ (FG5: 9) durchgeführt und von einzelnen befragten Gewerkschaftern positiv bewertet.

L’entretiens de l’IRES

Seit 2005 hat das IRES begonnen, öffentliche Dikussionsveranstaltungen zu organisieren die sogenannten „l’entretiens de l’IRES“. Sie finden im Gebäude des Conseil économique et social statt und es werden dort aktuelle Themen diskutiert. Die Veranstaltungen sind öffentlich und die Teilnehmerschaft setzt sich aus Gewerkschaftern, interessierten Bürgern und Wissenschaftlern zusammen. Angeregt wurde diese Aktivität durch die Gewerkschaften mit dem Ziel, das IRES in der Öffentlichkeit sichtbarer zu machen. Da diese Aktivität erst nach der Vorortrecherche aufgenommen wurde, konnten die Erfahrungen mit diesem neuen Instrument der Öffentlichkeitsarbeit nicht in die Untersuchugn aufgenommen werden. Jedoch wird diese Orientierung als Indiz für die wachsende Bedeutung eines öffentlichen Diskurses über die bestehenden sozialen und ökonomischen Herausforderungen Frankreichs gedeutet, an dem sich auch die Gewerkschaften verstärkt beteiligen möchten.

Sonstige Aktivitäten

Darüber hinaus halten die Wissenschaftler zahlreiche Vorträge im Rahmen von Workshops und Konferenzen, wo die Arbeitsergebnisse der Projekte präsentiert und diskutiert werden. Die Veröffentlichungen, Vortragsaktivitäten sowie Interviews in Presse und Rundfunk sind in den Jahresberichten dokumentiert. Da es sich bei dieser Arbeit nicht um eine Evaluation handelt, wurde auf eine Output-Analyse verzichtet.

1.6.3 Kooperationspartner und Adressaten

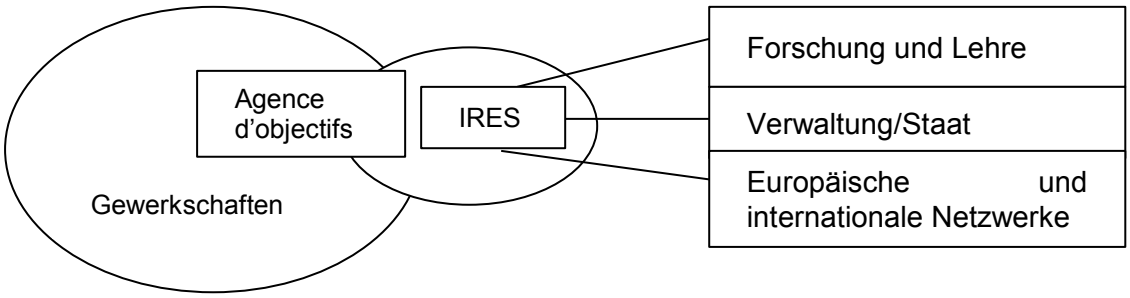
Die Erfahrungen des Seminars und die damit verbundenen Aktivitäten zeigen, dass der Hauptkooperationspartner und Adressat des IRES vor allem die *Gewerkschaften*, d.h. das Gewerkschaftsbüro im IRES und die Gewerkschaftsorganisationen, sind. Darüber hinaus werden Kontakte mit Wissenschaftlern aus Universitäten und anwendungsorientiert arbeitenden Forschungsinstituten und Repräsentanten des Staates und internationale Kooperationen gepflegt.

Verhältnis des IRES zu den Universitäten

Die Kontakte zu den *Universitäten* beziehen sich vor allem auf die Einheiten, die sich ebenfalls mit Themen wie Arbeit und Beschäftigung befassen. Allgemein besteht zwischen Universitäten und Instituten wie dem IRES ein Problem der Prioritätensetzung zwischen theoretisch akademischer und angewandter Forschung, die eine Zusammenarbeit zum Teil erschwert. *„Ce ne sont pas des conflicts vitaux mais des conflicts de priorité. Avec un certain nombre de chercheurs ou d’universitaires, il y a des problèmes car eux, ils ont des logiques académiques“* (FW2 : 8).

Trotz der unterschiedlichen Forschungsausrichtungen zwischen anwendungsorientierten Instituten wie dem IRES und den Universitäten wird eine Intensivierung der bisherigen Beziehungen angestrebt. Die Synergien aus dieser Zusammenarbeit reichen von gegenseitigem Austausch in Forschung (Projekten) und auch Lehre, etwa durch Forscher des IRES, bis zur Rekrutierung von Nachwuchswissenschaftlern aus den kooperierenden Universitäten. Mit dem Umzug des IRES aus der Avenue Foch im 16. Arrondissement im Zentrum von Paris an die östliche Peripherie 2001 rückte das IRES in die Nachbarschaft der Universität Marne la Vallée. Diese bietet mit ihren Ausbildungsstätten und sozialwissenschaftlichen „Laboratorien", die sich ebenfalls mit den Themen Arbeit und Beschäftigung auseinandersetzen ideale Möglichkeiten der wechselseitigen Kooperation. Zu diesen ebenfalls wie das IRES öffentlich geförderten Institutionen gehören etwa das Centre d'Etudes de l'Emploi (CEE), das mit dem Ministerium für Soziales und Forschung verbunden ist, oder das Laboratoire Techniques et Sociétés (LATTS)[28], ein sozialwissenschaftliches Institut der l'Ecole Nationale des Ponts et Chaussées (ENPC), eine zentrale Ausbildungsstätte für Ingenieure, die jedoch auch über einen Fachbereich Ökonomie und Humanwissenschaften verfügt, sowie die Gruppe Mutations des Industries et des Services (MIS), eine Forschungsgruppe der Universität Marne la Vallée, zu deren Kooperationspartnern das IRES zählt.

Abb. 11: Institutionelle Umwelt des IRES



Quelle: Eigene Darstellung

Ein weiterer wichtiger universitärer Kooperationspartner für das IRES ist das „Institut des Sciences sociales du travail" (ISST), das an der Universität Paris I angesiedelt ist und u.a. Kurse für Gewerkschafter anbietet. Für Jacky Fayolle bildet die Zusammenarbeit mit dieser Ausbildungsstätte eine gute Möglichkeit, die Arbeit des IRES unter den Gewerkschaftsmitgliedern bekannt zu machen (IRES (2005): Programme scientific à moyen terme 2000-2004 rapport d'activité et Programme à moyen terme 2005-2009 , S. 10ff).

[28] As a social science research institute, the LATTS places an analysis of the socio-political components and impacts of the links studied between technologies, territories and societies at the heart of its public assignments. Thus, the research of historians and sociologists of work from the LATTS has placed greater emphasis on changing developments in the training and practices of engineers and government officials, the main customers and prime contractors, respectively, of such links. Beginning with a more technical and system-based series of analyses, networks were then assessed by evaluating the services produced and the reflections to which they give rise; spatial organizations, in terms of the new decision-making levels which they require; the formalization of skills in terms of autonomy and the taking on of responsibilities which they involve. All of these questions currently converge in a reflection on "remaking organizations" which provides an understanding of the tensions between the quest for social relationships and the uniformization inherent in globalization. (home-page des Latts) www.latts.cnrs.fr

Das IRES bildet eine wichtige Brücke zwischen Gewerkschaften und Wissenschaft. Unter den Gewerkschaften herrsche nämlich oftmals keine positive Meinung über die akademische Welt, vor allem da die (neo)liberale Denkweise aus den Universitäten komme. Dies führe zu einer negativen Voreinstellung gegenüber der akdemischen Welt.

Das IRES schafft eine Art Vertrauensbeziehung zwischen den Gewerkschaften, den Wissenschaflern des IRES und seinen Kooperationspartnern in den Universitäten. Dennoch bleibt ein starkes Misstrauen gegenüber Akademikern seitens der Gewerkschaften. In Frankreich gebe es nicht viele Akademiker, die für die Gewerkschaften arbeiteten, und die, die es tun kritisierten die Gewerkschaften manchmal, was das Misstrauen begründe. "*Puisque les syndicalistes pures, pas moi, les entreprises (...), n'ont pas forcement une vision très positive du monde académique. Parce que justement, jusqu'à maintenant il n'est pas très utile et il a souvent relayé actuellement en tout cas une pensée libérale : réduction d'état de providence, la libéralisation du marché du travail. Du coup il y a un apriori négative par rapport au monde universitaire et académique.(...) Il n'y a pas beaucoup de chercheurs qui travaillent sur l'échelle syndicale, ou bien s'ils travail c'est parfois pour le critiquer, tellement que du coup il y a une méfiance par rapport au monde académique, je pense"* (FG6: 10).

Auch ein weiterer Gewerkschafter bestätigt die Distanz zwischen Gewerkschaften und Forschern, aber letztlich habe sich zur Universität Marne-la-Vallée ein positives Klima entwickelt. *Il y a une certaine distance, c'est moins, je crois que ça sera fait par un institut, pourrait imaginer une procédure plus sur l'archipel des syndicats. Ils mènent peut-être les meilleurs travaux, ils pourraient faire de plus mauvais travaux, ils n'auraient pas eu… Enfin, c'est un très bon climat, Marne-la-Vallée, moi, j'y vais pas très souvent parce que c'est un peu loin, mais…, ça fonctionne bien, enfin… N'idéalisons pas, mais ce n'est pas mal (...) (FG7 : 16).*

Verhältnis zwischen staatlicher Verwaltung und IRES

Ein zweiter Adressatenkreis ist der in Frankreich sehr ausgeprägte Verwaltungsbereich, in den das IRES historisch und durch die öffentliche Finanzierung eingebettet ist. Darüber hinaus unterhält das IRES wichtige Kontakte zur ministeriellen Forschungsförderung Das IRES ist aufgrund seiner öffentlichen Finanzierung an das Commissariat Général du Plan angebunden, was wiederum dem Premier Minister untersteht. In den 80er Jahren war darüber hinaus auch die inhaltliche Anbindung sehr stark, da das Commissariat eine langfristige Politikentwicklung gemeinsam mit Experten unter Einbeziehung der Sozialpartner betrieb. Davon hat sich das Commissariat mehr und mehr entfernt. Das IRES beobachtet staatliche Politik durchaus kritisch und ist zugleich durch die öffentliche Subvention „Teil" staatlicher Politik. Insbesondere bei wechselnden Regierungsmehrheiten hat dies für das IRES zwei Konsequenzen: es muss sowohl über die Eigenständigkeit (Autonomie) seines Forschungsprogramms als auch über den Ertrag aus einer gegenseitigen Kooperation mit dem Commissariat wachen. Zugleich sollte der Direktor des IRES seine Beteiligung gegenüber der Arbeit und den Debatten des „Conseil d'Analyse Economique"[29] gegenüber dem Premierminister deutlich machen, was die Sichtbarkeit des Instituts in der Politik erhöhen würde (Mittelfristiges Jahresprogramm von 2005-2009: P. 13).

[29] Der Ökonomierat (Conseil d'Analyse Economique) ist das zentrale Beratungsgremium der französischen Regierung in wirtschaftlichen Fragen.

Gleichzeitig gehört es zur Aufgabe des IRES, eigenständig mit der Verwaltung im Themenfeld Arbeit und Soziales zusammenzuarbeiten. Die Beziehungen sind sehr aktiv. Seit etwa zehn Jahren konkurriert das IRES bei Ausschreibungen des DARES (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, Teil des Arbeits- und Sozialministeriums) und des DREES (Direction de la recherche, d'évaluation, des études et des statistiques, Teil des Gesundheits- und Familienministeriums) mit den öffentlichen Forschungsinstituten auf den Feldern Arbeit, Arbeitsmarkt, Soziale Sicherung und industrielle Beziehungen. Angesichts der schwankenden öffentlichen Grundfinanzierung ist die Beziehung zur staatlichen Forschungsförderung für das IRES von außerordentlicher Wichtigkeit, die ausgebaut und flexibilisiert werden müsse (Mittelfristiges Jahresprogramm von 2005-2009: P. 13).

Schließlich spricht sich das IRES für eine gemeinsame Beteiligung von IRES und den Gewerkschaften an den Aktivitäten des nationalen Rats „Conseil national de l'information statistique" (CNIS) aus. Dies sei der einzige Kanal, über den die Gewerkschaften Einfluss auf die Entwicklung der ökonomischen, sozialen und statistischen Informationspolitik nehmen können, sowohl wissenschaftlich als auch in Bezug auf die mediale Verbreitung. Allerdings finde keine aktive Einflussnahme auf den politischen Entscheidungsprozess statt, sondern die wissenschaftlichen Analysen stünden stehen im Vordergrund. Das Institut spiele keine Rolle im politischen Entscheidungsprozess.
AUCUN ! C'est fondamental ! Pas d'influences…Exemples : à propos de la législation sur la durée du travail, le directeur a été invité 2 ou 3 fois à intervenir devant la commission du parlament qui suivait la mise en application de la loi. Le conseil économique et social : tous les ans le directeur est invité à présenter son analyse de la conjoncture économique et sociale. Mais pas d'initiatives (FW2: 9).

Verhältnis zwischen IRES und internationalen Instituten und Organisationen

Den dritten Adressatenkreis für das IRES bilden die *international* arbeitenden *Institute* und *Organisationen* wie das Europäische Gewerkschaftsinstitut und dessen Partner auf der jeweils nationalen Ebene. Voraussetzung dafür ist jedoch meist die Finanzierung über ein gemeinsames Projekt. Beispiele sind Projekte, finanziert im Rahmen der Europäischen Kommission, wie in dem aktuellen Rahmenprogramm, oder durch Förderung nationaler Organisationen, wie das schwedische Forschungsförderungsprogramm SALTSA des National Institute, über das Projekte zu sozioökonomischen Themen gemeinsam mit Forschern in Kooperation mit den Sozialpartnern aus anderen europäischen Ländern gefördert werden. Ein kontinuierlicher Kontakt besteht auch mit der Europäischen Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in Dublin über das langfristige Beobachtungs-Projekt EIRO (European Industrial Relations Observatory). An diesem tripartistischen europäischen Observatorium sind sowohl gewerkschaftsnahe als auch arbeitgebernahe Institute beteiligt (FW2: 12). Schließlich führt die Herausgabe der Chronique International zu einer Reihe von Arbeitskontakten über die nationalen Grenzen hinweg. Dies gilt auch für das Europäische Gewerkschaftsinstitut (ETUI) und die dort zusammenarbeitenden nationalen gewerkschaftsnahen Institute.

1.7 Zusammenfassung

Die Gründung des IRES 1982 wurde von zwei Ereignissen begünstigt: Erstens durch die Bemühungen der Regierung Giscard d'Estaing die wirtschafts- und sozialpolitische Berichterstattung zu dezentralisieren und eine plurale Landschaft ähnlich wie die der deutschen Wirtschaftsinstitute zu schaffen. Zweitens durch den Wahlsieg der Sozialisten 1981, der ein Klima des Aufbruchs hervorrief, das die segmentierte Gewerkschaftsbewegung zusammenführte und so einen Kompromiss für die Gründung eines gemeinsamen Forschungsinstituts ermöglichte. Die Beharrung der staatlichen Administration, die Kontrolle über die finanziellen Mittel den Gewerkschaften nicht gänzlich zu überlassen, hat zu einer doppelten Organisationsstruktur geführt. Das IRES muss seine Arbeit gegenüber dem Premierministerium und dem Rechnungshof legitimieren und die Verwendung der öffentlichen Mittel nachweisen. Sie sind dabei an objektive, formale Kriterien gebunden, die auch von den Gewerkschaften akzeptiert werden müssen. Das IRES intra-muros nimmt dabei eine Kontrollfunktion gegenüber den Gewerkschaften und ihren Projekten ein, die durch den öffentlichen Geldgeber gedeckt ist. Gibt es also Unstimmigkeiten über die von den Gewerkschaften geplanten Projekte, kann das IRES intra-muros auf die Interessen des Premierministeriums und die Gefahren von Sanktionen z.B. Mittelkürzung bei Nichteinhaltung quantitativer und qualitativer Standards hinweisen und einer Instrumentalisierung durch die Gewerkschaften entgegenwirken. Eine akademische Verselbständigung des IRES intra-muros wird durch die die vielfältigen Abstimmungsprozesse zwischen Wissenschaft und Gewerkschaften im Rahmen des mittelfristigen Forschungsprogramms, der Jahresplanung und der gegenseitigen Konsultation im Kontext der Gewerkschaftsprojekte verhindert.

Entscheidend für die heutige Struktur und Ausrichtung des IRES waren nach Überwindung der Anfangsschwierigkeiten der systematische Aufbau inhaltlicher Themenfelder und deren gezielte Besetzung mit fachlichen Experten. In dieser Zeit formierte sich das Selbstverständnis eines wissenschaftlichen Forschungsinstituts, das im Wesentlichen durch die Betonung der Differenz zwischen wissenschaftlicher Arbeit und gewerkschaftlicher Politik entwickelt werden konnte und zu einem Niveau gegenseitiger Akzeptanz und Vertrauenswürdigkeit zwischen Gewerkschaftern und Wissenschaftlern geführt hat. Die besondere strukturelle Abgrenzung zwischen der Eigenforschung des IRES (intra-muros) und den im Rahmen der Agence d'objectifs durchgeführten Forschungsprojekte der Gewerkschaften hat – so wird vermutet – die gegenseitige Akzeptanz erleichtert, da beide Seiten Ressourcen besitzen, auf die sie zurückgreifen können. Schwierigkeiten ergeben sich jedoch offensichtlich, wenn die öffentliche Subvention wie in 2003 (minus 8,5 %) und 2004 (minus 16 %) erheblich gekürzt wird und Projekte nicht durchgeführt werden können bzw. die geringeren Ressourcen auf das IRES intra-muros und die Agence d'objectifs neu verteilt werden müssen (FG 1: 3).

Fazit nach mehr als 20-jährigem Bestehen des IRES: Das IRES wird als wissenschaftliche, anwendungsorientiert arbeitende, teilöffentliche Forschungseinrichtung sowohl im politischen Raum, d.h. seitens der Gewerkschaften und der staatlichen Forschungsförderung als auch seitens europäischer und internationaler Projektpartner akzeptiert und wahrgenommen. Abzulesen ist dieser Befund an der gestiegenen Anzahl der Drittmittelforschung und der kostabilen zusamenarbeit mit der ministeriellen Forschungsförderung.

Heute ist das IRES in der staatlich dominierten Forschungslandschaft Frankreichs als autonomes anwendungsorientiertes Forschungsinstitut etabliert und konkurriert mit staatlichen und privaten Einrichtungen auf den Themenfeldern Arbeit, Beschäftigung und Soziale

Sicherung um Forschungsmittel. Einen wichtigen Teil seines Profils bilden die seit zwanzig Jahren kontinuierlich gewonnen Erfahrungen durch den Austausch von wissenschaftlichen Artikeln und Projekten im Rahmen der Publikation der „Chronique Internationale“ und des Seminars „Relations Professionelles Internationales.“

2 Fallstudie LRD (Großbritannien)

Das Gesellschaftssystem Großbritanniens zeichnet sich im Gegensatz zum französischen Etatismus vor allem durch eine starke Marktorientierung aus. Dies betrifft nicht nur die Organisation der Wirtschaft, sondern beeinflusst auch die Organisation der akademischen Forschung und die Arbeit gewerkschaftlicher Forschungseinrichtungen. Forschung in Großbritannien wurde schon immer stärker über den „Markt“ durch Drittmittel finanziert. Eine staatliche Alimentierung von Forschern wie in Frankreich und Deutschland hat in Großbritannien keine Tradition. Zweitens spielen wohlhabende Philantropen, die durch Spenden die Gründung von Forschungseinrichtungen ermöglichen, eine nicht unerhebliche Rolle. Drittens bietet jedoch die Gründung eines kooperativ organisierten Vereins, ähnlich wie das Assoziationsgesetz in Frankreich, die Möglichkeit ein gemeinsames Interesse zu verfolgen und mit geringen Mitteln zu finanzieren. Von dieser Möglichkeit profitierte das Labour Research Department (LRD), das 1912 von Beatrice Webb in London gegründet wurde.

Der Erfolg des Instituts liege darin, so einer der befragten Wissenschaftler, dass das Institut überlebt habe. Ein befragter Wissenschaftler des IRES-Paris gab auf die Frage, welche Ziele das Institut erreicht habe, eine ähnliche Antwort: „Die Tatsache, dass wir überlebt haben!“ Aus diesen beiden Aussagen lässt sich schließen, dass die Bedingungen für die dauerhafte Existenz gewerkschaftlicher Forschungsinstitute in der Vergangenheit keineswegs „rosig“ waren und die Experten nicht unbedingt mit einer Institutionalisierung in der jeweiligen Forschungslandschaft gerechnet haben. Umso mehr drängt sich die Frage auf, was zu ihrem Überleben beigetragen hat und wie sie organisatorisch mit den an sie gerichteten Anforderungen umgegangen sind.

Wie auch in der französischen Fallstudie wird davon ausgegangen, dass die Organisation und Ausrichtung des LRDs, so die These, die gesellschaftlichen, kulturellen und politischen Besonderheiten Großbritanniens widerspiegelt. Sie bilden einerseits den Hintergrund für das Verhältnis zwischen Wissenschaft und Gewerkschaften in Großbritannien, andererseits bieten sie einen Teil der Erklärung, warum das Institut überlebt hat, wie die Organisation und Funktion des Instituts erklärt werden kann und in welchem Verhältnis Gewerkschaften und Wissenschaft zueinander stehen.

Um diese Fragen beantworten zu können, werden zunächst die historisch gewachsenen kulturellen und politischen Besonderheiten Großbritanniens skizziert. Die Geschichte der Gewerkschaftsbewegung ist eng mit der Industrialisierung Englands verbunden und wird deshalb zusammenfassend im folgenden Abschnitt dargestellt. Dann wird auf die Entstehung ausgewählter Wissens- und Bildungsinstitutionen eingegangen, die die bestehende Wissenschaftslandschaft[30] durch neue Ideen und Methoden der Wissenserzeugung und -vermittlung ergänzt haben.

Schließlich werden die Organisation und Funktion des LRD aus der Perspektive von Experten (Wissenschaftlern des Instituts, Gewerkschaftern) dargestellt und das Verhältnis zu den Gewerkschaften vor dem Hintergrund der britischen Traditionen analysiert.

[30] Bei dieser Darstellung konzentriere ich mich auf die Wissenseinrichtungen, die im Zuge des Aufstiegs der Gewerkschaften entstanden sind und für die Gewerkschaftsbewegung einen wichtigen Bezugspunkt darstellen.

2.1 Britische Traditionen in Politik, Kultur und Gesellschaft

2.1.1 Parlamentarismus, Verfassungsgrundlagen, Voluntarismus

Die Entstehung britischer Organisationen ist ohne Kenntnisse über die wechselvolle britische Geschichte und die daraus hervorgehenden Traditionen kaum verständlich. Die Wurzeln der britischen Traditionen in Politik, Kultur und Gesellschaft reichen weit zurück bis in die Zeit der Eroberung Englands durch die Normannen 1066[31]. Das normannische Reich war außerordentlich groß und reichte im Norden von der Grenze Schottlands bis in die Pyrenäen im Süden. Ein Herrschaftsgebiet solchen Ausmaßes war kaum zentral zu regieren. Deshalb delegierte der König die Verwaltung und Rechtsprechung. Den Lehnsherren wurden Gebiete zur Bewirtschaftung und treuhänderischen Verwaltung überlassen. Im Gegenzug erwartete der König Steuern und militärischen Beistand im Kriegsfall. 1215 erkannte der damalige König John Lackland mit der Magna Charta Libertatum die Stellung des englischen Adels an. Damit begann das jahrhundertealte Tauziehen um die Macht zwischen den Königen Englands und ihren Beratern, die die Interessen mächtiger Gesellschaftsgruppen repräsentierten. Im Verlauf der Geschichte entwickelte sich das Parlament zum zentralen Ort, an dem die Interessen der gesellschaftlich dominierenden Gruppen und des Königs ausgetauscht wurden und das bis heute prägend für das politische System Großbritanniens ist.

Parlamentarismus

Das britische Parlament besteht aus zwei Kammern, wobei das Unterhaus, den Ort der zentralen Entscheidungsgewalten darstellt. Die erbliche Mitgliedschaft im Oberhaus wurde 1999 abgeschafft und die königliche Reformkommission (Royal Commission on the Reform of the House of Lords) empfahl im Jahr 2000, den Modus der Ernennung durch Wahlen zu ersetzen. Damit wurden Anstöße auf dem Weg zu einer Demokratisierung des Oberhauses eingeleitet.

Die wichtigste Position nimmt im parlamentarischen Regierungssystem Großbritanniens der Premierminister ein. Im 18. Jahrhundert hatte er die Funktion des Koordinators im Kabinett, später verschmolzen Parteivorsitz und Amt des Premierministers. Seine wichtigste Machtquelle ist sein Patronagepotential. Dieses erstreckt sich vor allem auf die Ernennung einer Vielzahl von Ministerposten (ca. 40) und Ämtern sowohl innerhalb als auch außerhalb des Kabinetts.

Die Arbeitsweise der Regierung wird durch drei Prinzipien bestimmt: Erstens gilt die Ministerverantwortlichkeit, dass heißt der Minister übernimmt die volle Verantwortung für alle Entscheidungen seines Ministeriums und muss im Falle von Fehlern zurücktreten.

Das zweite Prinzip besteht in der kollektiven Verantwortung des Kabinetts. Es wird erwartet, dass alle Minister ihre Kritik im Kabinett vorbringen. Da Premierminister und Kabinett aufeinander angewiesen sind, kann auch von einer Kabinettsregierung gesprochen werden.

Das dritte Prinzip beruht auf der Bestimmung der wesemtlichen Linien in der Politik, was vergleichbar mit der Richtlinienkompetenz des deutschen Bundeskanzlers ist. Da die Aus-

[31] Historisch markiert wird dieser Herrschaftswechsel durch die Schlacht bei Hastings, in der Wilhelm der Eroberer (Herzog der Normandie) 1066 über König Harald II, König von England, siegte. Damit begründete er die normannische Herrschaft Englands.

führung erheblichen Interpretationsspielraum zulässt, besitzt der britische Premierminister ein erhebliches Machtpotential. Zur Entscheidungsfindung auf den verschiedenen inhaltlichen Feldern der Regierungspolitik werden Kabinettsausschüsse gebildet, die zum Teil eigenständige Entscheidungen treffen. Die Koordinierung übernimmt das Büro des Premierministers (Cabinet Office). Ähnlich wie Margret Thatcher, fällt auch Tony Blair die wichtigsten Entscheidungen in einem kleinen Kreis ausßerhalb des Kabinetts. Blair ist darüber hinaus für seine Nähe zu professionellen Meinungsmachern (spin doctors) bekannt, die seine Politik und neue Ideen in die Öffentlichkeit einspeisen (Sturm 2003: 235).

Die Ministerialbürokratie und der öffentliche Dienst sind im Gegensatz zu Deutschland nicht durch Beamtenverhältnisse geprägt, sondern alle Beschäftigten außerhalb der zentralen Verwaltung versehen ihren Dienst als Angestellte. Die Mehrzahl rekrutiert sich aus Absolventen der Universitäten Oxford und Cambridge und der zahlreichen Privatschulen. Auf der gemeinsamen Ausbildung beruht das so genannte old-boys network, das die beruflichen und politischen Karrieren vieler Absolventen der Eliteschulen lebenslang begleitet.

Margret Thatcher leitete in ihrer Regieungszeit eine umfangreiche Verwaltungsreform ein, mit dem Ziel, die angestammten Privilegien des Öffentlichen Dienstes abzuschaffen. An seine Stelle baute sie ein System unabhängiger Behörden (quasi non governmental organisations, Quangos) nach dem Vorbild der Wirtschaft auf. Sie verloren ihre vorherige Politikberatungsfunktion und entwickelten sich unter den Konservativen zu „Budgetmaximierern". Unter Blair sollten diese Verwaltungseinheiten eine Brücke zu den gesellschaftlichen Kräften schaffen und diese im Sinne eines aktivierenden Staates in die Regierungspolitik einbeziehen (Sturm 2003: 238).

Verfassungsgrundlagen

Das Parlament entwickelte den Verfassungsentwurf, die Bill of rights, auf der Basis der theoretischen Staatslehre von John Locke (1632-1704). Der Grundgedanke dieses Katalogs, in dem zentrale Freiheitsrechte kodifiziert sind, besteht in einem sozialen Gesellschaftsvertrag (social contract) zwischen Herrschenden und Volk, der besagt, dass Menschen freiwillig in Verträge einwilligen, die an feste Bedingungen geknüpft sind, die jedoch gekündigt werden können, sobald einer der Partner diese Bestimmungen verletzt. Gemeinsam mit der Magna Charta, der Petition of Right und dem Habeas-Corpus-Gesetz bildet der Gesellschaftsvertrag den verfassungsmäßigen Rahmen Großbritanniens. Die Verfassung gilt als ‚ungeschrieben', da sie keine einheitliche Konzeption aufweist, sondern historisch aus einzelnen Rechten und Verträgen entstanden ist, die als Zugeständnisse der Krone an das Parlament betrachtet werden können. In diesem Sinne sind die Rechte nicht an die einzelne Person gebunden, wie die individuellen Freiheitsrechte der amerikanischen Verfassung. Die Staatsgewalt ist eindeutig nicht dem Volk zugewiesen, sondern dem Parlament, das mit der Glorious Revolution über den absolutistischen Machanspruch der Könige gesiegt hatte und bildet damit den eigentlichen Souverän. Das Parlament kontrolliert die Einhaltung des Verfassungsrahmens, der durch zahlreiche mündlich überlieferte Konventionen, Gesetze und Präzedenzfälle ergänzt wird. Die britische Verfassung gilt als ausgesprochen flexibel, da die einzelnen Gesetze einen Interpretationsspielraum bieten, in dessen Rahmen eine Anpassung an den jeweiligen Fall und die historische Situation möglich ist. Änderungen an der Verfassung sind daher viel seltener notwendig als in anderen Ländern (Sturm 2003: 226/227).

Die Beilegung des Konflikts zwischen Krone und Parlament gilt heute als Geburtsstunde der konstitutionellen Monarchie. In den beiden Kammern House of Lords und House of Commons stehen sich seit dem 13. Jahrhundert Vertreter der zwei einflussreichsten Gesellschaftsgruppen, die Gentry und der Hochadel, in den jeweiligen Epochen gegenüber. Dieses System wird heute als Westminster-Modell, das den Namen des Parlamentssitzes im Londoner Stadtteil trägt, bezeichnet. Im 17. Jahrhundert wurde das House of Commons von den Anhängern des Königs und „Cromwells parlamentsfreundlichen Roundheads" (Kamm/Lenz 2004: 216) repräsentiert. Aus diesen Gruppen gingen zunächst die Tories (Hofpartei) und die Whigs (Landpartei) hervor, die das Geschehen im Parlament bis zum frühen 19. Jahrhundert prägten. Die Whigs repräsentierten den Landadel, der sich mit zunehmender Industrialisierung als Kapitalgeber und Unternehmer engagierte. Mit der Bank of England entwickelten sie sich zu einer machtvollen Gruppe im Parlament und vertraten dort vor allem die Interessen des Kapitals. Im 19. Jahrhundert ging diese Gruppierung, in der Gründung der Liberalen Partei auf. Die royalistischen Tories formierten sich zur Partei der Konservativen. Beide prägten die Parlamentsarbeit in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts. Nach dem zweiten Weltkrieg verdrängte die Labour Party die Liberale Partei aus dem Parlament und prägt bis heute mit den Konservativen das als Westminster-Modell bekannte Zweiparteiensystem Großbritanniens.

Voluntarismus versus Interventionismus

Die Verfassung Großbritanniens, vor allem die Bill of rights, spiegelt im Prinzip den britischen Voluntarismus wider, der jedem Individuum die Verantwortung für die Regelung seiner persönlichen Angelegenheiten zuweist. Dies ist gleichbedeutend mit der Zurückweisung staatlicher Verantwortung gegenüber dem Einzelnen. Diese liberale Tradition setzte sich spätestens mit dem Laissez-Faire Kapitalismus während der Industriellen Revolution Englands im 19. Jahrhundert durch. Dieses Prinzip des Zutrauens in die selbstregulierenden Kräfte der Gesellschaft reklamierten auch die Gewerkschaften für sich, indem sie ihre Immunität gegenüber Sanktionen durch den Staat ableiteten. Damit neigt Großbritannien weniger zum staatlichen Interventionismus als beispielsweise Deutschland oder Frankreich. Gleichwohl zeigt die wohlfahrtsstaatliche Nachkriegspolitik, dass auch Großbritannien nicht ganz frei ist von staatlicher Regulierung. Mit der wirtschaftlichen Krise in den 1970er Jahren und dem Niedergang der Schwerindustrie, auf die sich die Macht der Gewerkschaften stützte, geriet der soziale Vertrag zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern, Regierung und Gesellschaft ins Wanken. Die Unterstützung der Gewerkschaften in der Öffentlichkeit und in den Betrieben begann zu schwinden. Schließlich wurde die amtierende Labour Party für ihre Zurückhaltung gegenüber den Gewerkschaften abgestraft (Sturm 2003: 249).

Die Übernahme der Regierung durch die Konservativen mit ihrer Premierministerin Margret Thatcher (1979-1990) beschnitt die bis dahin ungeschrieben geltenden Immunitätsrechte durch restriktive Gewerkschaftsgesetze (Industrial Relations Acts), beendete damit den Voluntarismus der Gewerkschaften und führte zu einer staatlichen Regulierung. Die Einführung der gewerkschaftlichen Haftung für Streikfolgekosten erschwerte ihre Möglichkeiten zur Mobilisierung und beraubte sie ihrer wichtigsten Waffe in der Auseinandersetzung mit den Arbeitgebern, dem Streik. Außerdem wurden die Kollektivverhandlungen abgeschafft und die Aushandlung der Löhne auf die betriebliche Ebene verlagert. Die Gewerkschaften sind nach wie vor bei der Aushandlung von Arbeitsbedingungen und Löhnen involviert. Allerdings erforderte dies eine Ausweitung und Schulung der betriebli-

chen Vertreter, was für die Gewerkschaften erhebliche Kapazitätsprobleme hervorrief. Hinzu kommt, dass die Industriellen Beziehungen im Vergleich zu früher stärker gesetzlich reguliert sind, was den Umfang des erforderlichen Wissens für Verhandlungen erhöht und zunehmend Investitionen in die Qualifizierung der gewerkschaftlichen Vertreter bedeutet.

Bedeutung der Interessengruppen in der Politik

Neben den Wirtschaftsverbänden gehören die Gewerkschaften nach wie vor zu den wichtigsten Interessengruppen Großbritanniens. Diese Stellung ist durch ihre enge Verbindung zur Labour Party geprägt, die historisch aus der Gewerkschaftsbewegung hervorgegangen ist. Die enge Beziehung der Gewerkschaften zur Labour Party unterscheidet sie von ihren französischen (Ausnahme CGT) und deutschen Kollegen, die sich ausdrücklich für eine Trennung zwischen Partei und Gewerkschaft ausgesprochen haben. Die außerordentliche Verknüpfung mit der Labour Party und deren Finanzierung durch die Gewerkschaften führt immer wieder zu Konflikten, so dass Tony Blair deren Einfluss auf die Partei einschränkte.

Die Konfliktbereitschaft der britischen Gewerkschaften galt lange als „britische Krankheit“, die für die wirtschaftlichen Schwierigkeiten Großbritanniens verantwortlich gemacht wurde. Margret Thatcher setzte dem in der Öffentlichkeit ohnehin schwindenen Einfluss der Gewerkschaften ein Ende, indem sie in den 80er Jahren eine restriktive Arbeitsgesetzgebung einführte, die den Aktionsspielraum der Gewerkschaften erheblich einschränkte. Dies hat, entgegen des britischen Voluntarismus, zu einer anhaltenden Verrechtlichung der Industriellen Beziehungen geführt. Der Angriff auf die gewerkschaftliche Immunität und der Niedergang der klassischen Industriesektoren, z.B. des Bergbaus, haben die Organisationsbasis der Gewerkschaften empfindlich getroffen. Als Folge von Mitgliederschwund und dadurch hervorgerufenen finanziellen Problemen ist ein kontinuierlicher Fusions- und Konzentrationsprozess in der Gewerkschaftslandschaft zu beobachten.

Durch die konservative Politik unter Margret Thatcher sind die Gewerkschaften aus dem politischen Entscheidungsprozess gedrängt worden. Auch Tony Blair hat die Distanz zwischen Labour Party und den Gewerkschaften vergrößert und damit ihren Einfluss auf die Regierungspolitik erschwert. Umso stärker widmeten sich die Gewerkschaften nach dem Verlust der Kollektivverhandlungen der betrieblichen Ebene, wo sie erhebliche Anstrengungen zum Aufbau gewerkschaftlicher Vertretungsstrukturen unternehmen mussten. Diese Umorientierung hatte erhebliche Auswirkungen auf ihre Strategie, die sich allmählich von einer Gegenmacht zu einer Sozialpartnerschaft (Social partnership) verändert (Huzzard/Gregory 2004).

Die Konflikte mit der Regierung Tony Blairs über die Veränderung der von Margret Thatcher eingeführten Arbeitsgesetze und der Privatisierungspolitik haben gezeigt, dass die Gewerkschaften nach wie vor eine Stimme in der Labour Party haben, ihre Bedeutung aber durch den gesellschaftlichen Wandel deutlich eingeschränkt wird.

Allerdings ist die Interessenvermittlung in der britischen Gesellschaft nicht allein über die Parteien organisiert, sondern in hohem Maße durch persönliche Netzwerke. Gesellschaftliche Interessen werden in England ähnlich wie in Frankreich entweder über die Elitenausbildung (old-boys-network) oder vergleichbar mit Deutschland über „klientelistische Netzwerke“ aus Bürokraten und Verbandsvertretern auf die Regierungsebene vermittelt (Döring 1993: 173). Franz Lehner spricht auch von „pluralistisch-bürokratischen Interaktionssystemen“ (Lehner 1979)

Der kurze Streifzug durch die Geschichte des politischen Systems Großbritanniens, verweist trotz der einschneidenden Reformen durch Margret Thatcher auf ein hohes Maß an Kontinuität der politischen Institutionen und Formen der politischen Auseinandersetzung. Diese beruht auf dem Machtwechsel zweier mächtiger in der Bevölkerung verankerter Bevölkerungsgruppen. Die Regierungspartei ist so lange erfolgreich, wie ihre Politik einen Konsens in der Öffentlichkeit ermöglicht. Wird dieser Konsens brüchig, kommt es zum Regierungswechsel. Mit der Industrialisierung entstand mit der Arbeiterschaft eine neue Bevölkerungsschicht, deren Bedürfnisse nicht nur im betrieblichen Zusammenhang ihren Ausdruck fanden, sondern auf eine Mitsprache auf gesamtgesellschaftlicher Ebene drängten und schließlich zur Gründung der Labour Party führten.

Im folgenden Abschnitt werden die wesentlichen Elemente der britischen Industrialisierung und die Entstehung der Arbeiterbewegung durch die Organisation der Gewerkschaften und die Entstehung der Labour Party skizziert.

2.1.2 Industrialisierung, Gewerkschaften und Labour Party

Großbritannien gilt als Wiege der Industrialisierung, die dort im Vergleich zu den anderen Ländern Europas ca. 100 Jahre früher einsetzte. Die technische und politische Entwicklung löste einen Transformationsprozess aus, der zur allmählichen Auflösung des mittelalterlichen Feudalsystems und der Etablierung einer marktwirtschaftlich organisierten Industriegesellschaft führte. Es kam zu einer Polarisierung der Sozialstruktur und unter Beteiligung der Gewerkschaften entwickelte sich die britische „working class“, die bis heute die britische Gesellschaft noch stark prägt.

Industrialisierung

Die Insellage Großbritanniens trug im Gegensatz zu Deutschland zu einer frühen Einigung und Befriedung des Landes bei, was den politischen und wirtschaftlichen Wandel vom Mittelalter in das Industriezeitalter begünstigte. Die Weichen wurden im 16. Jahrhundert durch die steigende Inflation gestellt. Verursacht wurden die Preissteigerungen u.a. durch das Bevölkerungswachstum, daraus resultierend den steigenden Bedarf an Nahrungsmitteln (Weizen) und Textilien. Dieser Druck führte zu einer Umstrukturierung der Landwirtschaft. Die Einhegung von Gemeindeland ermöglichte eine intensivere Bewirtschaftung der Flächen und einen höheren Ertrag, der auf Märkten an die wachsende Bevölkerung verkauft werden konnte. Der dort aufkommende Handel und der steigende Bedarf nach Textilien machte im Verlauf des 16. und 17. Jahrhunderts die Schafzucht lukrativer als den Ackerbau, so dass die Landeinhegung intensiviert wurde. „Die Schafe begannen“, so ein Ausspruch Thomas Mores, „die Bauern zu fressen“ (Hill 1977: 54). Die Mehrheit verließ ihre bescheidenen, Höfe begaben sich in die Abhängigkeit der Großgrundbesitzer, arbeiteten zunächst als Heimarbeiter im Wollhandel und später in den Städten, wo die Manufakturen der Textilindustrie Arbeit boten.

Ab Mitte des 17. Jahrhunderts, mit der ersten Revolution durch Cromwell 1642, wurde der Landerwerb nochmals verstärkt durch die Erhebung von Strafen, die vielfach nur in Land beglichen werden konnten. Insbesondere der niedere Landadel verlor seine Existenzgrundlage. Die Söhne gingen in die Armee oder suchten nach Erwerbsmöglichkeiten in der

Finanzverwaltung. Es entstand eine neue, mächtige Gentry, die sich durch umfangreichen Landbesitz auszeichnete, sich für Ausweitung von Handel und Gewerbe interessierte, das Parlament dominierte und dort seine Interessen gegen die Monarchie durchzusetzen versuchte (Hill 1977: 118).

Der Sieg des Parlaments über die Monarchie infolge der Glorious Revolution (1689)[32] schuf ein neues politisches Klima, das der Industrialisierung seit Ende des 17. Jahrhunderts zum Durchbruch verhalf. Seitdem wurden zunächst mittelalterliche Regelungen abgebaut, die den Handel und die Ausübung von Handwerk und Gewerbe aus Sicht der Gentry einengten, und neue Gesetze wurden geschaffen, die den Handel fördern und erleichtern sollten. Freiheit wurde zum neuen Schlagwort für die wirtschaftliche Entwicklung.

Zur Zeit der Revolution dominierten die Handel treibende Gentry, die Whigs-Oligarchie und die Finanzmacht der Bank of England das Parlament und drängten auf die Befreiung von jeglicher staatlicher Bevormundung. Gemeinsam leitete dieses Bündnis eine Ära des Laissez-Faire ein, die bis ins 19. Jahrhundert andauerte. Ihnen gegenüber standen die Tories, die Hofpartei, die den Handel ablehnte und ohne gewerbliche Ambitionen blieb.

Mit der Kapitalisierung des Landverkaufs und vermehrten Investitionen in die Textilproduktion und den Bergbau, dem Zuzug der vertriebenen Bauern und dem technischen Fortschritt nahm die Industrielle Revolution in England seit etwa 1760 an Fahrt auf. Die Abwanderung in die wachsenden Städte führte zu einem steigenden Bedarf nach Nahrungsmitteln und Textilien, die vorher in Eigenarbeit und vor Ort hergestellt wurden. Die wachsende Nachfrage der Stadtbevölkerung zur Befriedigung ihrer existentiellen Bedürfnisse, wie Wohnen, Kleidung, die Versorgung mit Nahrungsmitteln und Heizmaterial sowie die Aussicht auf Gewinnerzielung, förderte die technische Entwicklung und spornte den Erfindergeist in allen Gesellschaftsschichten an. London wurde im 17. Jahrhundert zu einem Zentrum der Feinmechanik. So erlaubte die Erfindung von Uhren eine verbesserte Kontrolle der Arbeitsorganisation. Im Maschinenbau wurden die Techniken zur Energiegewinnung verbessert. Hier konnte man insbesondere an die im Mittelalter entwickelte Mechanik der Mühlentechnik anknüpfen (Van Dülmen/Rauschenbach 2004).

Die Erfindung praktisch nützlicher Technik verlief unabhängig von der im Elfenbeinturm der Universität betriebenen, von der Alltagspraxis der meisten Menschen weit entfernten theoretischen Wissenschaft. Die Förderung nützlicher und finanziell viel versprechender Erfindungen durch den königlichen Hof und das städtische Milieu, wo die Erfinder ihre Ideen dem Adel zur Unterhaltung präsentierten, ermöglichten Begegnungen zwischen beiden Gruppen. Einrichtungen wie die Royal Society oder die Russel Institution in Bloomsbury waren Foren, wo Projektemacher, Gelehrte und Erfinder aufeinander trafen und ihr Wissen austauschen konnten. London war also nicht nur ein großer Handelsplatz, sondern auch ein Marktplatz für Ideen und Kommunikation.

Schließlich trieb die ausländische Konkurrenz, die durch attraktive Importwaren, wie z.B. Baumwolle aus Indien, die heimische Wollproduktion erheblich unter Druck setzte, die Mechanisierung der Textilherstellung voran. Das Importverbot indischer Baumwolle gab den heimischen Unternehmen die Möglichkeit, ihre Produktion zu mechanisieren und dadurch die Textilien billiger herzustellen als die Importware, deren Preis nach dem Einfuhrverbot ohnehin zusammenbrach (Weber 2004: 609).

Trotz der vorhandenen Freiheit des Handels und des Gewerbes kam es zu erheblichen Verknappungen bei der Versorgung der Bevölkerung. Es kam immer wieder zu Hungeraufständen unter den Arbeitern. Die viel versprechenden Gewinnchancen durch die Schafzucht ließen den Umfang der landwirtschaftlichen Produktion schrumpfen, ferner wurden von der

[32] Seit 1689 hält das Parlament jährliche Sitzungsperioden ab.

Regierung Prämien für die Ausfuhr von Lebensmitteln gezahlt. Außerdem hielten Händler und Zwischenhändler Ware zurück, um hohe Preise zu erzielen. Betrug durch primitive Messtechnik und die Vermischung von frischem und verdorbenem Mehl waren an der Tagesordnung, vor allem gegenüber den Armen. Die Löhne, die zwar kurzfristig durch die erhöhte Nachfrage nach Arbeitskräften anstiegen, lagen jedoch vielfach am Existenzminimum oder darunter. Vor allem der Arbeitslohn für Kinder deckte nur zur Hälfte ihr Überleben. Unter Ökonomen war vielfach die Ansicht verbreitet, dass der Lohn gerade zum Überleben reichen solle, da der doppelte Lohn dazu führe, dass nur noch die Hälfte gearbeitet werde (Hill 1977: 141/142, Thompson 1979: 32).

Die Brotpreise wurden zwar behördlich festgelegt (Assize of Bread) aber die Händler richteten sich nach den Marktbedingungen. Die darbende Bevölkerung hielt jedoch an dem paternalistischen System der Nahrungsmittelverteilung fest, nachdem jeder das erhalten sollte, was er zum Leben benötigte. Das neue Marktprinzip missachtete diese bisher geltende Regel einer „sittlichen Ökonomie“, die sich an tradierten Normen und Funktionen orientierte, die die jeweiligen Gemeindemitglieder für die Gemeinschaft erfüllten. Die Hungernden forderten von den Händlern unter Androhung von Gewalt die Überlassung der Lebensmittel zu einem aus ihrer Sicht angemessenen Preis. Reagierte der Händler nicht, begannen sie mit der Konfiszierung, bis ihre Forderungen akzeptiert wurden (Thompson 1979: 16).

Da man an der Zahlung niedriger Löhne festhielt, die jedoch den Lebensunterhalt der Arbeiter nicht deckten und deren Aktionen nicht länger hingenommen werden konnten, wurde im Rahmen der Armenhilfe ein öffentliches Zuschusssystem auf der Basis des Speenhamland-Gesetzes (1795) eingeführt, das das „Recht auf Lebensunterhalt“ aufrechterhielt. Wenn die Löhne unterhalb des Speenhamland-Tarifs fielen, wurde den Arbeitern und ihren Familien eine entsprechende Aufstockung bezahlt. Problematisch an dieser Lösung war, dass die Löhne gleich blieben, ob gearbeitet wurde oder nicht. Es bestanden also keine Leistungsanreize, was zu einer sinkenden Produktivität führte. Für die Arbeiter führte die Abhängigkeit von der Armenfürsorge in eine Abwärtsspirale der Pauperisierung. Politisch wirkte das Gesetz zunächst auch gewerkschaftlichen Koalitionsbestrebungen entgegen, die jedoch letztlich nicht aufzuhalten waren (Polanyi 1977:113 ff.).

Entstehung der Gewerkschaften und Gründung der Labour Party

Die am Handel und dem neuen Fabrikwesen interessierte Gentry bestimmte nicht nur die Geschicke im Wirtschaftsleben, sondern auch auf politischer Ebene im Parlament. Der aus den Handwerksvereinigungen (Craft Societies) hervorgegangenen Gewerkschaftsbewegung gelang es erst zum Ende des 19. Jahrhunderts, eine breite Gegenmacht zu bilden und sich auch politisch zu formieren.

Es ist kein Zufall, dass die ersten Gewerkschaften in Großbritannien entstanden. Die frühe Industrialisierung hat in England zu besonders gravierenden Umwälzungen (Transformation) der Gesellschaftsstruktur geführt. Angestoßen durch die Einhegung (enclosures) von Weideland und den Aufschwung der Schafzucht wurden viele Bauern dazu gezwungen, in die Städte abzuwandern, wo sie Arbeit im Handwerk fanden.

Seit 1792 bildeten sich zunächst berufliche Clubs (trades clubs) deren Beitritt die Konkurrenz unter den Handwerkern unterbinden sollte. Die Versammlungen fanden meist in Kneipen statt und hatten einen eher geselligen Charakter. Über Politik zu sprechen war nicht gern gesehen und teilweise verboten. Anfang des 18. Jahrhunderts breitete sich die Indus-

trialisierung mit der Technisierung in der Textilindustrie und dem Kohlebergbau über das ganze Land aus. Mit dem Combination Act von 1799/1800 wurden die Löhne freigegeben und die Arbeitsbedingungen verschlechterten sich, vor allem in der Textilindustrie. Die niedrigen Löhne, die zur Reproduktion nicht reichten, und die sich verschlechternden Arbeitsbedingungen riefen dauerhaften Widerstand hervor und förderten die überregionale Solidarisierung der Arbeiter. Die Gesetze wurden 1824 zurückgenommen und gewerkschaftliche Zusammenschlüsse weltweit erstmals legalisiert (Hutt/Gollan 1977; Altmeyer 2001: 248).

Robert Owen, Frühsozialist und Unternehmer, war auch eine zentrale Figur für die erste Organisation und Zusammenführung der Gewerkschaftsbewegung mit der Zielsetzung, einen friedlichen Übergang vom Kapitalismus zum Sozialismus zu erreichen. Er gründete 1834 den ersten gemeinsamen Dachverband der Grand National Consolidated Trades Union (G.N.C.T.U.). Der Verband zerbrach jedoch an der mangelnden Führung gegenüber den einzelnen Sektionen, die ihre Unabhängigkeit gegenüber den übergeordneten Organisationsebenen nicht aufgeben und ihre Streikaktionen selbst bestimmen wollten (Hutt/Gollan 1977: 15/17).

In den dreißiger und vierziger Jahren des 19. Jahrhunderts, der revolutionären Zeitspanne, „revolutionary period“ wie sie die Webbs nannten, begannen sich gewerkschaftliche Vereinigungen zwischen 1830 bis 1840 in der Stahlindustrie, der Baumwollverarbeitung, dem Kohlebergbau und dem Eisenbahnbau zu bilden, aus denen die Gewerkschaftsbewegung schließlich hervorging (Hyman 2001: 72). Nach Beobachtung der Webbs verhielten diese sich kritisch gegenüber militanten Verhaltensweisen. Politische Diskussionen wurden innerhalb der Versammlungen, die meist in Kneipen stattfanden, gar verboten (Webb/Webb 1898: 3,4). Streiks wurden missbilligt, Konflikte friedlich geschlichtet und man folgte dem Prinzip des handwerklichen Paternalismus.

Die Amalgamated Society of Engineers (ASE) bildete das Vorbild für Zusammenschlüsse nach Berufsgruppen (z.B. 1855 Spinnereiarbeiter, 1860 Tischler und Schreiner etc.). Diese wurden von den Webbs auch als New Model Union[33] bezeichnet. Im Gegensatz zu dem ersten Versuch eines allgemeinen Zusammenschlusses verschiedener Gewerke, tendierten diese zu zentralen Zusammenschlüssen auf der Basis von Berufsgruppen auf nationaler Ebene. Die Führung und die Verwaltung der Finanzen waren zentral organisiert. Sie erhoben relativ hohe Mitgliedsbeiträge, aus denen zentral Unterstützungsleistungen (benefits), z.B. für Streiks, an die Mitglieder gezahlt wurden. Sie funktionierten im Wesentlichen als Unterstützungsverbände (Hutt/Gollan 1977: 22).

Ihre Strategie bestand darin, Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und „einen gerechten Lohn für ein gerechtes Tagewerk“ zu erzielen. Darin spiegelte sich nach wie vor die bereits erwähnte paternalistische Haltung und Berufsethik gut ausgebildeter Handwerker. Die industrielle Revolution stand in den 1840er Jahren vor dem Durchbruch. In dieser Situation waren sie auf die Zusammenarbeit mit den Arbeitern angewiesen und Zugeständnisse waren aufgrund der außerordentlich hohen Gewinnchancen unproblematisch, so dass sich beide Seiten auf eine Verringerung der Arbeitszeit einigen konnten.

Ab Mitte des 19. Jahrhunderts bildeten sich neue Gewerkschaften aus den örtlichen, handwerklich partikularisierten Organisationen in den Baumwollfabriken (Spinner, Weber) heraus. Sie wurden als ‚amalgamations’ bezeichnet. Im Kern hatten sich bis in die 1870er Jahre die nach Berufen organisierten „New Model Unions“ und die nach Industriezweigen geordneten „Amalgamations“ herausgebildet.

[33] Die Neuheit dieser Gewerkschaftsform wurde von Pelling, H. (1977) bezweifelt. (A history of British Trade Unionism Harmondsworth: Penguin, zitiert nach Ebbinghaus/Waddington in Ebbinghaus/Visser 2000).

In den 1860er Jahren bildeten sich in den Städten Gewerkschaftsräte (Trades Councils), die häufig Schauplatz innergewerkschaftlicher Auseinandersetzungen waren. 1867 wurde eine Königliche Kommission eingerichtet (Royal Commission), in deren Zuge man Verschärfungen der Gewerkschaftsgesetze befürchtete. Zur Positionsbestimmung der Gewerkschaftsbewegung beriefen die Trades Councils aus Manchester und Salford eine nationale Konferenz der Gewerkschaftsvereinigungen und -räte ein.

Der TUC war innorganisatorisch zerrissen zwischen den alten Vertretern der sich gegen eine politische Richtungsänderung wehrenden Berufsgewerkschaften und den Amalgamations. Die konservativen Kräfte konnten sich zeitweise durchsetzen. Die Streitigkeiten über die politische Ausrichtung hielten jedoch an.

Dann kam es zu einer drastischen Wirtschaftskrise (1878-79) durch die in den anderen Ländern einsetzende Industrialisierung und den damit verbundenen Wettbewerb. Dies setzte auch die Gewerkschaften unter Druck und bedrohte die Einheit der jeweiligen Organisationen. Mit der sozialistischen und sozialdemokratischen Bewegung gewannen neue Gewerkschafterpersönlichkeiten an Einfluss, die sich gegen die konservative Politik der etablierten Gewerkschaftsführer wandten. Eine Reihe von Streiks spülte An- und Ungelernte in die Gewerkschaftsorganisationen und beeinflusste deren Ausrichtung. Diese begannen, sich um 1889 zu den „New Unions“, den heute dominierenden General Unions zu entwickeln und nahmen schließlich berufsübergreifend auch un- und angelernte Arbeiter auf (Hutt/Gollan 1977: 32f; Altmeyer 2001: 248). Anfang des 20. Jahrhunderts begannen sich mit dem Aufbau des öffentlichen Sektors die Angestellten (white collar-workers) in eigenen Gewerkschaften zu organisieren (Ebbinghaus/Waddington 2000).

Die im 18. und 19. Jahrhundert vollzogene Solidarisierung in den zahlreichen sozialen Konflikten wurde zunächst in die Bildung von Gewerkschaften und schließlich in die Gründung der Labour Party umgelenkt (Stedman Jones 1979: 361). Die Gründung der Labour Party erfolgte mit Hilfe aller linken Gruppierungen der Gewerkschaftsbewegung mit dem Ziel die Repräsentation der Arbeiter im Parlament zu erreichen und politische Reformen durchzusetzen. 1900 berief der Trade Union Congress (TUC) einen speziellen Kongress ein, zu dem alle sozialistischen Gruppen eingeladen wurden. Es wurde das Labour Representation Commitee gegründet, das sich aus Mitgliedern der Fabian Society, der Independent Labour Party, der Social Democratic Federation und der Scottish Labour Party zusammensetzte.

Klassendenken und politische Kultur

Zentral für das britische Klassendenken ist die Akzeptanz des Oben und Unten, d.h. sozial Höhergestellte als politische Entscheidungsträger zu akzeptieren (deferance). Der Ausspruch „them and us“ unterstreicht die selbstbewusste Positionierung der britischen Arbeiterklasse gegenüber den Herrschenden. Dieses „class cleavage“ zeigt sich besonders deutlich in der seit der Industrialisierung entstandenen Arbeiterkultur, die den Arbeitern eine eigene Identität verleiht. Noch heute drücken sich die „Klassenunterschiede“ symbolisch in der Sprache, der Unterscheidung zwischen Monatslohn (salary earner) und Wochenlohn (wage earner) und einer lebendigen Vergnügungs- und Kneipenkultur aus. Überraschend ist, dass sich, der jährlichen Umfrage British Social Attitudes zufolge, heute immer noch zwei Drittel der Briten als working-class einstufen (Sturm 2003: 249; Kamm/Lenz 2004: 231ff.).

Neben dem Lebensstil ist die Klassenzugehörigkeit besonders durch Bildung geprägt. Einen besonderen Einfluss auf den späteren Berufserfolg besitzen die Eliteschulen und Uni-

versitäten Oxford und Cambridge (im Volksmund auch als „Oxbridge“ oder „Camford“ bezeichnet). Ähnlich wie die „Grands Ecoles“ in Frankreich besitzen die Elite-Absolventen sehr gute Chancen, in den Civil Service einzutreten oder in politische Ämter zu gelangen. Der Reiz der Macht und der Zugang zu Jobs üben auch heute noch einen starken Anreiz auf Kinder aus der Arbeiterklasse aus. Allerdings stellt die Höhe der Studiengebühren eine wesentliche Hürde dar.

In der Gewerkschaftsbewegung verweist der Ausspruch „together we stand – divided we fall“ besonders deutlich auf die Notwendigkeit der Solidarität, den Zusammenhalt zwischen den Arbeitern und die Gefahr des Machtverlusts durch Auseinanderfallen der Arbeiterklasse. Das Aufbegehren der Arbeiter und die Gründung der Gewerkschaften gegen die neue „Herrschaft der Fabrikbesitzer“ haben den gesellschaftlichen Konsens - zumindest bis in die 1970er Jahre - wieder hergestellt und die heutige Sozialstruktur nachhaltig beeinflusst.

2.1.3 Aufstieg, Niedergang und Transformation der britischen Gewerkschaften

Mit der Gründung einer eigenen Partei war es den Gewerkschaften gelungen, auch auf politischer Ebene den Anliegen der Arbeiter Gehör zu verschaffen und politische Reformen anzustoßen. Die ersten Regierungen unter dem Labour Premierminister Ramsey MacDonald standen vor der Herausforderung, die schweren Auseinandersetzungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern politisch auszutarieren. Dabei unterlag sie dem Einfluss der Liberalen, mit denen sie paktierte. Die russische Revolution stärkte die kommunistische Fraktion in den Gewerkschaften, allerdings kam es zu keiner Spaltung der Labour Party, wie beispielsweise in Deutschland. Nach ersten Erfolgen der Labour Party, die aber immer wieder durch heftige Kämpfe zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern herausgefordert wurde, sprachen sich die führenden Gewerkschafter im TUC und die Labour Party für die Beilegung der Konflikte aus. Sie einigten sich auf eine kooperative Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern beim Umbau der Industrie und zur Erzielung von mehr Wachstum und Produktivität, die auch den Arbeitern zugute kommen sollte. Mit der Politik des Mondismus hofften die Gewerkschaften, langfristig den Wohlstand der Arbeiter zu erhöhen und die Industriellen Beziehungen befrieden zu können (Hutt 1977: 98ff.).

Aufstieg der Labour Party und der Gewerkschaften

Die Arbeit des Labour Representation Committee kam zunächst schleppend in Gang. Sie war gekennzeichnet durch die allmähliche Vermischung und Zusammenarbeit zwischen Labour Vertretern und Liberalen, auch „Lib-Labs“ genannt. Bei den Parlamentswahlen 1900 brachte das Committee nur zwei von fünfzehn Kandidaten durch. Die Taff Vale Entscheidung brachte die Wende. Es handelte sich hierbei um eine Gerichtsentscheidung infolge eines Eisenbahnerstreiks[34], mit der die Gewerkschaften haftbar für die entstandenen Streikkosten gemacht wurden. Die Arbeitgeber erhielten das Recht, den entgangenen Gewinn bei den Gewerkschaften einzufordern. Die Independent Labour Party und auch die Gewerk-

[34] Die Entscheidung war die Folge eines heftigen Eisenbahnerstreiks auf der Taff-Vale-Linie in Süd-Wales, wonach dann das daraus resultierende Gesetz benannt wurde.

schaften[35] verzeichneten daraufhin großen Zulauf. Zwischen Vertretern der Liberalen und der Labour Party, die sich seit 1906 so bezeichnete, bestand eine enge Zusammenarbeit mit dem Ziel, die Regierung zu übernehmen. Dies gelang 1906. Als erstes wurde das Taff-Vale-Gesetz rückgängig gemacht. David Lloyed George, einflussreicher Liberaler, wurde Schatzkanzler und setzte gegen den heftigen Widerstand des House of Lords Sozialreformen[36] durch (Einführung von Handelskammern, Arbeitsvermittlungen und der Sozialversicherung). Diese Reformen können als wohlfahrtsstaatliche Ansätze betrachtet werden, an die nach dem 2. Weltkrieg wieder angeknüpft wurde (Hutt/Gollan 1977: 47ff.).

Innerhalb der Labour Party dominierten die Befürworter eines moderaten Reformkurses. Umso militanter entluden sich die Aktionen der Gewerkschaften, in der Wirtschaftskrise (1908-09), was einen erbitterten Kampf mit der liberalen Regierung zur Folge hatte. Winston Churchill setzte Soldaten als Streikbrecher ein und die ohnehin angespannte Lage verschärfte sich dramatisch (Hutt/Gollan 1977: 52).

Zu Beginn des Ersten Weltkrieges hatten sich die Fronten zwischen Arbeitern und Politik so verhärtet, die Labour-Abgeordneten waren in das Fahrwasser der Liberalen Regierung geraten und hinzu kam noch der Beginn der Auseinandersetzungen Großbritanniens um die Unabhängigkeit Irlands. Der Ausbruch des Zweiten Weltkriegs überlagerte jedoch diese internen Konflikte, die drohten, sich in einem Bürgerkrieg zu entladen.

Erster Weltkrieg

Nach anfänglicher Anti-Kriegs Rhetorik einigten sich die Vertreter der Labour Party und des TUC auf einen „industriellen Waffenstillstand“ und die Teilnahme an einer Allparteienregierung. Die Umstellung der Industrie auf die Kriegsproduktion verlief nicht ohne Auseinandersetzungen und Streiks, da sich die Lebenshaltungskosten zusehends erhöhten und die Löhne nicht Schritt hielten. In den Munitions of War Acts (1914-1917) wurden restriktive Gesetze eingeführt, u.a. das Verbot von Streiks und die Zwangsschlichtung durch die Regierung. Die Gewerkschaften versuchten Mindestlöhne durchzusetzen, eine Begrenzung der Profite und gleiche Löhne für die Industriearbeit von Frauen, was weitgehend ohne Erfolg blieb.

Da die gewerkschaftliche Vertretung in der Zusammenarbeit mit dem Staatsapparat nur bedingt erfolgreich war, entwickelte sich aus den betrieblichen Vertrauensleuten, die als gewerkschaftliche Berichterstatter und Kassierer in den Betrieben fungierten, Vertreter der betrieblichen Beschäftigten, den Shop Stewarts. Aus dem Bergarbeiterstreik 1915 ging dann das Clyde Workers’Committee hervor, das sich als Prototyp der neuen Form der Gewerkschaftsorganisation etablierte. Das Modell stand Pate für die Gründung weiterer Committees in den anderen Industrien. Die Basis zeigte sich sowohl enttäuscht von der Appeasementpolitik ihrer Gewerkschaftsfunktionäre im TUC als auch von ihren politischen Vertretern im Parlament. Daraus schien sich eine Abneigung der Basis gegenüber Ideologie und Politik zu manifestieren. Stattdessen setzten die Mitglieder auf direkte und unabhängige Aktionen an der Basis.

[35] Die Mitgliedszahlen der Gewerkschaften stiegen vor allem in den Hauptindustrien, in denen die Gewerkschaften ohnehin stark waren, dem Bergbau, der Metallindustrie, Engineering und Schifffahrtsindustrie. Dort hatten die Gewerkschaften Zuwachsraten von 60 Prozent von 1891-1911 (Clegg/Fox/Thompson, Volume I 1964: 466ff.).

[36] Die Einführung der Sozialreformen, ließen eine Sozialverwaltung entstehen, in der neue Stellen geschaffen wurden (ca. 4000-5000), für die es keine regulären Einstellungsprüfungen gab. Sie standen deshalb aufstrebenden Gewerkschaftsfunktionären und Absolventen von Universitätstutorien offen, die Anfang des 20. Jahrhunderts an den Universitäten eingerichtet wurden (Hutt/Gollan 1977: 48).

Der Konflikt zwischen Befürwortern des Kommunismus, die durch die Gründung der Kommunistischen Partei 1920 gestärkt wurden, und den Vertretern einer „Anpassungspolitik“, die durch Ramsey McDonald verkörpert wurde, blieb weiter virulent und begleitete die programmatische Entwicklung der Labour Party (Hutt/Golan 1977: 80). In den zwanziger Jahren belastete steigende Arbeitslosigkeit die Industriellen Beziehungen, so dass dieses Jahrzehnt von heftigen Arbeitskämpfen geprägt war. Die Gewerkschaften bluteten durch die Zahlung der Arbeitslosenunterstützung zunehmend aus und verloren Mitglieder.

Im Mai 1926 kam es zum Generalstreik. Dieser wurde ausgelöst durch den Samuel Report zur Situation des Bergbaus, der im März 1926 vorgelegt wurde und Arbeitszeitverlängerungen und Lohnkürzungen empfahl. Während der TUC die Empfehlungen annehmen wollte, wandte sich die Basis, insbesondere die Bergarbeitergewerkschaft M.F.G.B., dagegen und setzte einen Streikaufruf durch, der sich dann zum Generalstreik ausweitete. Um ein Chaos zu verhindern, lenkte die Führung des TUC nach neun Tagen ein, ohne die angekündigten Einschnitte verhindern zu können. Diese Kapitulation schwächte die Gewerkschaften so stark, dass sie in der Zeit danach keinen derart umfassenden Arbeitskampf mehr führen konnten (Pelling 1992: 175ff.). 1927 wurde der Trades Disputes Act, Trade Unions Act: genannt „Streikbrecher Charta“ verabschiedet. Die Teilnahme an illegalen Streiks wurde unter Strafe gestellt und mit Geldbuße und Gefängnis geahndet (Hutt/Gollan 1977: 89).

Beim TUC Kongress bietet der TUC dem Staat und den Arbeitgebern eine Zusammenarbeit zur Überwindung der Krise an. Dies war der Beginn des Mondismus[37], der die Lösung des Industriellen Konflikts durch korporatistische Zusammenarbeit der Gewerkschaften mit den Arbeitgebern vorsah. Diese beinhaltete die Befürwortung und Förderung von wissenschaftlicher Reorganisation der Industrie durch die Gewerkschaften und die Errichtung eines National Industrial Council, in dem der TUC Generalrat und die Unternehmer vertreten sind, die gemeinsam ein System der Zwangsschlichtung vorsahen.

Dies führte zu heftigen Konflikten mit den kommunistischen und linken Vertretern der Gewerkschaftsbewegung mit der Folge: Ausschluss aller Kommunisten und Linken, die sich gegen die Strategie des Mondismus richteten, und Drohung gegenüber denjenigen, die beabsichtigten, sich der kritischen Minderheitenmeinung anzuschließen. Die Folge des Mondismus waren eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, ein Absinken der Löhne, sinkende Mitgliederzahlen. Die Gewerkschaften entschieden sich für ihre traditionelle paternalistische Haltung, indem sie für ihre Mitglieder einen gerechten Anteil des durch die gesteigerte Produktivität gewonnenen Zuwachses verlangten (Hutt/Gollan 1977: 99, 102ff.).

Zweiter Weltkrieg

Die T. & G.W.U. und die N.U.G.M.W, die Gewerkschaften der Transportarbeiter und die Bergarbeiter konnten aufgrund ihrer Stimmanteile im TUC und vor allem der Labour Party die Strategie des Mondismus auf politischer Ebene durchsetzen (Hutt/Gollan 1977: 104).

1937 führte die Aufrüstung zu einer Verringerung der Arbeitslosigkeit, jedoch blieben die Auseinandersetzungen über die Löhne, die sich nah an der Armutsgrenze bewegten, bestehen. Vor dem Hintergrund der Weltlage verschärften sich die Auseinandersetzungen zwischen Kommunisten und den in der Gewerkschaftsbewegung vorherrschenden konservativen Vertretern. Ähnlich wie vor dem Ersten Weltkrieg, wich die Antikriegsrhetorik der Gewerkschaften einer Unterstützungspolitik des Staates (Hutt/Gollan 1977: 122).

[37] Benannt nach Sir Alfred Mond, Gründer von Imperial Chemical Industries, der eine Gruppe von 20 Industriellen anführte und das Friedensangebot des TUC annahm.

Mit dem Überfall Hitlers auf die Sowjetunion kam es zum Bündnis mit der UdSSR, das von den Gewerkschaften unterstützt wurde. Die daraus resultierende Steigerung der Kriegsproduktion führte zu einem Umdenken der Arbeiter und sie brachten positive Vorschläge zur Verbesserung des Produktionsausstoßes ein: die Aufgabe traditioneller Arbeitsmethoden, Aufgabe handwerklicher Eigenheiten und Abgrenzungen und die Förderung der Qualifikation von Frauen und ihrer Ausbildung in der Gewerkschaftsorganisation, vor dem Hintergrund ihres Einsatzes in der Rüstungsindustrie.

Es wurden Produktionskomitees unter Beteiligung der Shop Stewarts gebildet, um die Hilfe für die Sowjetunion zu leisten. Die Unterstützung des Krieges gegen Hitler führte zu einem Solidarisierungsschub in der Gewerkschaftsbewegung. Die Organisationen öffneten sich den Un- und Angelernten „Daily Worker“ sowie Frauen. In den Nachkriegsjahren erreichte die Mitgliedschaft der Gewerkschaften mit 7 Millionen ihren Höchststand. Die Bergarbeitergewerkschaft änderte ihre Organisation autonomer Bezirksgewerkschaften endlich in eine nationale Föderation um.

Die Lohnfrage stand nach wie vor im Mittelpunkt gewerkschaftlicher Politik, wurde aber mit den Arbeitgebern in gemeinsamen Vereinigungen verhandelt. Es wurden Joint Industrial Councils und Wage Councils (später Trade Boards) eingerichtet, in denen eine kollektive Lohnpolitik aufgebaut wurde, mit dem Ziel, einen gerechten Lohn zu vereinbaren. Zum Kriegsende gelang es, den Weltgewerkschaftsbund zu gründen (3. Oktober 1945), der 1945 70.000 Mitglieder in 71 Ländern umfasste.

Nachkriegszeit

Der Sieg der Alliierten unterstrich das während des Krieges entwickelte Gefühl von Einheit und Solidarität. Diese Geschlossenheit der Bewegung führte dann auch zu einem überwältigenden Wahlsieg der Labour Party 1945. Die Attlee-Regierung nahm die Streikbrecher Charta von 1927 zurück und die Gewerkschaften des Öffentlichen Dienstes, die zwischenzeitlich wegen ihrer kommunistischen Orientierung ausgeschlossen waren, wurden wieder vom TUC aufgenommen. Die Zahl der Mitglieder stieg auf 7.500.000. Die Regierung führte den National Health Service (Gesundheitsdienst) und den National Insurance Service (Rentenversicherung) ein und modernisierte die bereits eingeführten wohlfahrtsstaatlichen Elemente. Die wichtigsten Industrien der Grundversorgung wurden verstaatlicht: Bergbau, Verkehr, Gas und Elektrizität, Wasser.

Ernest Bevin, starker reformistischer Führer in der Transportarbeitergewerkschaft, wurde Außenminister in der Regierung Attlee und unterstützte die churchillsche aggressive Außenpolitik, die wiederum starke Gegenreaktionen unter den Gewerkschaften auslöste.

1949 erfolgte, während in den USA McCarthy wütete, eine zweite Welle der Spaltung und des Ausschlusses kommunistischer Gewerkschafter. Im gleichen Jahr wurde auch der Internationale Bund freier Gewerkschaften gegründet, nach dem der alte kommunistisch inspirierte Bund zur Auflösung gedrängt wurde.

Aufgrund der Wirtschafts- und Energiekrise in der Nachkriegszeit wurden die Löhne eingefroren, wogegen sich bald Widerstand in den Gewerkschaften regte. 1948 eskalierte die Situation in den Docks, nachdem ein Arbeiter aufgrund eines Konfliktes entlassen wurde. Es folgten zahlreiche legale Streiks um deutliche Lohnzuwächse. Ein besonderes Abkommen der Drucker sah im Herbst 1950 die Koppelung der Löhne an den Lebensmittelindex vor, die später auch von anderen Industrien übernommen wurde.

1951-1961 Toryregierung

Dieses Jahrzehnt ist durch den technischen Fortschritt, sprich die Automation, aber auch damit verbundene Rationalisierung und Entlassung in der Industrie verbunden, hohe Unternehmensgewinne, aber niedrigere Wachstumsraten als in West-Deutschland. Die nukleare Aufrüstungspolitik lastete finanziell schwer auf der britischen Wirtschaft. Die Automobilkrise in den Midlands führte zu heftigen Streiks 1956 und 1957, die Bergarbeiter streikten ebenfalls kontinuierlich, die ersten Zechenschließungen kündigten von einer bevorstehenden noch drastischeren Krise.

Insgesamt waren die 1960er Jahre immer noch von dem Kampf innerhalb des TUC zwischen Reformisten und Kommunisten gekennzeichnet, wobei die Reformisten die Labour Party Parlamentsmitglieder und Mitglieder der Gewerkschaftsführung stellten und die linken Tendenzen eher an der Basis hervortraten.

Niedergang der Gewerkschaften

Das voluntaristische Prinzip war bis in die 1970er Jahre tragend für die Industriellen Beziehungen. Der Bruch wurde durch den Niedergang gewerkschaftlicher Schlüsselindustrien, die Inflation und den Spagat zwischen der Beteiligung an der Regierungspolitik und der dezentralen Struktur der Gewerkschaften, die von der Zentrale nicht gesteuert werden konnten, beschleunigt. Die Auseinandersetzungen zwischen Regierung und Gewerkschaften verschärften sich im Zuge der zurückgehenden Wirtschaftskraft Großbritanniens und der zwischenzeitliche Konsens zwischen der Labour-Regierung und den Gewerkschaften zerbrach. Es kam zu einer Massenkonfrontation zwischen Staat und oganisierterArbeiterbewegung.

In den 1960er Jahren verschärfte sich die wirtschaftliche Situation in Großbritannien. Die Regierung versuchte, über Lohnstopps die Inflation einzudämmen. Gleichzeitig wurden das staatliche Eisenbahnwesen und der Bergbau restrukturiert. Insbesondere im Bergbau trat der Strukturwandel deutlich hervor, der durch die Vollbeschäftigung bisher verdeckt wurde. Beide Entwicklungen riefen den Widerstand unter den Arbeitern hervor. Die Regierung berief eine Royal Commission ein, die von Lord Donovan geleitet wurde. Der Bericht sah vor allem das Problem der Industriellen Beziehungen in der Unabhängigkeit der Shop Stewarts von der Gewerkschaftsführung, die die Einhaltung von Absprachen mit der Regierung erschwerte. Jedoch wandte sich die Kommission gegen gesetzliche Maßnahmen, um dieses Kontrolldefizit auszugleichen, und betonte die Notwendigkeit freiwilliger Abkommen. Dennoch schlug die Regierung u.a. vor, nicht genehmigte Streiks unter Strafe zu stellen. Die Reaktion gegen diese Maßnahmen war überwältigend und rief die gesamte Gewerkschaftsbasis auf den Plan. Heftige Streiks waren die Folge.

1970 wurde die Wilson Regierung abgewählt und Edward Heath versuchte, harte gesetzliche Regelungen gegen die Gewerkschaften durchzusetzen. Die Regierung Heath begann mit dem Industrial Relations Act 1971 erstmals, die gewerkschaftlichen Handlungsspielräume zu beschneiden. Die Immunität der Gewerkschaften wurde eingeschränkt, inoffizielle Streiks gesetzlich verboten und bei Übertretung mit Strafen belegt. Die Zwangsmitgliedschaft (closed shop) wurde aufgehoben und ein gesetzliches Zustimmungsverfahren eingeführt, wonach die Beschäftigten über die gewerkschaftliche Aktivität im Unternehmen entscheiden sollten. Wieder kam es zur Revolte, so dass Heath Neuwahlen ausrief.

Wilson kam 1974 erneut zum Zuge und versuchte nun etwas behutsamer, eine Politik gegenseitiger Absprachen und Zugeständnisse zwischen Regierung und Gewerkschaften durchzusetzen. Gewerkschaften erhielten ein Mitspracherecht in der Wirtschaftspolitik (social contract), sie sollten sich jedoch im Gegenzug zur Zurückhaltung bei Lohnforderungen und Arbeitskämpfen bereit erklären (Employment Protection Act von 1975). Als die Regierung im Streikwinter 1978/79 aufgrund der anhaltend hohen Inflationsrate eine abermalige Lohnzurückhaltung (maximal 5 Prozent) forderte, brach die öffentliche Versorgung zusammen. Dieser „winter of discontent" markierte die endgültige Diskreditierung des alten Systems voluntaristischer Aushandlung zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern (Kamm/Lenz 2004: 247; Hyman 2001: 98, Döring 1993: 205).

Mit der Wahl Margret Thatchers im Jahre 1979 zur Premierministerin wurden in ihrer Regierungszeit die Rechte der Gewerkschaften weiter schrittweise beschnitten (Employment Acts 1980, 1982, 1988, 1990, Kamm/Lenz: 248). Darunter fielen Gesetzesänderungen, die den Gewerkschaften den institutionellen Boden endgültig entzogen und ihre Transformation einleitete. Die Gesetze wurden vom Trade Union Congress (TUC) bekämpft, mussten jedoch schließlich widerwillig akzeptiert werden. Paradoxerweise, so stellt Ruchard Hyman fest, führte die organisatorische Schwäche der Gewerkschaften, nämlich die mangelnde Disziplinierung der unabhängigen lokalen Einheiten und betrieblichen Vertreter, zu ihrem Niedergang, nicht ihre Stärke (Hyman 2001: 100).

Mit der Einführung der neuen Gesetzgebung entwickelten sich die britischen Industriellen Beziehungen von einem rechtsfreien zu einem der rechtlich am stärksten regulierten Gesellschaftsbereiche im Vergleich zu anderen europäischen Ländern. Dies hatte massive Folgen für die gewerkschaftliche Organisation. Hinzu kam, dass die Gewerkschaften mit einem gesellschaftlichen Wandel konfrontiert waren, der durch den Niedergang der traditionellen Industrieproduktion gekennzeichnet war und eine Zunahme der Dienstleistungsarbeit. Dies bedeutete einen schleichenden Verlust der traditionellen Gewerkschaftsmitglieder, der durch die gewerkschaftsfernen Belegschaften der Dienstleistungsökonomie nicht kompensiert werden konnte.

Transformation und Revitalisierung

Die Transformation der britischen Gewerkschaften wurde durch fünf grundsätzliche Veränderungen begleitet und verstärkt. Zunächst wurde die gewerkschaftliche Immunität vollständig aufgehoben, die Gewerkschaften wurden nun im Falle wilder Streiks als Organisationen zu Geldbußen herangezogen. Dazu gehörte auch die vollständige Auflösung des Closed Shop Systems, die gewerkschaftliche Zwangsmitgliedschaft der Beschäftigten in Unternehmen, die mit einer Gewerkschaft deren alleiniges Zugangsrecht vereinbart hatten. Zweitens wurden die in der Nachkriegszeit vorgenommenen Verstaatlichungen zentraler Industrien zurückgenommen und diese wieder schrittweise privatisiert. Drittens kam es zu einem rapiden Rückgang der Mitgliederzahlen von über 13 Millionen 1979 auf unter 8 Millionen 1990. Viertens waren auch die Arbeitgeber zu einer Strategieänderung gezwungen, da sie aufgrund der sich in den 1980er Jahren verschlechternden Wirtschaftssituation auf die Kooperation der Arbeitnehmer angewiesen waren. So folgten sie dem in den USA praktizierten Konzept des Human Resource Management (HRM), das u.a. eine verbesserte Kommunikation, die Investition in Aus- und Weiterbildung und eine generelle Kooperation zwischen Management und Beschäftigten vorsah. Fünftens fiel die Streikrate auf

ein historisches Tiefstmaß, was vor allem mit der steigenden Arbeitslosigkeit zusammenhing (Hyman 2001: 104 ff).

Im Zuge der Thatcher Ära wurden die Gewerkschaften durch die genannten Gesetze nahezu handlungsunfähig gemacht. Es folgten wesentliche Niederlagen, u.a in einem 3-monatigen Streik bei British Steel zur Durchsetzung der traditionellen sektoralen Lohnverhandlungen und dem ein Jahr dauernden Bergarbeiterstreik gegen die Zechenschließungen 1984/85. Es zeigte sich, dass der Streik allein als Mittel zur Durchsetzung nicht mehr erfolgreich war.

Die Gewerkschaften öffneten sich aufgrund der Erfahrungen aus den 1980er Jahren der Strategie des Social Partnership, die an ihre historischen Wurzeln eines paternalistischen Verständnisses der Arbeitsbeziehungen im Handwerk erinnert. Gleichzeitig sind die britischen Gewerkschaften mit einem kontinuierlichen Mitgliederrückgang konfrontiert, dem sie nur durch Kampagnen und eine aktive Rekrutierung von Mitgliedern begegnen können.

Als die Labour Party 1997 die Wahl gewann und Tony Blair zum Premierminister avancierte, hatte sich dieser bereits vorher in seiner Funktion als Arbeits- und Innenminister an der Erneuerung der Partei beteiligt. Als Premierminister begann er, das Profil der heutigen Labour Party neu zu formen. Dazu gehörten die Aufrechterhaltung der von seinem Vorgänger John Smith und der TUC Führung eingeführten Gesetze zur Abschaffung des Blockstimmrechtes, die den gewerkschaftlichen Einfluss auf die Parteipolitik begrenzen sollten, und die Abschaffung des Paragraphen, der die Vergesellschaftung der Produktionsmittel nach wie vor programmatisch vorsah (Kamm/Lenz 2004: 358).

Der politische Einfluss der Gewerkschaften ist weiter zurückgegangen, seit Tony Blair ihre Mitspracherechte bei der Gestaltung der Industriellen Beziehungen beschnitten hat. Die Ansage Tony Blairs nach seiner Wahl an die Adresse der Gewerkschaften lautete, „fairness not favours“. Sie verdeutlichte ein neues Selbstbewusstsein von „New Labour“ gegenüber den Gewerkschaften. Dies drückte sich auch darin aus, dass die Mehrzahl der durch Thatcher eingeführten Gesetze wie die zur Einschränkung der gewerkschaftlichen Vertretung im Betrieb, in Kraft blieben (Hyman 2001: 106).

Ungeachtet des in den 1980er Jahren erlittenen Schocks der Gewerkschaften durch die neue, restriktive Arbeitsgesetzgebung, suchten die Gewerkschaften neue Wege. Zunächst versuchten sie, durch die Ausweitung von Dienstleistungen gegenüber ihren Mitgliedern an die alte Tradition der Craft Societies, im Sinne der „mutual insurance“ (Webb 1898: 135) anzuknüpfen und so die Organisation zu stärken. Paradoxerweise stellte sich jedoch rasch heraus, dass auch die neuen Mitglieder eher an den klassischen gewerkschaftlichen Funktionen wie Lohnsteigerungen und der Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie dem Schutz vor Willküraktionen des Arbeitgebers interessiert waren (Waddington/Whitston 1997, zitiert nach Hyman 2001: 108).

Dann folgte Mitte der 1990er Jahre (1994, 1995) eine strategische Kehrtwendung des Trade Union Congress (TUC) in Bezug auf die aktive Forderung gesetzlich verankerter Arbeitnehmerrechte. Die heftigen Auseinandersetzungen zwischen der Regierung Thatcher und den Gewerkschaften entzogen dem bis dahin anerkannten voluntaristischen Verhandlungsmodell ein erhebliches Maß an Vertrauen. Durch die in den 80er Jahren erlassene Arbeitsgesetzregelung wurden die Industriellen Beziehungen erstmals durch gesetzliche Eingriffe reguliert. Die Thatcher Regierung hatte eine neue Sachlage geschaffen. Der TUC sah keine Chance mehr für ein voluntaristisches System und befürwortet nun die Tendenz einer stärkeren gesetzlichen Verankerung betrieblicher Interessenvertretungsrechte, die auch nicht-gewerkschaftliche Vertretungen akzeptiert. Allerdings wird diese Forderung unter den Gewerkschaften nach wie vor kontrovers diskutiert (Hyman 2001: 109).

Gleichwohl haben sich heute zwei Strategien in der britischen Gewerkschaftslandschaft herauskristallisiert. Sie knüpfen beide an historische Wurzeln an: die reformistische Anpassungspolitik und die Politik der Gegenmacht. Hyman merkt kritisch an, dass die Politik des ‚Social Partnership' in anderen Ländern, z.B. in Deutschland, auf der Basis einer starken Arbeitnehmergesetzgebung funktioniert, die in Großbritannien fehle. Kritisch sieht er auch, dass die Labour Regierung Tony Blairs Social Partnership ausschließlich auf das Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und das Management bezieht und den Gewerkschaften dabei keine Rolle zuweist (Hyman 2001: 111).

Allerdings erhoffen sich die Gewerkschaften mit dieser Strategie, dem Ausschluss der Gewerkschaften durch die Arbeitgeber entgegenzuwirken, der als Ursache der Schwächung der Gewerkschaften gesehen wird. Auch Waddington (2001: 128ff) sieht drei Risiken in dem Konzept der Sozialpartnerschaft. Das erste besteht darin, dass die Sozialpartnerschaft von den Akteuren auf unterschiedliche Ebenen bezogen wird. Während die Arbeitgeber das Konzept auf die betriebliche Zusammenarbeit beziehen, erachten die Gewerkschaften auch die nationale Ebene als relevant. Eine Beschränkung auf die betriebliche Ebene würde den betriebsübergreifenden Zusammenhalt der Gewerkschaften gefährden. Das zweite Risiko besteht darin, dass es in gut organisierten Betrieben durch ein Partnerschaftsprogramm zu Konflikten kommt, wenn Belegschaft und Betriebsleitung unterschiedlicher Meinung sind. Darüber hinaus trägt die Kurzfristperspektive in der britischen Wirtschaft im Gegensatz zu Ländern mit langfristigen Unternehmensstrategien wie in Deutschland wenig zur Vertrauensbildung zwischen Unternehmensleitungen und Gewerkschaften bei. Drittens setzt eine kooperative Vertretungsstrategie eine gute gewerkschaftliche Organisation auf der Betriebsebene voraus.

Um ihre Präsenz auf betrieblicher Ebene zu verstärken, entwickelten die Gewerkschaften Konzepte zur Mitgliedergewinnung. Es geht zum einen darum, Mitglieder in den Dienstleistungsbranchen zu gewinnen, die kaum organisiert sind, und die Mitgliederzahlen in den traditionellen Branchen zu vertiefen bzw. den Rückgang dort umzukehren. Im Wesentlichen werden zwei Modelle verfolgt: Das Dienstleistungs- und das Organisationsmodell. Das Dienstleistungsmodell sieht Unterstützung für betriebliche Vertreter durch die hauptamtlichen Gewerkschafter und die offiziellen Gewerkschaftsstrukturen vor. Das Organisationsmodell favorisiert die Beratung innerhalb der Betriebe über speziell geschulte Berater der lokalen Gewerkschaften. Untersuchungen über die Wirkungen des Dienstleistungsmodells brachten keine nennenswerten Zuwächse, sodass die Gewerkschaften die Aktivitäten im Rahmen des Organisationsmodells verstärkten und der TUC eine Organisationsakademie gründete (Waddington 2001: 431ff).

Auch wenn noch Probleme bei der Optimierung der Mitgliederbetreuung auftreten, scheint der Weg des Organisationsmodells der Schlüssel für eine erfolgreiche Mitgliedergewinnung und eine verbesserte Repräsentation auf der Betriebsebene zu sein. Allerdings müssen diese Aktivitäten mit den anderen Tätigkeiten innerhalb der Gewerkschaftsbewegung verknüpft werden, um eine auf einzelne Betriebe isolierte Politik zu verhindern und der voranschreitenden Verrechtlichung der britischen Arbeitsgesetzgebung entgegenzuwirken.

Gewerkschaftspluralismus in Großbritannien

Die britische Gewerkschaftslandschaft ist heute nach wie vor geprägt durch eine Vielzahl von Einzelgewerkschaften, deren größter Teil sich im Dachverband, dem Trade Union

Congress (TUC), zusammengeschlossen hat. Das Organisationsprinzip nach Berufen prägt die britischen Gewerkschaften nach wie vor. Hyman sieht in der Dominanz der konservativen/paternalistischen „Crafts Unions“ Bewegung ein Indiz dafür, warum die revolutionären Umstürze in Europa eine eher geringe Resonanz in Großbritannien hatten. Vermutlich haben die Tradition des Parlamentarismus und die Kultur, gesellschaftliche Anpassungen pragmatisch und durch gegenseitige Zugeständnisse zwischen Staatsmacht und Interessengruppen zu bewältigen, revolutionären Umbrüchen entgegengewirkt. Allerdings gerieten die oftmals militanten Auseinandersetzungen nicht selten an den Rand von Revolutionen oder Bürgerkriegen.

Anders als in Frankreich gibt es in Großbritannien nur einen Dachverband, den Trade Union Congress (TUC), der seit 1868 existiert und heute etwa 85 Prozent aller britischen Gewerkschaftsmitglieder repräsentiert. Die Geschichte der britischen Gewerkschaften ist immer wieder durch Fusionen gekennzeichnet, so dass die Zahl der Einzelgewerkschaften im Laufe der Zeit kontinuierlich zurückgegangen ist. Im Vergleich zu anderen westeuropäischen Ländern ist ihre Zahl mit über sechzig allein im TUC organisierten Organisationen immer noch bemerkenswert hoch. Die meisten verfügen jedoch über eine begrenzte Zahl von Mitgliedern (Kamm/Lenz 2004: 221 ff.; TUC directory und Homepages).

Im Folgenden werden die vier größten Gewerkschaften Großbritanniens kurz skizziert:

UNISON organisiert rund 1,3 Mio. Mitglieder[38] vorwiegend im Öffentlichen Dienst. Dazu gehören die Betriebe der Energieversorgung, lokale Verwaltungen, der Nationale Gesundheitsdienst, Schulen und Polizei. Anders als in Deutschland sind in Großbritannien viele Angehörige des Öffentlichen Dienstes nicht im Staatsdienst, also als Beamte tätig, sondern arbeiten im Angestelltenverhältnis. Folglich besitzen sie auch das Streikrecht. UNISON hat sich im Zuge des Aufbaus wohlfahrtsstaatlicher Elemente zur mitgliederstärksten Gewerkschaft in Großbritannien entwickelt. Sie ist die größte Gewerkschaft im TUC und ist Mitglied der Labour Party.

Amicus bildet heute die zweitgrößte Gewerkschaft in Großbritannien mit 1,2 Mio. Mitgliedern. Sie ist Ergebnis mehrerer Fusionen, durch die sich schrittweise mehrere Berufsgruppen in einer „General Union“ zusammenschlossen. Der letzte große Merger, aus dem Amicus hervorgegangen ist, war die Fusion zwischen der Gewerkschaft der Elektriker (ETU) und Installateure (PTU) zur EETPU mit der Vereinigung der Maschinenbauer (AEEU). Alle drei Berufsgewerkschaften wurden Mitte des 19. Jahrhunderts gegründet. Die Ursprungsgewerkschaft ist die ASE (Amalgamated Societs of Engineers), die Gewerkschaft der Maschinenbauer. Sie ist eine der ältesten Gewerkschaftsgründungen. 1920 schlossen sich neun weitere Gewerkschaften mit der ASE zusammen und formten die AEU (Amalgamated Engineering Union (AEU). Im Zweiten Weltkrieg blühte der Maschinenbau. Für die Kriegsproduktion wurden immer mehr Arbeitskräfte benötigt, so dass zunehmend Frauen in der Industrie eingesetzt und in die Gewerkschaft aufgenommen wurden. 1967 folgten die Bauzeichner und Bauhandwerker. Amicus ist ebenfalls wie UNISON Mitglied der Labour Party und des TUC.

T&G, die Transport and General Workers’ Union hat rund 800.000 Mitglieder und ist damit die größte General Union und die drittgrößte Gewerkschaft insgesamt. Sie ist Ergebnis einer Verschmelzung (Algamanation) im Jahre 1922 von nicht weniger als 14 Gewerkschaften wie Hafenarbeiter, Fabrikarbeiter, Angestellte und Transportarbeiter, die in der

[38] Die Mitgliederzahlen stammen aus dem TUC directory 2005.

Schifffahrtsindustrie arbeiteten. Heute vertritt die Gewerkschaft Mitglieder aus den Industriebereichen Nahrungsmittel und Landwirtschaft, Industrieproduktion, Dienstleistung und Transport, die intern so genannte Industriegruppen (trade groups) bilden und vergleichbar mit nationalen Industriegewerkschaften sind. Seit 1936 galt sie lange als mitgliederstärkste Gewerkschaft bis sie von UNISON und AMICUS abgelöst wurde. Sie organisiert überwiegend an- und ungelernte Arbeiter im produzierenden Sektor und dem Transportwesen (Waddington/Whitston 1996: 179f). Die T&G ist die größte Mitgliedsorganisation der Labour Party.

Die ‚General Municipal and Boilermakers' Union **(GMB)**, ist die zweitgrößte ‚General Union' und zählt mit 600.000 Mitgliedern zur viertstärksten Gewerkschaft in Großbritannien. Ursprung des GMB bildete die ‚National Union of Gasworkers and General Labourers', die 1889 gegründet wurde. Zunächst schlossen sich die städtischen Gasarbeiter zusammen, 1924 fusionierten diese mit den Gewerkschaften der Werftarbeiter, den städtischen Bediensteten und der Frauengewerkschaft. Sie gehört eher zum „rechten" Spektrum der britischen Gewerkschaftsbewegung und hat sich in den 1980er Jahren als erste zu einem Servicebetrieb für ihre Mitglieder ausgebaut und vertritt, ebenso wie der TUC das Modell einer Sozialpartnerschaft (Degen (1976: 194, zitiert nach Altmeyer). In den 1980er Jahren kam es zu einer erfolgreichen Fusionswelle, durch die der GMB seine Mitgliederbasis ausweiten und auf längere Sicht stabilisieren konnte (Waddington/Whitston 1996: 182).

T&G und GMB hatten bereits in den 1920er Jahren durch die Fusion einzelner Gruppierungen ihre Kräfte konzentriert und ihre Organisationsstrukturen optimiert, woraus ihre heutige Stärke resultiert. Mit den Fusionen konnten sie ihre Stimmanteile ausweiten und stärkeren Einfluss sowohl auf die Entscheidungen des TUC als auch auf die der Labour Party nehmen. Die dritte gewerkschaftliche Kraft, die am stärksten und längsten am Rekrutierungsprinzip nach Berufsgruppen festhielt, ist die Amalgamated Engineering Union (AEU), die heute in Amicus aufgegangen ist.

Die Zukunft der britischen Gewerkschaften hängt davon ab, inwieweit sie in der Lage sind, ihre Organisationsstrukturen effizient zu gestalten und neue Mitglieder zu gewinnen. Der finanzielle Druck treibt die großen Gewerkschaften zu kontinuierlicher Reorganisation und Fusion mit kleineren Gewerkschaften an, über die eine Aufstockung der Mitglieder durch Übernahme erreicht werden kann. Aber auch auf der Ebene der großen Gewerkschaften erfolgt eine weitere Bündelung der Kräfte wie die jüngste Fusion von Amicus und T&G zu **Unite** der größten Gewerkschaft in Großbritanniens zeigt.

Zusammenfassung

Kennzeichnend für das als Westminster-Modell bezeichnete britische Regierungssystem sind der Parlamentarismus und das Zweiparteiensystem. Der klassische Parlamentarismus ist abgelöst worden durch eine neue Form, in der die Mehrheitspartei mit dem Premierminister die Regierungspolitik bestimmt. Im heutigen System hat sich die Macht vom Parlament deutlich auf den Premierminister und sein Kabinett verlagert. Die wichtigsten Interessengruppem sind die Verbände im Wirtschaftsbereich und die Gewerkschaften. Das Handeln der Akteure beruht auf der Tradition des Voluntarismus. Dessen Prinzip besteht darin, dass das Handeln des Einzelnen auf seinem persönlichen Willen fußt und dies gesellschaftlich auch respektiert und erwartet wird. Der gesellschaftliche Konsens beruht auf der Aushandlung der unterschiedlichen Interessen, die im Wesentlichen über das Parteiensystem vermittelt werden.

Das System der Industriellen Beziehungen beruhte lange auf der Basis der voluntaristischen Aushandlung von Gewerkschaften und Arbeitgebern auf kollektiver Ebene. Die durch Margret Thatcher eingeführte Arbeitsgesetzgebung hat zur Zurückdrängung des Voluntarismus der Gewerkschaften und einer Verrechtlichung der Industriellen Beziehungen geführt. Gleichzeitig wurden die Gewerkschaften auf die betriebliche Ebene verwiesen, wo sich heute ihr zentrales Betätigungsfeld befindet.

Der Aufbau der Gewerkschaften und einer neuen Partei, der Labour Party, wäre ohne die Gründung eigener Wissensinstiutionen und den Ausbau differenzierter Wissensressourcen nicht denkbar gewesen. Dies war aus zwei Gründen notwendig: Zum einen war der Zugang zu etablierten Bildungseinrichtungen - vor allem Universitäten - den Angehörigen höherer Gesellschaftsschichten vorbehalten. Zum zweiten waren die Wissensinhalte und die Wissensvermittlung der akademischen Gelehrten durch deren privilegierten Lebensverhältnisse geprägt. Ihre Kenntnisse über die sozialen Folgen der industriellen Revolution für die Arbeiter, die damals die Mehrheit der Bevölkerung darstellten, waren häufig diffus oder sie wurden schlicht verdrängt.

Im Zuge der sozialistischen Bewegung, aus der die Gewerkschaften und schließlich die Labour Party hervorgingen, wurden nach und nach Wissens- und Bildungsinstitutionen gegründet, deren Entstehung und Zielsetzung im Folgenden kurz skizziert werden, da sie einen Teil der Geschichte und der institutionellen Umgebung des Labour Research Departments (LRD) darstellen, das danach ausführlich dargestellt wird.

2.2 Arbeiterbildung und Aufbau neuer Wissensinstitutionen

Im Zuge der gewerkschaftlichen Organisation der Arbeiterbewegung und des Einflusses sozialistischer Ideen, die durch Intellektuelle und Arbeiter transportiert wurden, erlangten allmählich auch Arbeiter Zugang zu höherer Bildung. Zunächst nutzten sie Möglichkeiten der Selbstbildung in lokalen Clubs und später entstanden Organisationen elementarer und höherer Erwachsenenbildung[39]. Die Studenten begannen, politische, soziale und wirtschaftliche Zusammenhänge anders zu betrachten, als die Gelehrten der „herrschenden Klasse“.

[39] Allerdings war die Zahl der Arbeiter, die diese Einrichtungen nutzten, noch eher gering.

Aus der Auseinandersetzung um eine neue Interpretation sozialer und ökonomischer Verhältnisse entstanden unterschiedliche Bildungs- und Forschungseinrichtungen, die die sozioökonomische Wissensbasis für Gewerkschaften und die britische Politik nach dem Zweiten Weltkrieg verbreiterten. An dem Aufbau dieser Ressourcen waren sowohl Gewerkschafter als auch Intellektuelle beteiligt, deren unterschiedliche Auffassungen über die Veränderung der Gesellschaft, eine radikal sozialistische oder eine reformistische Variante, die Entstehung neuer Forschungs- und Bildungseinrichtungen vorangetrieben haben.

Ähnlich wie in Frankreich, sind die Beziehungen zwischen Politischem System und Wissenschaftssystem durch persönliche Bindungen und Netzwerke geprägt, wie dem gemeinsamen Schulbesuch (old-boys-network), die Studienzeit an den Eliteuniversitäten Cambridge und Oxford und einen lebenslangen Kontakt durch den Besuch von Clubs und gemeinsame Events in der Metropole Londons sowie in großen Organisationen.

Ideen wurden immer mit Misstrauen betrachtet, was den geringen Erfolg des Sozialismus bzw. Kommunismus in Großbritannien zu erklären vermag. Auch die Artikulation von Interessen ist deshalb anders als etwa in Deutschland, weniger koordiniert und nicht verrechtlicht, sondern Interessenpolitik verläuft unkoordiniert entlang persönlicher Bindungen und informeller Netzwerke. Für diese Form der dezentralen Interessenaggregation im politischen System wird der Begriff des „corporate bias“ verwendet, der die Existenz eines korporatistischen Klimas beschreibt, jedoch die zentrale Koordination im Sinne eines Tripartismus ausschließt (Döring 1993: 174ff.).

Mit der Industrialisierung hat sich die britische Gesellschaft völlig verändert. Die gesellschaftlichen Verhältnisse und die veränderte Ökonomie drängten in der Wissenschaftslandschaft auf eine neue Forschungsperspektive und forcierten den Aufbau neuer Forschungs- und Bildungsinstitutionen außerhalb der vorhandenen Eliteuniversitäten.

Dazu gehören technische Innovationen zum Ende des Mittelalters, die vor allem die Lösung von Alltagsproblemen im Blick hatten wie z.B. die Versorgung der rapide wachsenden Bevölkerung mit Lebensmiteln und Wohnraum.

Diese Entwicklung verlief unabhängig von den im 12. Jahrhundert gegründeten, kirchlich geprägten Eliteuniversitäten in Oxford und Cambridge. Die Studenten und Dozenten grenzten sich durch ihren gesellschaftlichen Stand von der Stadtbevölkerung ab, so dass es kaum Kontakt zwischen beiden Gruppen gab. Die Studenten (damals Scholaren) kamen überdies aus fremden Ländern und unterhielten sich in Latein, das nur von Gelehrten und Geistlichen gesprochen wurde[40]. Die Gelehrten befassten sich ausschließlich mit der Entwicklung theoretischen Wissens und der Auslegung und Diskussion wissenschaftlicher Abhandlungen. Da ihr Einkommen durch den König oder ihre Herkunft gesichert war gerieten praktische Probleme des alltäglichen Überlebenskampfes selten in ihr Blickfeld.

Um die Versorgung der wachsenden Bevölkerung in den Städten zu sichern, wurde vor allem praktisches Wissen benötigt. Beispielsweise griff man zur Ausweitung der Produktion auf die mechanischen Basiskenntnisse zur Energiegewinnung aus dem Mittelalter zurück. Der Bedarf der Bevölkerung an Kleidung und die ausländische Konkurrenz trieben die notwendigen Erfindungen für die Mechanisierung von Webstühlen voran. Die neuen Anforderungen des Alltags brachten technisch interessierte Erfinderpersönlichkeiten und Tüft-

[40] Viele Studenten (Scholaren) kamen aus dem Ausland und sprachen häufig eine fremde Sprache (gelehrt wurde auf Latein), so dass eine Kommunikation mit der Bevölkerung nur schwer möglich war. Zudem standen die Universitäten und damit auch die Studenten unter dem Protektorat des Königs und waren gegenüber der Stadtbevölkerung privilegiert. Dies führte zu mehr oder weniger dauerhaften Konflikten (Weber 2002: 16ff).

ler hervor, die ihre handwerklichen Fähigkeiten bei der Entwicklung von Maschinen und Apparaturen perfektionierten, um im Alltag Anwendung zu finden.

Die Erfinder kamen aus allen Schichten und hatten meist eine handwerkliche Ausbildung absolviert, die ihnen die Möglichkeit zur Entfaltung ihrer Fähigkeiten bot. Ständig waren sie auf der Suche nach Finanzierungsmöglichkeiten zur Umsetzung ihrer Ideen. London hatte sich im 19. Jahrhunderts zur größten Metropole in der Welt entwickelt und verfügte über zahlreiche politische und wirtschaftliche Verbindungen in die ganze Welt. Dort trafen technisch begabte und naturwissenschaftlich interessierte Tüftler und Erfinder auf vermögende Investoren, die Gewinnchancen in der Umsetzung interessanter Ideen fanden. Die Stadt, aber auch die Höfe bildeten also für Erfinder und Projektemacher gleichermaßen ein ideales Umfeld für die Entwicklung von technischen Innovationen (von Dülmen/Rauschenbach: 612, zitiert aus Paulinyi/Troitzsch: Mechanchanisierung: 290).

Mit dem Aufkommen der Naturwissenschaft im 17. Jahrhundert und die Entwicklung von Experimenten zur Naturbeobachtung wurden Apparaturen benötigt, die nur von erfahrenden und qualifizierten Handwerkern gefertigt werden konnten. Hierdurch kam es zu ersten Begegnungen zwischen Gelehrten und technisch begabten Handwerkern. Die Beziehung seitens der Gelehrten war häufig funktional und punktuell, die Praktiker hingegen nutzten den Zugang zu den Ideen der Gelehrten zur Weiterentwicklung ihrer Erfindungen. Erst im 20. Jahrhundert wurden Einrichtungen gegründet, in denen technische Geräte entwickelt und Ingenieure ausgebildet wurden (Mechanics Institutes).

Die Eliteuniversitäten waren entstanden, lange bevor London zur Metropole wurde. Sie dienten der Ausbildung und Erhaltung der gesellschaftlichen Elite und verfügten folglich über ein hohes Maß an Reputation und Macht. Der Zugang zu akademischem Wissen war aufgrund der benötigten Geldmittel weitgehend den vermögenden Bevölkerungsschichten, also dem Adel und später den Kindern der aufgestiegenen Industrieunternehmer, vorbehalten. Da die Rektoren auch im Parlament vertreten waren, konnten sie die Monopolstellung der beiden Eliteeinrichtungen gegen Neugründungen bis Anfang des 19. bzw. 20. Jahrhunderts lange Zeit erfolgreich verteidigen.

Fern der Universitäten, deren Beitrag für die gesellschaftliche Entwicklung allmählich zurückgegangen war, entwickelte sich im Zuge der Frühindustrialisierung eine alternative, wissenschaftliche Infrastruktur in den Städten, vornehmlich in London. Sie bildeten Foren für den Austausch neuer Erfindungen, interessanter Ideen und Experimente. Sie wurden im Gegensatz zu Frankreich nicht durch staatliche Eingriffe, sondern vor allem durch private Initiativen einzelner Gelehrter oder wohlhabender Bürger (Philantropen) geschaffen. In der Regel gewannen sie die Aufmerksamkeit der Krone und wurden von ihr unterstützt[41]. Die zahlreichen Einrichtungen finanzierten sich aus königlichen Zuwendungen oder erhielten Spenden aus dem bürgerlichen Milieu. Die Präsentation von wissenschaftlichen Experimenten und Innovationen diente nicht nur der Diskussion und der Belehrung, sondern durchaus auch der Unterhaltung der wohlhabenden Schichten, die in der Regel nicht arbeiteten, sondern vom Ertrag ihres Besitzes (Rente) lebten. Die Teilnahme an solchen Veranstaltungen war in der Regel kostenpflichtig. Die Wissenschaftler hofften, durch die Vorstellung ihrer Ideen das Interesse von Geldgebern zu wecken, diese Ideen umzusetzen.

Zu den erwähnten Einrichtungen gehörte beispielsweise die Royal Society, die Anfang des 17. Jahrhunderts (1662) gegründet wurde. Sie brach als eine der ersten Wissenschaftsin-

[41] Als Beispiele sollen hier einige der wichtigsten wissenschaftlichen Einrichtungen genannt werden, die die wissenschaftliche Infrastruktur Londons des 18. bzw. 19. Jahrhunderts prägten: Linnean Society (1788), Askesian Society (1796), Horticultural Society (1804), Geological Society (1807), City Society (1807), City Philosophical Society (1809), Astronomical Society (1820) (Schalenberg/vom Bruch 2004: 606).

stitutionen mit der traditionellen, an den Universitäten vertretenen Wissenschaftsphilosophie, die sich ausschließlich auf das Studium und die Interpretation von Texten. Inspiriert durch den Wegbereiter des Empirismus, Francis Bacon (1561-1626)[42], entstand ein Diskussionszirkel von Gelehrten, der sich für die Erlangung von Erkenntnissen durch naturwissenschaftliche Experimente interessierte, die in den Universitäten bis dahin kaum Eingang gefunden hatten. Fortan trafen sich Gelehrte aber auch interessierte Laien zur Präsentation von Experimenten und zur Diskussion neuer Erkenntnisse. Sir Joseph Banks, der die Royal Society bis 1820 leitete und prägte, legte Wert auf eine Mischung aus arbeitenden Wissenschaftlern und wohlhabenden Laien, in der Hoffnung, dass Letztere die Umsetzung von Ideen und Erfindungen fördern würden. Dieses Konzept wurde von den Gelehrten als nicht angemessen zurückgewiesen. Seither entwickelte sich die Royal Society zu einer Vereinigung etablierter Wissenschaftler und der Zugang für interessierte Laien wurde allmählich eingeschränkt.

Sir Joseph Banks schien diese Tendenz wissenschaftlicher Vereinigungen zur Abschottung gegenüber der Öffentlichkeit als prinzipielles Problem bereits früh erkannt zu haben. Vermutlich gründete er deshalb 1799 die Royal Institution, in der er seine Idee verwirklichte, Wissenschaft der Öffentlichkeit zugänglich zu machen und die gegenseitige Kommunikation zum obersten Ziel zu machen. Das Konzept hatte Erfolg und es kam zu zahlreichen Nachahmergründungen, wie der London Institution (1810), der Russell Institution in Bloomsbury (1808) und die Surrey Institution (1805), die dieses Prinzip zum Teil bis heute praktizieren.

Trotz des anfänglichen Erfolgs überdauerten diese Institutionen nicht und wurden abgelöst von den ersten weltlichen College-Gründungen in London. So bildeten das University College und das Kings College die Basis für die Gründung der Londoner Universität, die im Gegensatz zu den Eliteuniversitäten primär Lehrzwecken diente. Sie waren Ausdruck einer demokratischen Bewegung, die höhere Bildung allen Bevölkerungsschichten- und gruppen zugänglich machen und ermöglichen wollte. Jeremy Bentham, der Begründer des University College, gilt als Stellvertreter dieser Bewegung.

Die lange Abwesenheit einer Universität in London war einerseits Folge der Monopolpolitik der beiden Eliteuniversitäten, andererseits auch Ergebnis der praxisorientierten Ausbildung von Juristen und Medizinern, die lange Zeit an den Gerichten und in den speziellen Colleges für Mediziner ausgebildet wurden (Schalenberg/Von Bruch: 687). Die bisher unabhängigen Ausbildungsstätten für Juristen oder Mediziner wurden nach und nach in die Colleges der University of London integriert und die Bildung einer multidisziplinären, betont weltlich orientierten Universität in London kann als Gegenentwurf zu den kirchlich orientierten Eliteuniversitäten betrachtet werden.

Trotz dieser Demokratisierungsanstrengungen blieb höhere Bildung bis Ende des 19. Jahrhunderts ein Privileg der Reichen. Arbeiter waren von den privaten Eliteschulen (Public Schools) und Universitäten aufgrund der benötigten finanziellen Mittel per se ausgeschlossen. Kinder aus nicht privilegierten Schichten besuchten kirchliche Schulen oder wurden nur in den drei R's: reading writing and arithmetic (lesen, schreiben und rechnen) unterrichtet und schon sehr früh zur Arbeit herangezogen. Vor allem im Bergbau war die Kinderarbeit verbreitet, da sie aufgrund ihrer Größe in die meist flachen Stollen kriechen konnten. Da in der Regel auch die Frauen arbeiteten, mussten sie die Kinder aufgrund mangelnder Betreuungsmöglichkeiten zur Arbeit mitnehmen, wo sie dann auch eingesetzt

[42] Mitte des 17. Jahrhunderts diskutierten naturwissenschaftlich interessierte Gelehrte die Ideen von Francis Bacon und begannen, regelmäßig Treffen zur Beobachtung und Diskussion wissenschaftlicher Experimente zu organisieren.

wurden. Erst mit dem Education Act von 1870 (Foster Act) wurde eine örtliche Schulbehörde eingesetzt, die staatliche Schulen für Kinder von fünf bis neun Jahren einrichtete. So wurden die bestehenden privaten Schulen seit Ende des 19. Jahrhunderts langsam durch staatliche Schulen ergänzt (Kamm/Lenz 2004: 284).

Der Zugang zu höherem Wissen lag für die Gewerkschaften, die aus den so genannten Craft Societies, den Handwerks- und Berufsvereinigungen hervorgingen, nicht in ihrem Interesse. Einen zentralen Stellenwert hatte hingegen die persönliche Unterweisung des Lehrlings im Betrieb. Dadurch blieb das Wissen personengebunden, was zur Zeit der Gilden die Handwerker vor Konkurrenz schützen und ihren Status bewahren sollte. Diese Monopolisierung von Wissen verzögerte allerdings den flächendeckenden Aufbau von Ausbildungseinrichtungen. Erst mit den Mechanics' Institutes[43], die Anfang des 19. Jahrhunderts gegründet wurden, änderte sich dies.

Die aufkommende industrielle Fertigung mit neuen Formen der maschinellen Produktion erlaubte den Einsatz ungelehrter Arbeitskräfte zu niedrigen Löhnen[44]. Dies stand im Widerspruch zur geltenden Norm eines angemessenen Lohns. Das Selbstverständnis der Handwerker war durch ihre jahrelange Erfahrung bestimmt, aus dem sich auch ein Anspruch auf einen angemessenen Lohn ergab „Craft attitudes and policies were rooted in the doctrine that by serving an apprenticeship a man secured the right to exercise his skill and receive the ‚customary' wage (Clegg/Fox/Thompson 1964: 4). Ausbildung war also ein wichtiges Kriterium, um eine bestimmte Lohnhöhe zu rechtfertigen. Die handwerkliche Ausbildung hat ihre Wurzeln in der mittelalterlichen Zunftordnung, die Ausbildung, Arbeitszeit und Entlohnung regelte. Mit der Industrialisierung wurden die Arbeitsbedingungen immer mehr durch den Arbeitgeber bestimmt. Jedoch gelang es den Arbeitern, ihre Fertigkeiten relativ lange zu schützen, indem sie sich hartnäckig gegen organisatorische Veränderungen wehrten. Dies wurde auch von den Unternehmern akzeptiert, um Konflikte zu vermeiden. Erstes Ziel der Gewerkschaften bestand darin, die Kontrolle über die Zahl der qualifizierten Arbeitskräfte zu gewinnen, diese gegenüber Ungelernten abzugrenzen, und gegenüber technischen und organisatorischen Veränderungen der Produktion zu verteidigen (Clegg, H.A., Fox, A., Thompson, A.F. 1964: 5).

Die Industrialisierung profitierte zwar einerseits von dem spezifischen Wissen der Handwerker. Andererseits führte der technische Fortschritt unausweichlich zu ihrer Entwertung und einer unkontrollierten Konkurrenz zwischen den Arbeitern. Deshalb konzentrierten sich die Gewerkschaften darauf, die Kontrolle über diesen Prozess zu gewinnen, ihn zu verlangsamen und in der Auseinandersetzung mit den Arbeitgebern eigene Regelungen zu etablieren. Die Lohnfestsetzung, die traditionellerweise den Meistern zukam, wurde all-

[43] Am bekanntesten ist das Mechanics' Institute in London, das durch den Schneider Francis Place unter Beteiligung von Jeremy Bentham, James Mill, J.C. Robertson und Thomas Hodgskin 1823 gegründet wurde und die außerbetriebliche Technik- bzw. Ingenieurausbildung begründete.

[44] Da das Wissen nicht in Schulen, sondern im Rahmen der täglichen Arbeit persönlich weitergegeben wurde, besaßen die Arbeiter und deren Vertreter ein Machtmonopol, das sie gegenüber den Unternehmern einsetzten, um bessere Arbeitsbedingungen zu erreichen. Frederick Winslow Taylor erkannte diese Macht des Arbeiters über die Disposition seiner Arbeitskraft. Anfang des 20. Jahrhunderts entwickelte er die Methode der wissenschaftlichen Betriebsführung, die den Arbeitsprozeß nach einem mechanistischen Vorbild in Arbeits- und Zeiteinheiten zerlegt und damit eine bessere Kontrolle über die Leistung der Arbeiter erzielen kann. Am effektivsten wurde diese neue Rationalisierungsform in der Automobilproduktion von Ford in den USA eingesetzt. Die Kooperation der Arbeiter wurde durch eine überdurchschnittliche Bezahlung kompensiert. Außerdem konnten die einzelnen Arbeitsschritte auch von Ungelernten durchgeführt werden. Diese Produktionsweise begründete seitdem den Begriff des Fordismus, der von da an als Synonym für eine streng arbeitsteilige und mechanistische Arbeitsorganisation stand.

mählich auf die lokalen und regionalen Gewerkschaftsvertretungen und später auf die nationalen Vereinigungen übertragen. Eine wichtige Bedeutung für die Aufrechterhaltung der „handwerklichen Werte“ kam dem System der ‚friendly benefits’ zu, die durch so genannte ’friendly societies’ verwaltet wurden. Diese ehemals zu den Handwerksgilden gehörenden Gesellschaften regelten durch Zahlungen von finanziellen Leistungen (benefits) die soziale Absicherung der Handwerker im Falle von Unfall, Krankheit und Rente. Diese Methode der „Mutual insurance“ (Webb, Sidney; Webb, Beatrice, Industrial Democracy, 1920: 152-72), vergleichbar mit der deutschen Sozialversicherung, wurde von den Gewerkschaften übernommen. Sie war gesetzlich geschützt und bildete für die Gewerkschaften eine wichtige Basis zur Legitimation der eigenen Organisation (Clegg 1964 u.a.: 5ff).

Da die qualifizierte Handwerksarbeit auch in der industriellen Fertigung benötigt wurde, konnten Teile der Handwerksregelungen in den neuen Produktionsstrukturen überdauern. Ihre Aufrechterhaltung bedurfte jedoch einer Restrukturierung der Handwerksvereinigungen, da sie nicht mehr selbst, sondern die Arbeitgeber über die Arbeitsbedingungen verfügen wollten. So schlossen sich die lokalen craft societies auf nationaler Ebene zusammen und transformierten sich zu Gewerkschaften. Als so genannte locals oder local branches blieben sie auf lokaler Ebene erhalten und sind dort heute noch sehr aktiv in der Kommune und in der örtlichen Labour Party eingebunden.

Die Ideen der Frühsozialisten und sozialistischen Intellektuellen (Fabians) boten eine indirekte Unterstützung bei der Verbesserung der industriellen Arbeitsbedingungen. Mitte des 19. Jahrhunderts konnte das Parlament die sozialen Folgen der Industrialisierung nicht mehr ignorieren und gab dem wachsenden Druck der Gewerkschaften und der gesellschaftlichen Kräfte nach. 1842 wurde eine Royal Commission zur Verbesserung der Kinderarbeit eingesetzt. 1869 (Royal Commission on the Organization and Rules of Trade Unions and other Associations 1867-1869) und 1891 (Royal Commission on Labour) widmeten sich weitere königliche Kommissionen den Gewerkschaften. Zur Befriedung der Industriellen Beziehungen, wurde den Gewerkschaften weitgehende staatliche Immunität zugesichert, um eigenständig mit den Arbeitgebern Löhne und Arbeitsbedingungen zu verhandeln. Otto Kahn-Freund, deutscher Arbeitsrechtler bezeichnet dieses System als „collective laissez-faire“ (Kahn-Freund 1954), analog zur herrschenden Wirtschaftsform des freien Marktes. Gewerkschaften waren an der Commission 1868 als „TUC-pressure group“ und ausschliesslich als Beobachter beteiligt (Hyman 2001: 77).

Das änderte sich bei der Royal Commission von 1891. Hier waren die Gewerkschaften bereits mit sechs Repräsentanten des TUC (obwohl vom TUC die Hälfte gefordert wurden) an den Beratungen beteiligt und offiziell als Arbeitervertretung anerkannt. Das Ergebnis bestätigte, dass friedliche Arbeitsbeziehungen Ergebnis einer starken Gewerkschaftsbewegung sind. Damit wurde die Gewerkschaftsbewegung auch gesellschaftlich anerkannt.

Die Gewerkschaften hatten es geschafft, sich Ende des 19. Jahrhunderts als Vertretungsorganisation der Arbeitnehmer gegenüber den Arbeitgebern zu etablieren. Sie wurden in der Gesellschaft als legitime Vertreter der Arbeiter in der Sphäre der Wirtschaft als neue Institution anerkannt. In verschiedenen Royal Commissions befasste sich die politische Ebene mit der Rolle der Gewerkschaften und ihrer Befugnisse. Dem gesellschaftlich verankerten Prinzip des Voluntarismus folgend, wurde ihnen zugebilligt, die Auseinandersetzung um Löhne und Arbeitsbedingungen mit den Arbeitgebern alleinig und ohne politische Einmischung zu regeln. Das wichtigste Mittel bei der Interessenauseinandersetzung war der Streik, mit dem sie den Druck auf die Arbeitgeber erhöhen und relativ schnell Forderungen durchsetzen konnten. Die Arbeitgeber entwickelten jedoch auch Gegenmaßnahmen und versuchten, sich gegen die gewerkschaftlichen Forderungen zu wehren. Der Druck auf die Ge-

werkschaften nach Begründungen der gestellten Forderungen vor Politik und Öffentlichkeit wuchs.

Dazu benötigten sie Informationen, z.B. über die Situation der Arbeiter in verschiedenen Branchen, die wirtschaftliche Situation der Unternehmen und die soziale Lage der Arbeiter im In- und Ausland. Zu den bestehenden Universitäten, Schulen und den politischen Clubs, in denen Informationen und Wissen ausgetauscht und vermittelt wurden, hatten Arbeiter keinen Zugang. Auch fehlte eine politische Vertretung im Parlament.

Erst allmählich entwickelten sich - beschleunigt durch die Ideen des Sozialismus - und der vom Sozialismus inspirierten Intellektuellenbewegung verschiedene institutionelle Ansätze zur Ausweitung sozioökonomischen Wissens über die Auswirkungen der neuen industriellen Produktionsweise.

Das Zusammentreffen von Intellektuellen, die der sozialistischen Bewegung aufgeschlossen gegenüberstanden und so auch Zugang zur Arbeiterbewegung erhielten, schaffte ein Klima für die Gründung neuer Forschungs- und Bildungseinrichtungen, die den Zugang zu höherer Bildung und sozioökonomischem Wissen für Arbeiter oder Personen ohne formalen Bildungsabschluss bis heute ermöglichen. Die Einrichtung diente gleichermaßen dazu, mehr Menschen Bildungschancen zu eröffnen, neues sozioökonomisches Wissen zu erschließen, neue Methoden der Wissensvermittlung zu erproben und schließlich auch allmählich die Gesellschaft mit neuen politischen Ideen zu durchdringen.

Die bestehenden Institutionen wie die Eliteuniversitäten Oxford und Cambridge, hatten durch ihren Einfluss im Parlament dafür gesorgt, dass weitere Universitätsgründungen unterblieben. Erst Anfang des 19. Jahrhunderts (1826/1828), im Laufe der Industrialisierung, etablierten sich University und Kings's College als Ursprung der ersten weltlichen Universität im Gegensatz zu den religiösen Eliteuniversitäten Oxford und Cambridge. Die Colleges standen jedem offen, unabhängig von Hautfarbe, Herkunft, Religion oder Geschlecht. Sie dienten zunächst Lehrzwecken ohne akademischen Grad. Heute gehören sie gemeinsam mit der London School of Economics, dem Imperial College und dem Birkbeck College[45] zur University of London. Diese wiederum bildet mit den Universitäten Oxford und Cambridge heute das goldene Dreieck der Eliteuniversitäten in Großbritannien.

Die Struktur der Forschungs- und Bildungslandschaft stellt sich heute ähnlich pluralistisch dar, wie die der Gewerkschaftsbewegung. Im Zuge der Industrialisierung und der Entwicklung der Industriellen Beziehungen sind neue Bildungs- und Forschungsinstitutionen entstanden, die die traditionellen teilweise verdrängt bzw. ergänzt haben. Der Besuch der Eliteuniversitäten und -schulen gehörte bis Anfang des zwanzigsten Jahrhunderts zur klassischen Bildung des männlichen Adels und diente der Vervollkommnung des Idealbildes des englischen Gentlemens (Kamm/Lenz 2004). Die Universitätsbildung diente vorrangig der Einführung in die höhere Gesellschaftsschicht. Eine kritische Hinterfragung des vorhandenen Wissens war in diesem Konzept nur begrenzt vorgesehen. So gelangte auch nur Wissen in die Universität, das anschlussfähig war für das vorhandene Wissen und in den Kommunikationszirkeln der Universität kursierte. Deshalb fand praktisches Wissen, das im Alltag erzeugt und verwendet wurde, keinen Eingang in die Universität. Die Auffassung der Gleichheit von Mann und Frau führte in Oxford erst 1920 und in Cambridge erst 1948 zur Zulassung weiblicher Studenten.

[45] Das Birkbeck College ist aus dem Mechanics' Institut hervorgegangen, das 1823 von George Birkbeck gegründet wurde. Es gehört zu den renommierten Institutionen seiner Art, die Anfang des 19. Jahrhunderts in Großbritannien im Zuge der Industrialisierung und der Öffnung von Bildung und Ausbildung für Arbeiter gegründet wurden. Auch das Institute of Science and Technology an der University of Manchester (UMIST) ist Nachfolgeeinrichtung eines Mechanics' Institute. In beiden Institutionen wird heute Industrial Relations Forschung betrieben.

Erst zu Beginn des 20. Jahrhunderts setzte sich die Idee durch, höhere Bildung einer breiten Bevölkerungsschicht zu ermöglichen (Jeremy Bentham, Utilitarist und Gründer des University Colleges). Die Verbreitung liberalen und sozialistischen Gedankengutes, das von der stärker werdenden Arbeiterbewegung aufgenommen wurde, erhöhte auch unter den Arbeitern das Interesse an höherer Bildung. Forciert wurde die Gründung auch heute noch bestehender Einrichtungen von Intellektuellen oder Philantropen, die der sozialistischen Idee nahe standen. Es lassen sich drei unterschiedliche Formen der Organisationsbildung unabhängig von den Universitäten unterscheiden: der Aufbau von Einrichtungen der Arbeiterbildung (Ruskin College), die Entwicklung sozialwissenschaftlicher und ökonomischer Forschung (LSE) und die Institutionalisierung von empirischer Forschung und Informationen über und für die Gewerkschaftsbewegung (Oxford IRRU). Anhand der ausgewählten Einrichtungen wird im Folgenden der Aufbau der drei unterschiedlichen Forschungs- und Bildungsbereiche kurz skizziert. Danach folgen die ausführliche Beschreibung und Analyse des LRD.

2.2.1 Selbstbildung und akademische Funktionärsbildung

Die Chartisten forderten bereits früh ein Recht auf Bildung (Lovett 1876). Dabei wurde immer weniger der politische Kampf und vielmehr Bildung als Mittel für eine gesellschaftliche Emanzipation angesehen (Peers 1963: 46). Fetscher (1978: 282) geht davon aus, dass das christlich-soziale Verständnis, das die politischen und sozialen Probleme als Bildungsprobleme betrachtete, die englische Arbeiterbewegung im Hinblick auf einen gemäßigten Reformkurs beeinflusst hat (Wörmann 1985: 37).

Insofern war die akademische Arbeiterbildung in England wesentlich nachhaltiger und erfolgreicher als beispielsweise in Deutschland. Dies hängt auch mit dem unterschiedlichen Verhältnis zwischen Arbeiterbewegung und Staat in England im Gegensatz zu Deutschland zusammen. Während in England eine Strategie der schrittweisen Gewährung politischer Freiheit unter Beibehaltung des aristokratischen Obrigkeitsstaates verfolgt wurde, kam es in Deutschland 1848 zur Revolution und schließlich zum Umsturz der Monarchie. Die Arbeiterbewegung bekämpfte also den wilhelminischen Obrigkeitsstaat, so dass eine Zusammenarbeit mit staatlichen Institutionen wie der Universität abgelehnt wurde. Aus diesem Grunde hatte die University Extension Classes Bewegung in England eine viel nachhaltigere Auswirkung in der englischen Arbeiterbewegung als in Deutschland.

Nachbarschaftliche Selbstbildung: Anfänge der Arbeiterbildung

Ausgangspunkt der Ausweitung von Bildungsanstrengungen[46] auf die Mehrheit der Bevölkerung waren zunächst Formen der Selbstbildung in lokalen Bildungs- und Freizeiteinrichtungen. Im 19. Jahrhundert hatten Arbeiter beispielsweise Zugang zu Bildung über religiöse Gemeinschaften (Methodisten, Quäker etc.) oder Vereinigungen von Freidenkern. Das Lesen erlernten die Erwachsenen in den Sonntagsschulen und durch das Stdium der Biebel (Zeuner 1992: 349).

Die „working men's clubs and institutes", die bereits im 18. Jahrhundert entstanden, waren den Männern vorbehalten. Die Clubs offerierten sowohl Vorträge als auch Freizeitunterhaltung (Hahnenkämpfe, Hunderennen, Rummel etc.). Für den Clubbesuch wurde meist ein kleiner Geldbeitrag erhoben, der häufig ein alkoholisches Getränk beinhaltete und die Kosten für die Nutzung der Räume deckte. Die Clubs waren eine Mischung aus öffentlichen Versammlungsorten, die Möglichkeiten des Meinungsaustauschs und der Selbstbildung boten, und Music Hall. Letztere entwickelte sich später zu einem zentralen Symbol der Arbeiterkultur Englands. Unter Einfluss der Handwerkertradition waren Alkohol und politische Diskussionen zunächst verboten. Im Laufe der Politisierung der Arbeiterbewegung und der monotonen Technisierung der Arbeit boten Freizeitaktivitäten und Alkohol, dessen Genuss als Möglichkeit galt, die Erschöpfung durch körperliche Arbeit zu mildern, eine willkommene Abwechslung zum grauen Arbeitsalltag und den beengten Wohnverhältnissen. Die Freizeitinteressen begannen allmählich, die politischen Debatten und die Selbstausbildung zu verdrängen (Lambert 1979: 348 zitiert nach Quinney 1983).

Die „Settlement-House-Bewegung" wurde von Leuten aus der „middle-class" initiiert. Sie arbeiteten in den Armenvierteln der Städte und gründeten dort Einrichtungen, um die Lebensverhältnisse der ärmeren Bevölkerung zu erhöhen. Die Unterstützungsleistungen reichten von Kinderbetreuung, Rechtsbeistand, Obdachlosenbetreuung über Vortragsangebote zu gesellschaftspolitischen Fragen bis hin zu kulturellen Angeboten wie Literatur und Kunst. Die Settlement-House-Bewegung verstärkte den lokalen Zusammenhalt, aus dem sich eine durch Nachbarschaft geprägte Arbeiterkultur entwickelte.

[46] Der Begriff der Bildung hat im Deutschen eine spezifische Bedeutung und meint vor allem die persönliche Bildung des Menschen (Humboldtsches Bildungsideal). Die englische Übersetzung lautet „education" und hat einen eher funktionalen Charakter. Sie betont im Gegensatz zur rein intellektuellen Bildung die Seite der geschickten Anwendung von Fertigkeiten und Wissen.

Etablierung neuer Ausbildungsstätten und Universitäten

Anfang des 19. Jahrhunderts wurden die ersten Mechanics Institutes[47] gegründet. Sie bildeten Ersatzschulen für gelernte Handwerker, die keinen Zugang zu den Bildungseinrichtungen der Mittel- und Oberschicht hatten. Daraus entwickelte sich erst langsam eine systematische Form der technischen Ausbildung für Arbeiter, die Anfang des 19. Jahrhunderts noch weitgehend in den Betrieben vorgenommen wurde. Vielfach wurden sie durch die Mithilfe von Gewerkschaften, Chartisten und Frühsozialisten, aber auch durch Repräsentanten der Mittelschicht gegründet. Vorläufer waren Lesegesellschaften und Büchereien, die teilweise von Handwerkern selbst ins Leben gerufen wurden (Kelly 1970: 117; Zeuner 1992: 351). Die Einrichtungen wurden von der „herrschenden Klasse" ausgesprochen kritisch betrachtet. Fächer wie Mathematik und Ökonomie, von denen man glaubte sie führten zum Skeptizismus, durften nicht unterrichtet werden. Die naturwissenschaftlichen Seminare hatten einen ausgezeichneten Ruf und konkurrierten mit Oxford und Cambridge.

Jeremy Bentham gründete 1826 als weltliches Gegenmodell zu den beiden großen geistlichen Eliteuniversitäten das University College in London[48]. 1854 gründeten christliche Sozialisten das London Working Men's College mit dem Ziel einer umfassenden intellektuellen Bildung im Gegensatz zu einer rein technisch orientierten Ausbildung.

Seit 1717 wurden so genannte „scientific societies" gegründet, die Vorlesungen für die Öffentlichkeit über naturwissenschaftliche und technische Themen organisierten. Kelly (1970: 103) sieht hierin die Vorläufer der späteren von Oxford und andere Universitäten ausgehenden „University extension classes". Mit dieser Bewegung begannen sich die Oxford University und andere, ab Mitte des 19. Jahrhunderts der Bildung von Männern und später auch Frauen aus ärmeren Bevölkerungsschichten zu öffnen, ebenso Cambridge. Sie organisierten mit liberalen Persönlichkeiten, die der „middle-class" angehörten und in Politik, Kirche, Kunst und Kultur aktiv waren, Kurse und Vorträge in allen Regionen Großbritanniens. Als Orte dienten Gemeindehäuser, öffentliche Bibliotheken, Mechanics' Institutes, Schulräume und Genossenschaftseinrichtungen. Die Zahl der an „extension classes" teilnehmenden Studenten überstieg bald die Zahl der eingeschriebenen Oxford Studenten um das achtfache. Die Vorträge thematisierten soziale, ökonomische und politische Zusammenhänge und transportierten eine liberalistische Gesellschaftsperspektive. Der damalige Direktor der Oxford University Jowett of Balliol förderte die Idee der „university extension classes" und beabsichtigte sogar den Ausbau der Universität für Studenten aus allen Gesellschaftsschichten, was er jedoch nicht durchsetzen konnte. Er war davon überzeugt, dass die universitäre Bildung auf die Bevölkerungsmassen ausgedehnt werden sollte, die so seine feste Überzeugung, später das Land regieren würden. „He (...) passionately believed that higher education should be extended to the masses who, he convinced, would, in the long run, rule the country" (The Story of Kellogg College. Part 1 www.kellogg.ox.ac.uk, Oxford Today Magazine by Anne Atherden (Second Chances) and Steven Casey (Education for all), Dons and Workers, Lawrence Goldman, Clarendon Press).

Die Öffnung höherer Bildung für Frauen, denen der Zugang zu den Elite-Universitäten bis Anfang des 20. Jahrhunderts verwehrt blieb, brachte die Öffnung der ersten weltlichen Colleges und die Ausweitung der „university extension classes" leistete einen wichtigen Beitrag zur

[47] 1823 wurden die ersten Mechanics Institute aus dem Nachlass von John Anderson, ehemaliger Professor in Glasgow, der dort auch Vorlesungen für die Öffentlichkeit abgehalten hatte, von seinen Seminarteilnehmern in Glasgow und London eröffnet. Das Londoner Mechanics Institute wurde unter Mithilfe des Arztes Georges Birkbeck gegründet, der als Nachfolger von Anderson seine Seminararbeit in Glasgow übernommen hatte (Zeuner 1992: 352).

[48] Ab 1830 wurden Frauen zu Vorlesungen, nicht aber zu Seminaren zugelassen (Zeuner 1992: 354).

Stärkung der Frauenbewegung in Großbritannien. Das Mechanics Institute in London wurde 1926 offiziell in die University of London eingegliedert und ermöglichte auch Studenten aus dem Arbeitermilieu den Zugang zu einer universitären Bildung. Noch heute wird die Tradition des Birkbeck Colleges als Erwachsenen- und Abendcollege gewahrt und es werden überwiegend Studenten mit Berufsausbildung ausgebildet. Seit den 1960er Jahren ermöglicht die Open University, die erste Fernuniversität, Erwachsenen ohne formale Grundbildung den Zugang zu einem Universitätsstudium und einem anerkannten Abschluß.

Ruskin College – Eine Kontroverse um emanzipatorische Bildung für Arbeiter

Mit der Entstehung alternativer Bildungsinstitutionen und dem wachsenden Erfolg der Labour Party begann auch an den Eliteuniversitäten eine intensive Diskussion über die Öffnung der Universitätsbildung für die breite Masse der Arbeiter (working class education). 1899 mieteten der amerikanische Sozialist Walter Vrooman seine Frau Amne die Ruskin Hall in Oxford. Sie boten jungen Arbeitern Stipendien an, die es ihnen ermöglichte ein Jahr in Oxford zu leben und zu studieren. Ihr Ziel bestand darin, junge Arbeiter für führende Positionen in der Arbeiterbewegung auszubilden. Sie sahen in der Ertablierung eines Arbeitercolleges eine Herausforderung für die Universität. Bei der Eröffnungsrede unterstrich Vrooman seine Zielsetzung mit dem folgenden Satz: „We do not come as Pilgrims to the shrine, we come rather as Paul went to Rome, to conquer in a battle of Ideas“ (Dodd 1900, p. 327 zitiert nach Quinney 1983: 54).

1902 ging Vrooman wieder zurück nach Amerika, um sich dem dortigen Aufbau einer ähnlichen Bildungseinrichtung zu widmen und übergab die mittlerweile in Ruskin College benannte Einrichtung an ein Commitee aus Gewerkschaftern und Universitätsangehörigen. Die Idee hatte Erfolg und Arbeiter aus zahlreichen Berufssparten nahmen an den Kursen teil. Die Studenten waren bereits aktiv in der Gewerkschaftsbewegung und der Labour Party. Aus dem Selbststudium und über die Men's Clubs hatten sie sich bereits im Selbststudium mit Schriften von Marx, Engels oder Kautsky befasst. Außerdem hatten sie bereits Erfahrung in der Diskussion politischer Themen. In den Kursen stießen Lehrer und Studenten aufeinander, die über völlig unterschiedliche Alltagserfahrungen verfügten. Die meisten Lehrer waren weder je mit Arbeitern in Kontakt gekommen noch hatten sie sozialistische Autoren zur Kenntnis genommen. Die Studenten begannen, den Lehrplan in Frage zu stellen, schlugen alternative Lehr- und Lernmethoden vor, entwickelten eigene Fragestellungen und verweigerten sich den Prüfungen. Es kam zu Meinungsverschiedenheiten zwischen Lehrern und Studenten. Hinzu kam, dass die Finanzsituation des Colleges problematisch wurde. Als von einem College Master der Universität Oxford vorgeschlagen wurde, das Ruskin College institutionell stärker an die Universität zu binden, löste dies eine heftige Diskussion der beteiligten Parteien zur Frage der Unabhängigkeit der Arbeiterbildung aus. Die Studenten sahen einen „Klasseneinfluss“, der zwangsläufig zur Anpassung der Arbeiter an die Werte der „upper class“ führen würde. Das College sollte unabhängig vom Einfluss der Universität bleiben und am Ruskin College eine eigene Form der „workers education“ praktizieren. Der Konflikt eskalierte, so dass die Studenten mit Hilfe der Gewerkschaftsbasis das Central Labour College zunächst in Oxford, dann in London gründeten. Wie kam es dazu?

Die Diskussion um die Organisation der Arbeiterbildung wurde von drei Gruppen geführt: Dem Kanzler der Oxford University, einigen liberalen Professoren, die mit Albert

Mansbridge, dem Vertreter der Workers' Education Association (WEA), die 1903 von ihm nach dem Prinzip der „university extension classes" gegründet wurde, eine Reform der Oxford University betrieben, und den Studenten. Alle drei Gruppen vertraten unterschiedliche Ansichten:

Der Kanzler, Lord Curzon, favorisierte ein liberales, nicht parteiisches (non-partisan) Bildungsprogramm auf der Basis der traditionellen Bildungsinhalte, die bisher und auch in Zukunft zur Ausbildung der gesellschaftlichen Elite zwingend seien. Er sah durchaus das Problem der Klassenfrage. Jedoch bestünde auch unter den Arbeitern der Wunsch, durch Bildung ihren Verhältnissen entfliehen zu können. Diese würden dann in leitende Positionen der Verwaltung und politischer Organisationen aufsteigen. Dafür sollten sie eine fundierte Ausbildung erhalten, die folglich auch die Werte der „upper class" beinhalten müssten.

Die zweite Gruppe wurde von liberalen Oxford Professoren, die Fraktion der ‚reforming dons' und dem Vertreter der WEA, vertreten. Sie forderten eine stärkere Öffnung der Universität für die Aufnahme von Arbeitern und eine stärkere Verknüpfung der überregionalen Erwachsenenbildung mit einem speziellen Tutorienangebot der Universität bis hin zur Anerkennung von Oxford Abschlüssen für Teilnehmer der „university extension classes".

Die am Ruskin College verbliebenen Studenten kämpften weiter für die Unabhängigkeit der Einrichtung. Sie diskutierten diese Frage mit Gewerkschaftern und Professoren in ihrer Zeitschrift, dem Plebs Magazine. Die Studenten betonten immer wieder, dass eine Verbindung zwischen Theorie und Praxis hergestellt werden müsse und zwar im Sinne der Aufklärung und nicht durch Verschleierung. Es ging den Studenten darum zu erkennen, dass die traditionelle Bildung die Erfahrungen einer anderen Klasse widerspiegelt. Sie wollten die Gelegenheit haben, die Erfahrungen ihrer eigenen Klasse zu erforschen. Die Macht, auswählen zu können, was erforscht und vermittelt werde, sei entscheidend (Quinney 1983: 70).

Schließlich setzten sich die Universitätsvertreter und die Vertreter der WEA durch und implementierten ein „liberales Bildungsprogramm". Die kritischen Studenten gründeten das Central Labour College und entwickelten ihr eigenes Studienprogramm, das die Geschichte und Gegenwart der Arbeiterklasse zum Inhalt hatte. Sie entschieden sich für Soziologie, Geschichte und Ökonomie, aber aus einer Arbeitnehmerperspektive. Hinzu kamen Sozialgeschichte, moderne Geschichte, Psychologie, Geographie, Literatur, englische Grammatik und Textkomposition, Rhetorik und schließlich Biologie zur Einübung wissenschaftlichen Denkens (Horrabin und Horrabin 1924: 52 zitiert nach Quinney 1983: 71). Das Lehrpersonal wurde ausschließlich aus der Arbeiterklasse rekrutiert. Ehemalige Studenten, die am Aufbau des Plebs-Magazine beteiligt waren, engagierten sich beim Aufbau des London Labour College. Es wurden Kurse in Gemeinden und Städten abgehalten, die sowohl Männern als auch Frauen kostenlos zur Verfügung standen. Für die Gründer war es wichtig, dass die Arbeiter an der Auswahl der Themen, Inhalte und Lehrpersonen aktiv beteiligt werden. Dies bedeutete eine kritische Auseinandersetzung mit den bestehenden Lehrmeinungen an den Universitäten. Dies konnte nur durch vollkommene Unabhängigkeit erreicht werden, was bald dazu führte, dass die Ressourcen schwanden und das College 1929 aufgelöst werden musste. Dennoch vermochte es über 11.000 Studenten auszubilden, die sich später in der Arbeiterbewegung engagierten.

Die WEA existiert bis heute und bildet die größte Einrichtung der Erwachsenenbildung, die von Gewerkschaften aber auch durch öffentliche Mittel gefördert wird (www.wea.org.uk). Ruskin College von dem wichtige Impulse der Arbeiterbildung ausgingen, ist heute Teil der Oxford University. Es werden nach wie vor Programme und Stipendien für Gewerkschafter angeboten. Die Studenten können durch das College eine Zulassung zur Universität erlangen. Die Universität überwacht die akademischen Standards des Colleges

indem sie die Abschlussprüfungen durchführt. Das College wird gemeinsam von Universitätsangehörigen und von Gewerkschaftern geleitet.

Trade Union Research Unit (TURU)

Die Trade Union Research Unit (TURU) wurde 1970 am Ruskin College in Oxford gegründet. Es hatte sich zum Ziel gesetzt den Gewerkschaften Zugang zu allgemeiner Forschung zu geben und gezielte Beratung anzubieten. Die Arbeit sollte zwei Prinzipien folgen: „Mutuality and strategic priorities". Mutuality meint das Prinzip eines engen Dialogs mit den das Institut unterstützenden Gewerkschaften (affiliates), deren Generalsekretären auf nationaler Ebene und den Vertretern auf betrieblicher Ebene. Mit „Strategic priorities" ist gemeint, dass das Institut Themen antizipiert, die zukünftig für die Gewerkschaften wichtig werden. Diese beiden Prinzipien beschreiben die Mission des Instituts und das Verhältnis zu den Gewerkschaften.

Das TURU verfügt über zentrale Beratungserfahrungen, z.B. Bestimmung der Ford Wage Claims in Kooperation mit der TGWU (heute T&G), die Analyse von Lehrergehältern oder Entwicklung von Forschung und Bildung für die General Federation of Trade Union (GFTU)[49] (TURU 1999: 1). TURU leistete vor allem in den 1970er Jahren Beratung bei industrieweiten, aber auch betrieblichen Lohnverhandlungen, z.B. in der Automobilindustrie.

Die in den 1990er Jahren verfasste Forschungsagenda umfasste drei Punkte: 1. die Produktion genereller Publikationen (Diskussionspapiere, ökonomische Prognosen, statistisches Material für Verhandlungsführer und Industriestudien und Regionalanalysen), 2. Auftragsforschung zu spezifischen Themen (Mitgliederanalysen und -befragungen, Analysen zu Arbeitszeit und Entlohnung, Schlichtung und Arbeitsgerichtsauseinandersetzungen, Eigentümerstrukturen und Fragen zu Lebenslangem Lernen etc.), 3. Seminare und 4. Intensivkurse zur Vermittlung spezieller Inhalte, wie die Interpretation ausgewählter Statistiken, Gesetze und betrieblichen Vereinbarungen (DTI statistic, New Earnings Survey, Low Pay Commission, partnership initiatives and agreements etc.) (TURU 1999: 3-5).

Als Trendthemen wurden europäische Fragen, Aspekte weiblicher Beschäftigung (Teilzeit, Arbeitsmarktdiskriminierung etc.) und schließlich die Rekrutierung von Mitgliedern und die Erhöhung des Organisationsgrades ausgemacht. Insbesondere der letzte Aspekt wird als grundlegend für die weitere Arbeit der Gewerkschaften angesehen (TURU 1999: 6).

Das Institut bestand in den 1970er Jahren aus etwa zehn Mitarbeitern. Die Zahl veränderte sich je nach der Zahl der beteiligten Gewerkschaften oder Projektmittel, die durch Stiftungen wie die Anglo-German Foundation bereitgestellt wurden. Heute teilen sich drei Wissenschaftler, die vorrangig in der Lehre am Ruskin College tätig sind, die konkrete Beratungsarbeit in Lohnfragen, die gelegentliche Durchführung von Auftragsforschung (commissioned research) und die Publikation von Diskussionspapieren.

Ziel des Instituts sei gewesen, den Gewerkschaften klarzumachen, Forschung ernstzunehmen und ihnen zu helfen, interne Ressourcen aufzubauen, was nach Ansicht des befragten Wissenschaftlers gelungen sei, Das Konzept „Hilfe zur Selbsthilfe" sei aufgegangen: *„One of the things we would set out to do, one of the funding principles, was to get unions to take research seriously, and help them develop their own internal resources. (...)*

[49] Die GFTU ist eine Einrichtung, die 1899 gegründet wurde und aus der Verwaltung der Streikfonds hervorgegangen ist. Heute engagiert sie sich in der Bildung von Gewerkschaftern und verfolgt dabei einen sozialpartnerschaftlichen Kurs (Social Partnership). (www.GFTU.org.uk)

And I think, over the years we have been reasonably successful at that. Unions now have the internal capacity" (EW5: 5).

Das Institut steht dem Konzept eines „social partnership" zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeber offen gegenüber. Es bietet Beratung und Unterstützung an, um betriebliche Verhandlungsführer durch Informationen zu unterstützen. Die Gewerkschaftsbasis beurteilt diese Strategie nach wie vor skeptisch. Der Trade Union Congress (TUC) hat sich während der Regierungszeit dieser Haltung angenähert und bietet mittlerweile Unterstützungsleistungen in Form von Informationen und Beratung auf seiner Homepage an.

Eine Verteidigungshaltung gegenüber dieser neuen Entwicklung mache, so einer der befragten Wissenschaftler des TURU, keinen Sinn, da die Gewerkschaften sich seit den 1980er Jahren im Niedergang befänden. Seit 1979 sei die Mitgliedschaft von 55 Prozent auf 30 Prozent gesunken. Die tarifvertragliche Abdeckung sei von 75 Prozent auf etwa 35 Prozent gesunken. Man müsse sich fragen, was daran zu verteidigen sei. *„I mean, any trade union that has made it through the eighties has a sort of decline, from the high point of 1979, 55 % or thirteen million members. We are at a point now where you've got seven million members, 30% of the workforce. Collective bargaining coverage has shrunk to 75% down to probably about 35-36%. You know, what are we defending? (...) The decline is pretty general. There are some exceptions, the Scandinavian countries, Belgium…"(EW5: 22).*

Das TURU ist nach wie vor aktiv bei der Beratung und Unterstützung der Gewerkschaften. Aufgrund der schwankenden Drittmittel haben die meisten Mitarbeiter das Institut jedoch verlassen. Trotz der veränderten Rahmenbedingungen bestehen noch vereinzelte persönliche Kontakte zwischen den verbliebenen, in der Lehre tätigen Wissenschaftlern.

Inzwischen habe sich auch die Beratungs- und Forschungslandschaft verändert, gegenüber früher. Das TURU genieße zwar ebenso wie das LRD das Vertrauen der Gewerkschaften, jedoch würden diese heute genauer auswählen, welche Wissenschaftler sie für bestimmte Forschungsarbeiten beauftragen, ihr Blick sei kritischer geworden. Dies liege sicher auch daran, dass die Gewerkschaften weniger Geld zur Verfügung haben: *„I think we always felt that we would still be on hand, to provide that service, if it was needed. And that's pretty much been the case, it turned out. They do come to an external body like ourselves or LRD. Or, increasingly, they would look at one or two interesting departments, where there are academics to carry out specific pieces of research. I think they are a lot more discerning how and who they use, these days. And, also, trade union finances have tightened up. You know, there's less money to spend, therefore they are obviously a bit more careful, in who they choose and what they choose to do"* (EW5: 5).

Für die Gewerkschaften haben sich die Verhandlungsebenen verschoben. In den 1960er und 1970er Jahren existierte noch ein intaktes System industrieweiter Tarifverhandlungen bei dem die Gewerkschaften Lohnforderungen (Pay Claims) aufstellten und bei deren Ermittlung TURU einzelne Gewerkschaften beratend unterstützte. In den 1980er Jahren mit der Bildung der Shop Stewart Bewegung kam es zu einer zunehmenden Verlagerung der Lohnverhandlungen auf die betriebliche Ebene. Hierfür werden mehr Informationen und Beratung über den betrieblichen Zusammenhang benötigt, was aufgrund der geringen Personalkapazität des Instituts nur noch gelegentlich möglich ist. Hiervon hat hingegen das Labour Research Department profitiert und eine konkrete Servicestruktur aufgebaut, wie später detailliert dargestellt wird.

2.2.2 LSE – Sozioökonomische Forschung mit Politikbezug

Die London School of Economics and Political Science wurde 1895 durch die Mitglieder der Fabian Society, Sidney und Beatrice Webb[50], Graham Wallas und George Bernhard Shaw durch private Spenden gegründet. Die frühen Fabians verfolgten eine reformistische Form des Sozialismus. Das politische Establishment sollte allmählich mit neuen Ideen durchdrungen werden (Harrison 1993, Denham/Garnett 1998: 28). Dazu bedurfte es einer neuen Ausbildungsstätte jenseits der etablierten Universitäten. Insbesondere Sidney Webb verfolgte schon länger die Idee, eine Forschungs- und Bildungseinrichtung neuen Typs zu gründen. Ein Jahr vor der Gründung stellte die British Association for the Advancement of Science fest, dass das damalige Angebot an Ausbildungs- und Forschungsaktivitäten nicht adäquat sei und sprach sich für den Aufbau sozialwissenschaftlicher Forschung aus. Angesichts der gesellschaftlichen Umwälzung, die durch die Industrialisierung stattgefunden hatte, erschienen auch die etablierten Wissenschaftler eine neue Form der Betrachtung gesellschaftlicher Zusammenhänge einschließlich der Ökonomie für notwendig zu erachten. Nach dem Vorbild des Institut d'Etudes Politiques de Paris, bekannt als „Sciences Po", entwickelten die Webbs das erste Curriculum der LSE. Dank der günstigen Konstellationen wurde die LSE im Oktober 1895 eröffnet. Die LSE war die erste Einrichtung, in der sich die Sozialwissenschaft als neue Wissenschaft neben der Ökonomie etablierte und die Ausbildung von Sozialwissenschaftlern besonders förderte.

Das LSE, das sich gleichzeitig mit der British Library of Political and Economic Science etablierte, wuchs rasch und überstieg in seinen Absolventenzahlen bald die von Oxford und Cambridge und begann, sich als Ausbildungsstätte einer neuen Politik- und Verwaltungselite zu etablieren. Sidney Webb, der als „Professor for Public Administration" von 1912-1927 an der LSE arbeitete, und seine Frau Beatrice unterstützten durch ihre Forschungsarbeit vorrangig die lokale Verwaltung. Sidney Webb war sowohl wissenschaftlich als auch politisch engagiert. Ihm war klar, dass neue Ideen zur Gestaltung der Gesellschaft neben einer wissenschaftlichen Fundierung auch eine politische Stimme im Parlament benötigen. Bis zur Gründung der Labour Party, dessen Satzung er weitgehend verfasste, stand er den Liberalen nahe. Diese kooperierten zunächst mit der Labour Party, wurden jedoch durch deren Erfolg schrittweise aus dem Parlament verdrängt (www.lse.ac.uk/resources/LSEHistory/-webbs.htm).

Der Einfluss der Fabians reichte bis in die 1940er Jahre. Unter dem Direktor Lionel Robbins wurde versucht, die sozialistischen Wurzeln der Fabians abzuschütteln, was zum offenen Streit mit den Ökonomen des Instituts führte. Als Verstärkung berief er Friedrich August von Hayek, wichtigster Vertreter der liberalen Österreichischen Schule der Nationalökonomie. Als vehementer Gegner eines sozialistischen Staatsinterventionismus brachte seine Debatte mit John Maynard Keynes aus Cambridge das LSE verstärkt in die Öffentlichkeit. Die Auseinandersetzung zwischen den beiden Modellen einer Freien oder Sozialen Marktwirtschaft prägt die wissenschaftlichen Diskussionen in der Ökonomie bis heute. Harold Joseph Laski, Professor für Internationale Beziehungen beeinflusste ebenso wie von Hayek die bis dahin vorherrschenden Theorien über Internationale Beziehungen, mit seiner Pluralismustheorie. Er gehörte anders als Hayek zum Kreis der Fabians und war Mitglied

[50] Sidney Webb arbeitete bereits mit sechzehn Jahren in der Verwaltung und bildete sich in der Abendschule weiter. Er studierte Jura und wurde Anwalt. Gemeinsam mit seiner Frau war er in der Politik aktiv. Beatrice Webb engagierte sich in der Royal Commission of Poor Law 1905-09 und Sidney Webb war einer der Gründungsväter der Labour Party und formulierte einen wesentlichen Teil der Satzung. Ferner sind sie als Autoren sozialreformerischer Arbeiten über die Gewerkschaften, die Genossenschaftsbewegung und Geschichte der Arbeiterbewegung und zeitgenössische Politische Theorie und Praxis in Erinnerung geblieben.

der Labour Party. Den größten Einfluss in der Ökonomie als Wissenschaft behauptet jedoch Cambridge (Smith 1991: 134).

Die Zielsetzung des LSE kristallisierte sich bereits im Ökonomiestreit zwischen Keynes und von Hayek heraus. So versprach man sich größere Innovationen und Wissensfortschritte durch die Auseinandersetzung mit neuen Ideen. Ferner wurde der Konfrontation theoretischer Überlegungen mit der Praxis stets mehr Aufmerksamkeit geschenkt als der theoretischen Betrachtung an sich. Daraus resultiert einerseits die politische Nähe der LSE, es löst andererseits aber immer wieder Diskussionen über die Rolle des Wissenschaftlers als „neutraler" Experte oder politischer Berater aus. Gleichwohl gehört die LSE, gemeinsam mit dem Imperial College, der University of Cambridge, dem University College London und der University Oxford, zur „super-elite" des britischen Hochschulwesens. Sie kooperieren regelmäßig, um ihren Weg im Rahmen der Bildungspolitik abzustimmen und zu konkretisieren. Zum Beispiel haben sie sich auf folgende Ziele geeinigt: starker Output von Forschung, hohe Qualität in der Lehre, Kooperation mit bekannten Persönlichkeiten aus der Öffentlichkeit, Einflussnahme auf Politik und eine starke Position in der internationalen Forschung. Die frühere Rivalität ist verschwunden und hat einer pragmatischen Zusammenarbeit Platz gemacht, durch die man gemeinsam an Stärke gewinnt und sich gegenüber anderen Universitäten abgrenzen kann.

Das Konzept scheint aufzugehen. Die Absolventen der LSE haben im Laufe der Zeit Eingang in politische und administrative Ämter sowie in die Finanz- und Businesswelt gefunden. Der personelle Austausch zwischen LSE und Politik bzw. Wirtschaft ist ein besonderes Merkmal und zeigt die Nähe zur Politik insbesondere über Parteigrenzen hinweg. Die LSE ist zu einem gemeinsamen Bezugspunkt eines einflussreichen internationalen Netzwerks aus Politikern und Wissenschaftlern geworden.

2.2.3 Industrial Relations Forschung

Nach dem Zweiten Weltkrieg entwickelte sich ausgehend von der Oxford University, genauer gesagt dem Nuffield College, die Industrial Relations Forschung.[51] Die so genannte Oxford School of Industrial Relations wurde gebildet durch Hugh Clegg, Allan Flanders und Alan Fox[52] am Nuffield College in Oxford. Clegg und Flanders leisteten Pionierarbeit beim Aufbau der Industrial Relations Forschung nach dem Zweiten Weltkrieg. In den 1950er und 1960er Jahren zeichneten sich einschneidende wirtschaftliche Probleme ab. Steigende Inflation bedrohte den Konsens zwischen Regierung und Gewerkschaften. In dieser Zeit formierte sich auch die Shop-Stewart-Bewegung. Zur Suche nach einer Lösung des industriellen Konflikts initiierte Wilson 1965 eine Royal Commission über Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen, die den so genannten Donovan Report vorlegte. Die Oxford Gruppe lieferte die einflussreichsten Grundlagen und Politikvorschläge für diese Kommission.

1970 gründete Hugh Clegg die „Industrial Relations Research Unit (IRRU)" an der Warwick University, die vom National Research Council gefördert wurde, um die Arbeitsbezie-

[51] Peter Ackers (Loughborough University Business School) arbeitet im Auftrag der British Academy an der Nachkriegsgeschichte der britischen Industrial Relations Theorie (http://www.lboro.ac.uk/departments/bs/staff/bsp-ba.html).

[52] Alan Fox war Student am Ruskin College und erhielt dort ein Diplom in Öffentlicher Verwaltung (The Guardian vom 6. August 2002).

hungen auf betrieblicher Ebene zu erforschen. Das Institut verbindet die Forschungsaktivitäten der an der Warwick Business School zu Industrial Relations forschenden Wissenschaftler. Nach Jahren der Arbeit im Regierungsapparat etablierte er die Industrial Relations Forschung in Warwick und leistete grundlegende Beiträge zu den britischen Arbeitsbeziehungen und der Geschichte der englischen Gewerkschaften.

In den 1980er Jahren widmete sich das IRRU auf Drängen des Research Councils verstärkt Fragen des Human Ressource Managements (HRM) und fokussierte die Rolle des Managements in den Industriellen Beziehungen. Die Globalförderung des Research Councils wurde auf Projektförderung umgestellt und die Aktivitäten der Drittmittelakquise in Europa wurden verstärkt. Seit den 1990er Jahren widmet sich das Institut zunehmend der Entwicklung der Arbeitsbeziehungen und der Beschäftigtenentwicklung unter den Bedingungen einer internationalisierten Produktion. Heute konzentriert sich das Institut auf fünf Themengebiete: (1) Einfluss des europäischen und internationalen Wettbewerbs auf die Beschäftigungsbeziehungen, (3) „E-quality“ und „diversity“, Entlohnung, Unternehmenserfolg und Beschäftigungsbeziehungen, (4) Vertretung und Beteiligung der Beschäftigten und (5) rechtliche Regulierung der Beschäftigung (users.wbs.ac.uk/group/irru/).

Mit der Industrial Relations Forschung an der Oxford University und der Gründung des IRRU wurde die Grundlage für die Ausbildung zahlreicher Forscher der Industrial Relations geschaffen. Diese haben wiederum die Forschung über die Gewerkschaften an anderen Universitäten vorangetrieben, so dass sie zum festen Bestandteil akademischer Forschung geworden ist. Ihre Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften bildet ein wichtiges Bindeglied der Gewerkschaftsfunktionäre zur akademischen Welt.

Hinzu kommen Institutionen, die sich mehrheitlich seit dem Zweiten Weltkrieg außerhalb der Universitäten gebildet haben und in der US-amerikanischen Literatur unter dem „Think Tank“ Begriff diskutiert werden. Sie bilden einen weiteren Teil des institutionellen Umfelds des Labour Research Institutes und dienen den Gewerkschaften als Wissensressource und Sprachrohr politischer Ideen. Die Auswahl und die kursorische Darstellung sollen die Einordnung des Labour Research Institutes in das institutionelle Umfeld ermöglichen und einen Einblick in die Vielfalt der britischen Think Tank Landschaft geben[53] (siehe ausführlich hierzu: Denham/Garnett 1998; Denham/Garnett 2004).

2.2.4 Weitere außeruniversitäre Forschungseinrichtungen

Die Organisationen außeruniversitärer Forschung und Politikberatung werden seit den 1970er Jahren in den USA unter dem Begriff „Think Tank“ international vergleichend untersucht. Aus US-amerikanischer Perspektive wird die Unabhängigkeit dieser Organisationen vom Staat betont. Dies gilt jedoch nicht für den Europäischen Kontext. Wie aus dem französischen Kontext deutlich geworden ist, sind fast alle dortigen ‚Think Tanks’ mit der staatlichen Ebene verknüpft (Stone/Garnett 1998: 3).

In Großbritannien sehen die beiden Autoren Andrew Denham und Mark Garnett (1998; 2004) die wichtigsten Gründe für die geringe Anzahl von britischen Think Tanks in den Grundelementen des britischen Regierungssystems, dem so genannten „Westminster Modell“. Dies seien (1) eine ausgeprägte Ministerialbürokratie und öffentliche Verwaltung,

[53] Die Darstellung folgt im Wesentlichen dem Artikel von Denham und Garnett von 1997.

(2) starke politische Parteien, (3) eine starke Executive gegenüber der Legislative und (4) die bis vor kurzem fehlenden dezentralen regionalen und nationalen Einrichtungen. Hinzu komme die schwache philantropische Veranlagung, wissenschaftliche Politikforschungsinstitute zu fördern.

Für den Einfluss solcher Think Tanks auf die Regierungspolitik sind neben den Beziehungen zu den Parteien in Großbritannien die persönlichen Netzwerke (old-boy-network) von Bedeutung, die quer zur staatlichen und zivilgesellschaftlichen Ebene verlaufen. Gerade die gemeinsame Ausbildung an den Eliteuniversitäten führt oft zu lebenslangen Verbindungen, die im Alltag durch den Besuch von Clubs gefestigt werden (Smith 1991: 131).

Seit Ende der 1990er Jahre verstärkt sich die Diskussion über eine zunehmende Aushöhlung des Westminster-Modells, so dass die Betrachtung von Think Tanks und deren Einfluss auf die Politik eine interessante Zukunftsaufgabe für die Forschung darstellen könnte.

Die Autoren beziehen sich in ihrer Darstellung auf eine Auswahl der bekanntesten Think Tanks in Großbritannien. Dabei handelt es sich um ausgesprochen kleine Institute, die mit bescheidenen Ressourcen operieren und auf eine lange Tradition zurückblicken können.

Denham und Garnett identifizieren vier zeitliche Wellen der Entstehung, die jeweils von „linken“ oder „rechten“ Einrichtungen dominiert wurden. Während die erste Welle von Forschungseinrichtungen im 19. Jahrhunderts durch den Einfluss liberaler und sozialistischer Intellektueller entstanden ist, wurde die Mehrzahl der rechten Think Tanks erst im Laufe der dritten Gründungswelle in den 70er und 80er Jahren gegründet. In den Zwischenkriegsjahren (1920er und 1930er Jahre) erfolgte die zweite Welle der Think Tank Gründungen mit einem pragmatischen, politisch neutraleren Zugang. Seit den 1990er Jahren machen Denham und Garnett eine vierte Gründungswelle aus. Alle Think Tanks finanzieren sich im Gegensatz zu Frankreich nicht aus öffentlichen Zuschüssen, sondern zum überwiegenden Teil über Mitglieder (affiliations), Mittel von privater Seite (Philantropen), Drittmitteln aus staatlichen Quellen, wie dem National Research Council, europäische Gelder, wie der Europäischen Kommission oder internationalen Geldgebern.

Im Folgenden möchte ich mich auf die Skizzierung einiger linker und pragmatisch orientierter Forschungsinstitute beschränken, da sie ähnliche Themen wie das LRD bearbeiten, jedoch im Gegensatz zu deren gewerkschaftlicher Interessenorentierung stärker auf die Regierungspolitik ausgerichtet sind.

Die Fabian Society gehört mit der London School of Economics zu den Pionieren der Think Tanks in Großbritannien. Gründungsmotiv war, die herrschende Meinung allmählich mit den Ideen eines gemäßigten Sozialismus zu durchdringen und im Fall der London School of Economics mit Oxford und Cambridge um die Ausbildung der zukünftigen politischen Elite zu konkurrieren.

1930 wurden zwei weitere Institute auf den Weg gebracht: das Institute for Political and Economic Planning (PEP) und das National Institute for Economic and Social Research (NIESR). Ersteres griff in der Zeit der Weltwirtschaftskrise der dreißiger Jahre die Idee einer zentralen Wirtschaftsplanung auf. Max Nicholson, stellvertretender Herausgeber von The Weekend Review, skizzierte unter dem Titel „A National Plan for Great Britain“ die Idee einer zentral organisierten Wirtschaftsplanung. Trotz der britischen Tradition einer schrittweisen und eher unsystematischen Vorgehensweise stieß das Modell auf Interesse in Politik und Öffentlichkeit. Das PEP wurde gegründet, um die Eckpunkte der Planung zu

entwickeln. Das Institut erarbeitete auch die Grundlagen für den National Health Service, der von Beveridge nach dem 2. Weltkrieg eingeführt wurde. Die Arbeit des Instituts fand weitgehende Akzeptanz in der Politik, konkret in der Frage der „Racial Discrimination" in den 60er Jahren. In den 70er Jahren erfolgte die Fusion mit dem Centre for Studies in Social Policy (CSSP) zum Policy Studies Institute (PSI). Das Institut steht für solide Forschungsarbeit zu einer Vielzahl von Themen und einen moderaten, nicht-parteiischen Ansatz.[54] Das Institut unterhält auch Kontakte zu den Gewerkschaften und unterstützt aus kritisch-konstruktiver Perspektive den Dialog mit den und Forschungen über die Gewerkschaften. [55]

Abb. 12: British Think Tanks

Organisation	Gründungs-datum	Anzahl der Mitarbeiter	Budget (Mio Pfund)
Fabian Society	1884	7	0,5
Policy Studies Institute (PSI)	1931	35	2,2
National Institute of Economic and Social Research (NIESR)	1938	54	2,0
Institute of Economic Affairs (IEA)	1957	12	1,2
Institute for Fiscal Studies (IFS)	1969	37	2,4
Centre for Political Studies (CPS)	1974	4	0,4
Adam Smith Institute (ASI)	1977	7	0,4
New Economics Foundation (NEF)	1987	45	1,9
Institute for Public Policy Research (IPPR)	1988	35	2,0
Social Market Foundation (SMF)	1989	7	0,5
Demos	1993	10	0,7
Politeia	1995	2	0,25

Quelle: Denham/Garnett 2004: 233

Das "National Institute of Economic and Social Research" (NIESR) wurde gegründet, um den im Vergleich zur Naturwissenschaft geringen Umfang der sozialwissenschaftlichen Forschung zu erhöhen. Das Institut ist unabhängig und finanziert sich über die Einwerbung von Drittmittelprojekten. Der überwiegende Teil der Projekte wird von Regierungsinstitutionen in Auftrag gegeben. Der zweitwichtigste Geldgeber ist die Europäische Kommission (www.-niesr.ac.uk, annual report 2005: 27). Das NIESR gilt mit seinen Wirtschaftsprognosen und Langzeitstudien als eines der einflussreichsten Wirtschaftsinstitute in Großbritannien.

Die dritte Welle der Institutsgründungen erfolgte in den 70er und 80er Jahren durch „New Right Think Tanks". Der Centre for Political Studies (CPS) und das Adam Smith Institute (ASI) wurden als Reaktion auf die vermeintlich gescheiterte keynesianische Politik der Nachkriegszeit gegründet. Bereits das akademisch ausgerichtete Institute of Economic Affairs (IEA) hatte nach alternativen Antworten zu dem damals führenden wirtschaftspolitischen Konzept gesucht. CPS und ASI unterhielten schon immer sehr enge Kontakte zu den Konservativen und gelten als aggressiver als andere „new right Think Tanks" bei der politischen Einflussnahme.

[54] Da jede Forschung einem impliziten Standpunkt folgt, ist auch hier nicht auszuschließen, dass ein solcher auch den Forschungen des PSI unterliegt. Damit wird Bezug genommen auf die kritische Betrachtung des PSI von William Daniel 1989. In: Policy Studies 9(4): 24-33.

[55] Bei einer Vortragsveranstaltung des PSI zum Abschluss des LSE Forschungsprogramms „Future of Trade Unions in Modern Britain" am 08. Februar 2005 diskutierten WissenschaftlerInnen und GewerkschafterInnen angesichts des andaurenden Mitgliederrückgangs Ursachen und mögliche Gegenmaßnahmen.

Die vierte Welle der Institutsgründungen wurde angeregt durch Unzufriedenheit mit der Politik Margret Thatchers und dem Versuch, den mit ihrer Politik sympathisierenden Einrichtungen etwas entgegenzusetzen. Als solches wurde das eher dem linken Spektrum zuzuordnende „Institute for Public Policy Research (IPPR)“ 1986 gegründet. Denham und Garnett ordnen es zwischen dem PSI und den Thatcher nahen Instituten ein und kategorisiert, es wie folgt, „it has a much more partisan edge than the former groups, but lacks the ideological certainties of the latter“ (Denham/Garnett 1998: 35).

Der Grund für diese Einschätzung liege darin, dass die britische Linke seit 1988 damit beschäftigt ist, ihre Politik zu überdenken. Demos beschreiben die Autoren als erste postmoderne Einrichtung, die sich aus alten ideologischen Wurzeln etabliert habe und weitgehend durch junge Leute repräsentiert werde. Zuspruch für ihre Arbeit erhalten sie bislang von allen Seiten des politischen Spektrums. Die 1989 gegründete Social Market Foundation war ursprünglich verbunden mit der Social Democratic Party, jedoch unabhängig, als sie aufgelöst wurde. Ihr Verständnis der Sozialen Marktwirtschaft, das auf Sir Keith Joseph zurückgeht, einen Gründer der Stiftung, impliziert anders als im ursprünglich deutschen Sinne, dass kollektive Regelungen einen Freien Markt behindern könnten. Insofern steht die Stiftung den Konservativen paradoxerweise näher als der Labour Party.

Denham und Garnett resumieren, dass Think Tanks nur *ein* Puzzlestück in der Vielzahl von Einflüssen darstellen, die auf die Politik und Politiker einwirken. Dies sieht auch Dahrendorf, der vielfach eine Mythologisierung des Einflusses von Forschungsinstitutionen ausmacht und konstatiert, dass andere Faktoren wie Krieg oder wirtschaftliche Krisen in den Hintergrund geraten (Dahrendorf 1995).

Allerdings blieben zwei Aspekte, so Denham und Garnett, die für eine Relevanz von Think Tanks in der Politik sprechen. Erstens scheint das institutionelle Umfeld, das gleichgesinnten Individualisten bereitet wird (ideologically fellowship), dabei zu helfen, Überzeugungskraft zu entfalten. Die zweite Einflussgröße scheint die Rekrutierung zu sein. Think Tanks scheinen, zumindest in Großbritannien, eine brauchbare Plattform für eine Karriere in der Politik zu sein, wie einige Beispiele zeigten. Jedoch bleibe insgesamt die Erkenntnis, dass Think Tanks in vielen Fällen auf die politische Agenda reagierten. Es sei viel schwieriger die Politik zu formen.

Das Fazit von Denham und Garnett 1998 lautete: Die Medien machen kaum einen Unterschied zwischen der Qualität von Think Tanks. Wenn „Pseudo Think Tanks“ die Oberhand gewännen über respektable Think Tanks, wäre dies eine düstere Zukunft. Die Tatsache, dass die neuen Think Tanks der 1980er Jahre mit ihrer „leichten Ideologie“ der Blairschen Politik gefallen, stimme ebenso nicht sehr hoffnungsvoll. Aus Sicht der Autoren mache es keinen Sinn, schlecht belegte Policy Papers zu veröffentlichen, um den Medien zu gefallen. Vielmehr zeige die Existenz der älteren Think Tanks aus der zweiten Gründungswelle wie PSI, NIESR und IFS, dass das Motto „thinking on the basis of evidence is the true key to success“ zu langfristigem Erfolg führe.

In ihrer Einschätzung der britischen Think Tank Landschaft von 2004 zeigen sie die problematischen Folgen der engen Zusammenarbeit Blairs mit verschiedenen Think Tanks und die negativen Effekte, die aus einer zu engen Zusammenarbeit resultieren.

Denham und Garnett betrachten die Veränderungen des Verhältnisses von empirischer Forschung und politischer Ausrichtung (ideological) im Zeitverlauf anhand der vier von ihnen ausgemachten Gründungswellen (vgl. Tab. 4).

In der ersten Gründungswelle ist eine starke empirische Forschung, aber auch eine starke politische Orientierung festzustellen, die die Gefahr einer Verfälschung von Forschungs-

ergebnissen beinhalte. Die in der zweiten Welle der 1930er bis in die 1960er Jahre entstandenen Forschungsinstitute weisen ein ideales Verhältnis zwischen starker empirischer Forschung und moderater politischer Ausrichtung auf. Dazu zählen z.B. PSI und NIESR. Ihre Arbeit war nicht ideologisch motiviert, sondern ihr Ziel war die Akkumulierung von Wissen zur gezielten Problemlösung und Politikberatung von Politikern. Die Institute, die als „New Right Think Tanks" in den 1970er Jahren entstanden sind, weisen eine moderate empirische Forschung und eine starke politische Orientierung auf. Denham und Garnett sehen hier einen Zusammenhang mit der ökonomischen Krise und dem Versagen der Keynesianischen Politik. Die in den 1980er Jahren aufgeblühten Institute hatten vermutlich zwei Auswirkungen: Sie boten erstens eine institutionelle Umgebung für die Befürworter radikaler Wirtschaftsreformen, die die Ideen Thatchers von außen stützten. Zweitens gewannen diese Think Tanks vor dem Hintergrund einer Professionalisierung der Politik Einfluss als Sprungbrett und Rekrutierungsinstrument für eine Karriere im Parlament. Die Institute der vierten Gründungswelle zeigen weiterhin eine schwache empirische Forschung und analog dazu eine schwache politische Ausrichtung. Sowohl die Institute der dritten als auch der vierten Welle zeigen eine Vorliebe für schnelle Schlagzeilen, was auf einen gewissen Druck der Medien hinweist. Ein Problem dieser Institute, z.B. im Falle des IPPR, sehen die Autoren darin, dass eine enge Zusammenarbeit mit der Regierung dazu führen kann, dass kritische Aussagen sanktioniert werden und das Institut dazu verleitet werden kann, gegen Geld bestimmte Expertisen zu liefern.

Abb. 13: Kategorien britischer Think Tanks

Gründungswelle	Empirische Forschung	Politische Ausrichtung
1. 19. Jh.	stark	stark
2. 1930er-1960er Jahre	stark	moderat
3. 1970er Jahre	moderat	stark
4. 1980er Jahre – 2000	schwach/moderat	schwach

Quelle: Denham/Garnett 2004

Die Autoren sehen erstens einen Verlust an Ideologie bzw. politischer Ausrichtung bei den Think Tanks. Dies berge die Gefahr opportunistischen Verhaltens und der Vereinnahmung durch Sponsoren und Politik. Zweitens sehen sie eine steigende Apathie in Bezug auf die gesellschaftliche Funktion von Think Tanks. Diese werde vor allem von den Medien geschürt, die eine Aushöhlung der Think Tanks beklagen. Als Urheber dieses Bedeutungsverlustes machen die Autoren die Medien selbst und das übertriebene Vertrauen in selbst ernannte, also nicht legitimierte „Politikberater" der Blair-Ära verantwortlich. Dies habe zu einem Korporatismus zwischen Politikern und Wirtschaftsvertretern ohne Berücksichtigung der Gewerkschaften geführt. Insgesamt habe die zu enge Rekrutierung von Beratern aus dem inneren Zirkel Whitehalls dazu geführt, dass die Distanz zwischen Regierung und Bürgern zunehmend größer geworden sei.

Insgesamt kommen sie zu dem Urteil, dass die Entwicklung von Forschung und politischer Ausrichtung der entstandenen Think Tanks keinen Niedergang, sondern eher eine zyklische Schwankung markiert. Die Anfälligkeiten der „postmodernen" Think Tanks der vierten Welle haben gezeigt, dass Think Tanks sehr schnell fundamentalen Einflüsterungen

durch die Politik unterliegen können und durch die Presse leicht zu aktuellen aber letztlich unwirksamen „Schnellschüssen“ verleitet werden.

Positiv sehen die Autoren, dass trotz des sinkenden Stellenwertes von Think Tanks aufgrund der Erfahrungen mit den „postmodernen“ Think Tanks die frühen Gründungen der ersten und zweiten Welle überlebt haben. Erfreulich sei auch, dass sie Aufmerksamkeit in den Medien mit ihren fundierten Recherchen erlangen. Als Beispiele werden IFS und eine erneuerte Fabian Society herangezogen. Dies spreche dafür, dass es sich insgesamt um eine zyklische Entwicklung und nicht um einen Niedergang von Think Tanks handele.

Interessant an dieser Analyse ist, dass gerade die Institute überleben, die eine moderate bis starke politische Ausrichtung aufweisen, die gepaart ist mit einer starken empirischen Forschung. Möglicherweise sind Institute, deren „politischer Standpunkt“ und deren Forschungsverständnis nicht ausreichend gefestigt sind, einer Vereinnahmung durch Politik und Medien stärker ausgesetzt. Diese Beobachtung könnte ein Indiz für das Überleben gewerkschaftsnaher Institute und deren Wandlungsfähigkeit sein.

Die ausführliche Darstellung des politischen Systems, der kulturellen Besonderheiten der britischen Gesellschaft sowie die Beschreibung der gewerkschaftsnahen und der allgemeineren Wissenslandschaft in Großbritannien bilden den Hintergrund für die folgende Aufarbeitung der Entstehung, Organisation und Funktion des Labour Research Departments. In welcher Form sich die britischen Traditionen in der Arbeit und der Organisation des Labour Research Department (LRD) wiederfinden und inwiefern eine Pfadabhängigkeit disgnostiziert werden kann, soll die folgende Analyse des Instituts ergeben.

2.3 Forschung und Beratung *für* die Gewerkschaften – die historische Entwicklung des Labour Research Department (LRD)[56]

Das Labour Research Department (LRD) in London ist historisch eng mit den britischen Gewerkschaften verknüpft und gehört heute auf dem britischen „Forschungs- und Beratungsmarkt“ für Gewerkschaften zu einer festen Größe. Das LRD wird seit seiner Gründung von interessierten Gewerkschaften durch Jahresbeiträge (affiliations) unterstützt. Hierfür bietet das Institut diesen Gewerkschaften im Gegenzug ein breites Informationsangebot, das in Form von unterschiedlichen Publikationen von den Gewerkschaften erworben werden kann. Darüber hinaus führt das Institut Forschungsarbeiten und Projekte zu ausgewählten Themen im Auftrag der Gewerkschaften durch (commissioned research).

Das LRD ist 1912 aus dem Fabian Research Department hervorgegangen und damit eng verbunden mit der Geschichte der Fabian Society und deren Gründern. Die Fabian Society[57], gegründet 1884, ist eine intellektuelle Bewegung, die sich mit der Erforschung, Diskussion und Publikation von Ideen aus dem linken Spektrum befasst. Die Mitglieder der Fabian So-

[56] Die folgenden Ausführungen beruhen auf dem Anniversary Supplement vom Juli 1987, das vom Institut zum 75. Jährigen Bestehen herausgegeben wurde und auf Interviews mit Institutsmitgliedern zur jüngeren Geschichte des Instituts basiert.

[57] Die Namenswahl ist programmatisch gemeint. Sie geht zurück auf den römischen General Fabius Maximus Verrucosus, genannt Cuncator der Zögerer, da er eine Strategie der Zermürbung einer direkten Konfrontation mit den Karthagern unter ihrem General Hannibal vorzog (www.lse.ac.uk/resources/LSEHistory/timeline.htm; www.wikipedia.org/wiki/fabian_society).

ciety vertraten damals eine „neue“ Form der politischen Einflussnahme, nämlich eine schrittweise, evolutionäre Durchdringung der politischen Machtzirkel durch Ideen. Diese Strategie stand im Gegensatz zu einem revolutionären Vorgehen. Sidney Webb, einer der Mitbegründer der Fabians, war sich des Einflusses der führenden Intellektuellen bzw. politischen Klasse bewusst. Er wollte Teil dieser führenden Klasse werden und diese mit den Ideen eines demokratischen Sozialismus durchdringen. Die Auffassung Sidney Webbs und seiner Mitstreiter war davon geprägt, die Menschen von den Vorzügen des demokratischen Sozialismus zu überzeugen. Dies funktionierte ihrer Meinung nach über Bildung und Stimulierung der Politik durch Vorträge und Diskussionen von demokratisch gesinnten und gebildeten Experten.

Mit der Gründung der London School of Economics durch die Fabian Society wurde eine alte Idee Sidney Webbs in die Tat umgesetzt. Die Gründung traf die besorgte Stimmung, die damals in der Gesellschaft Großbritanniens herrschte. Durch den industriellen Aufholwettbewerb Deutschlands fürchtete man, Großbritannien könne seine wirtschaftliche Vormachtstellung in Europa verlieren. Viele sahen den Grund dafür in unzureichender (Aus)Bildung und Forschung[58]. Somit stieß die Gründung des LSE auf großes Interesse. Nach zehn Jahren hatte sich die Einrichtung bereits etabliert und wies mehr „Postgraduates“ (69) als Oxford (27) und Cambridge (36) zusammen aus und stellte ein Drittel aller Postgraduierten (181) (www.lse.ac.uk/resources/LSEHistory/timeline.htm).

Während Sidney Webb in der Politik Karriere machte, setzte sich seine Frau Beatrice Webb mit der Genossenschafts- und Gewerkschaftsbewegung auseinander. Sie interessierte sich früh für die Situation der Arbeiter, sprach mit Arbeitern und Gewerkschaftsvertretern und analysierte erstmals mit sozialwissenschaftlichen Methoden die noch neue Organisationsform der Gewerkschaften und der Genossenschaften. Ebenfalls aktiv in der Fabian Society gründete sie im Juli 1912 das „Committee of Enquiry into the Control of Industry” und übernahm den Vorsitz.

Das Ziel der Gruppe bestand darin, einen konstruktiven (sanely) Bericht zu verfassen über die Möglichkeiten, „die Industrie im zukünftigen Staat zu kontrollieren“. Die von revolutionären Sozialisten benutzten Formulierungen zur „Nationalisierung oder Sozialisierung der Produktionsmittel, Verteilung und Austausch“ schienen Beatrice Webb als strittig. Das Committee erregte viel öffentliches Aufsehen und Interesse. Über 85 Studenten beteiligten sich an den Forschungsarbeiten. Beatrice Webb organisierte Forschungsarbeiten über Gewerkschaftsstrukturen, Syndikalismus, selbstbestimmte Arbeitsplätze, Profit-sharing, die Genossenschaftsbewegung etc. 1913 wurde die Arbeit auf institutionelle Füße gestellt. Aus dem Committee wurde das Fabian Research Departement. Mitglieder der Fabian Society konnten die Arbeit des Departements durch einen minimalen Jahresbeitrag unterstützen. Die Arbeit gewann an wissenschaftlichem Profil. Es wurden Fragebögen an die Gewerkschaften versendet, Betriebe besichtigt, Presseartikel gesammelt und Forschungsarbeiten angefertigt. Die ersten Forschungsergebnisse wurden im Rahmen einer Sommerschule in den Jahren 1913 und 1914 vorgestellt.

[58] Vermutlich schrumpfte der Vorsprung, den Großbritannien durch die frühe Industrialisierung gewonnen hatte. Insbesondere Deutschland und Frankreich machten erhebliche Anstrengungen, um im Wettbewerb gegenüber Großbritannien zu bestehen. Sie studierten und kopierten die technischen Entwicklungen aus Großbritannien und nutzten die so gewonnenen technischen Kenntnisse zum Aufbau eigener Ingenieursschulen. Diese ermöglichten eine Systematisierung.

Das Institut wuchs rasch. Robin Page Arnot[59] leitete das Institut seit 1914 als „full-time secretary“ und beschreibt ein Kommen und Gehen von freiwilligen Mitarbeitern, Gewerkschaftsführern, Shop Stewarts, Politikern der Liberal Party und der Labour Party. Arnot, späterer Gründer der kommunistischen Partei Englands, verweigerte den Kriegsdienst und wurde für zwei Jahre inhaftiert. 1914 übernahm George Bernhard Shaw[60] den Vorsitz des Departments, sein Stellvertreter wurde der führende Guild Socialist G.D.H. Cole[61]. Margarete Postgate, später Margarete Cole, übernahm später seinen Posten. 1918 kehrte Arnot aus dem Gefängnis zurück und leitete das Institut bis 1926. Das Institut lieferte beispielsweise Informationen zur Unterstützung der Miners Federation in der Royal Commission über die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen im Bergbau. Das LRD wies beispielsweise auf die Rückständigkeit der Produktionsweise in den Unternehmen hin.

Der Ausbruch des Ersten Weltkrieges veränderte die begonnene Entwicklungsrichtung des Instituts. Während die Arbeit des Instituts in den ersten Jahren davon geprägt war, sich mit der zukünftigen Gesellschaftsordnung auseinanderzusetzen und sozialwissenschaftliche Forschungen durchzuführen, richtete sich die Aufmerksamkeit in den Jahren des Ersten Weltkriegs auf die konkreten Probleme, mit denen die Arbeiterbewegung konfrontiert war.

Das Institut entwickelte sich allmählich zu einer Beratungs- und Servcieeinrichtung für die Gewerkschaften. Ab 1916 war die Mitgliedschaft nicht mehr an die Fabian Society gebunden, sondern stand allen Gewerkschaften und Mitgliedern sozialistischer Vereinigungen offen. Margret Cole gab ein monatliches Informationsblatt für die Mitglieder heraus, genannt „Monthly Circular“, das eine Vielfalt an Rubriken und Themen, über Gewerkschaftspolitik, über Gewerkschaften aus dem Ausland, Nachrichten aus der Politik und Informationen über neue Gesetze etc. abdeckte.

Die Ziele des Instituts bestanden darin, mit den Reformströmungen der Arbeiterbewegung, der sozialistischen Bewegung und der Genossenschaftsbewegung zusammenzuarbeiten, Forschung zu fördern und durchzuführen über Probleme, die von Interesse für die Arbeiterschaft waren, sowie Informationen und Publikationen bereitzustellen.

Nach dem Ersten Weltkrieg

Die Auseinandersetzungen zwischen den erstarkten Gewerkschaften, den Arbeitgebern und der Regierung wurden nach dem 1. Weltkrieg mit unverminderter Härte fortgeführt und berührten auch die Arbeit des Labour Research Department. Neben Lohnforderungen versuchten die Gewerkschaften, die Verstaatlichung der Grundstoffindustrien, wie z.B. den Bergbau durchzusetzen. Lloyd George, mittlerweile liberaler Premierminister, bot zur Beschwichtigung eine Königliche Kommission an. Das LRD lieferte umfangreiche Informationen für die von Richter Sankey (später Lord) geleitete Royal Commission, u.a. über die

[59] Arnot war einer der Gründer der Kommunistischen Partei Englands und war gleichzeitig politisch aktiv in den Streikaktionen der Bergarbeiterbewegung. In den dreißiger Jahren kehrte er zum Labour Research Department zurück und arbeitete als Autor. Er ist Verfasser einer sechsbändigen Geschichte der Bergarbeiterbewegung und eines zweibändigen Werkes über die Geschichte der russischen Revolution. Bis in die 80er Jahre schrieb er für die Monatszeitschrift des Instituts, er war Mitglied im Executive Committee und wurde zum Ehrenpräsident gewählt. Er starb 1986.

[60] George Bernhard Shaw, Sidney und Beatrice Webb, Graham Wallas, Hubert Bland, H.G.Wells und Sidney Olivier waren Mitbegründer der Fabian Society.

[61] G.D.H. and Margrete Cole gehören wie die Webbs zu den zentralen Figuren der sozialistischen Bewegung in Großbritannien. Beide haben das Denken in der Labour Party bis in die 60er Jahre mitbestimmt. Als Guild Socialist stellte G.D.H. Cole sich eine Mischung aus gewerkschaftlicher Repräsentation und mittelalterlicher Zunftordnung in modernisierter Form vor. Freiheit im Gegensatz zu (Lohn-)sklaverei, aber auch die Übernahme von Verantwortung hatten einen zentralen Stellenwert in seiner Vision eines praktizierten Sozialismus. Wie die Webbs maßen er und seine Frau der Wissenschaft und empirischen Fakten eine hohe Bedeutung für die Weiterentwicklung sozialistischen Ideengutes bei (Levenson/Lodge/Rosen 2004: 25ff).

Rückständigkeit der Zechenbetriebe. Die Kommission arbeitete die Situation des Bergbaus umfassend auf und empfahl überraschender Weise die Verstaatlichung des Bergbaus, was jedoch von der Regierung schließlich ignoriert wurde und abermals heftige Streiks im Bergbau hervorrief (Hutt 1977: 74). 1919 führten die Eisenbahnergewerkschaften einen heftigen Streik durch und sie baten das LRD, die Berichterstattung in der Öffentlichkeit zu übernehmen. Allen Hutt führte den Erfolg der Eisenbahner auf drei Faktoren zurück: 1. Einigkeit der Eisenbahner; 2. Mächtige Verbündete in der Kooperativbewegung, die Kredite für die Streikzahlungen gewährten und die Solidarisierung der Londoner Zeitungsdrucker, die eine einwandfreie Berichterstattung gewährleisteten und 3. eine „aggressive und geschickte Öffentlichkeitsarbeit des Labour Research Department" (Hutt 1977: 25-29; 75). Die Berichterstattung über einen Streik in der Öffentlichkeit war ein Novum, wurde danach vom LRD aber nicht wieder praktiziert. 1919 wurde dem LRD angeboten, unentgeltlich in die Räume der Labour Party zu ziehen und sie im Gegenzug mit Informationen zu unterstützen. Bereits zwei Jahre später eröffneten TUC und Labour Party dem LRD, gemeinsam ein eigenes Institut gründen zu wollen. Das Executive Committee des LRD beriet lange über die Zukunft des LRD.

Mittlerweile hatte sich das Institut von seinem Ursprungsziel, eine „Policymaking Organisation" zu sein, wie es Beatrice Webb initiiert hatte, entfernt. Die Gewerkschaften besetzten das Feld der Politik und das Institut sollte Fakten und Zahlen zur Verfügung stellen. Es wurde beschlossen, auf der Basis von Jahresbeiträgen der Gewerkschaften (affiliations) - wie es seit der Gründung durch die Fabian Society praktiziert wurde - die Forschungs- und Beratungsarbeit weiterzuführen. Die Sammlung von Informationen *über* die Gewerkschaften wurde abgelöst durch einen Service *für* die Gewerkschaften. Damit setzte das Institut die Priorität auf die Unterstützung der gewerkschaftlichen Praxis durch Informationsbeschaffung, Recherchen und deren Aufbereitung und Verbreitung in Form von Publikationen, die mit der Zeit weiterentwickelt wurden.

Das Labour Research Department war nun eine von staatlicher Politik oder von der Politik der Labour Party „unabhängige" Forschungs- und Beratungseinrichtung der Gewerkschaften. Als Gegenleistung für die Mitgliedsbeiträge konnten die Gewerkschaften die Publikationen des Instituts beziehen und Recherchen in Auftrag geben. Sofern es sich um umfangreichere Arbeiten handelte, wurde ein Honorar erhoben, jedoch arbeiteten viele Forscher unentgeltlich und einige Organisationen spendeten zusätzlich an das Institut.

Die Ablösung des Instituts von der Fabian Society und der Labour Party, die zu dieser Zeit einen sozialdemokratischen Weg einschlugen, schien politisch motiviert. Der leitende Sekretär G.D.H. Cole kooperierte mit der All-Russian Co-operative Society (ARCOS)[62], was auf das Missfallen von Bernhard Shaw und Barbara Drake[63], beide Mitglieder des Executive Comittees, stieß und zu deren Austritt führte. Sie befürchteten, dass eine Unterstützung kommunistischer Organisationen den Ruf des Instituts bei den Unterstützern beschädigen könnte.

Die dreißiger Jahre

Das Institut konzentrierte sich auf detaillierte Untersuchungen dominierender britischer Unternehmen ausgewählter Sektoren (Textilindustrie, Maschinenbau, Eisenbahn und Schiff-

[62] Hintergrund war die britische und französische Intervention gegen das sozialistische Russland und die Unterstützung eines polnischen Überfalls, der von den Briten und Franzosen unterstützt wurde. Um ihre Solidarität mit der russischen Arbeiterbewegung zu zeigen, bestreikten sie britische Frachter, die mit Munition für Polen beladen waren (Hutt 1977: 77).

[63] Sie engagierte sich in der Fabian Society und der Gewerkschaftsbewegung und war Autorin wissenschaftlicher Abhandlungen über die Rechte der Frauen in den Gewerkschaften und der Arbeitswelt.

sindustrie etc.). Es folgten Studien über die Geschäftsaktivitäten von Parlamentsabgeordneten, die bis heute Teil der Institutsarbeit geblieben sind. Ein weiteres Feld sind Arbeiten zur Kolonialpolitik Großbritanniens.

Die enge Verbindung mit dem Bergbau blieb und es wurden zahlreiche Informationen und Argumente zusammengetragen für die von der Regierung angestoßenen „inquiries". Es folgten innergewerkschaftliche Auseinandersetzungen zwischen den Bergleuten und dem TUC sowie den Gewerkschaften des Civil Service und der Post. Letztere zogen ihre Affiliations zurück und das Institut geriet in finanzielle Schwierigkeiten.

Die Hoffnungen auf eine Besserung der Situation durch die gewählte Labour Regierung wurde enttäuscht, als diese gemeinsam mit Konservativen und Liberalen eine Regierung bildete. Es folgte eine der tiefsten Wirtschaftskrisen mit hoher Arbeitslosigkeit und Lohnverlusten in allen Bereichen. Viele Gewerkschaften konnten ihre Mitgliedsbeiträge nicht mehr zahlen und das Institut war ernsthaft bedroht.

Dank einer glücklichen Fügung, der U-Bahnbau benötigte die Gebäude, in denen sich das Institut befand, erhielt dieses eine umfangreiche Entschädigung, die den Umzug und die weitere Arbeit des Instituts sicherte. Die dreißiger Jahre waren geprägt durch eine intensive Unterstützung der Gewerkschaften bei der Herausgabe eigener Zeitungen und bei Konflikten mit den Arbeitgebern. Es folgten die Jahre des Faschismus, in denen sich das LRD der Aufklärung der nationalen faschistischen Bewegung widmete und Bericht über die Entwicklung des Faschismus im Ausland erstattete.

Ein zentrales Thema in dieser Zeit waren die Wohnsituation und häufig auftretende Verletzungen des Mietrechts durch die Vermieter. Das Institut informierte über Rechte und machte die bestehenden Missstände öffentlich. Das Institut hatte sich wieder stabilisiert und profitierte neben den gestiegenen Affiliations von unentgeltlicher Unterstützung von Fachleuten und großzügigen Spenden. Das Institut engagierte sich nach wie vor in der Lokalpolitik und produzierte einen Local Government News Service.

Der Zweite Weltkrieg

Der Beginn des Zweiten Weltkriegs führte dazu, dass die Arbeit des Instituts auf die Unterstützung der Gewerkschaften und Arbeitnehmer in der Kriegssituation ausgerichtete wurde. Das LRD reagierte mit praktischen Informationen zur kriegsbedingten Gesetzeslage und einem Newsletter mit aktuellen Informationen. Die Regierung konzentrierte sich auf die Produktion kriegswichtiger Güter wie Nahrungsmittel. Große Unternehmen sollten die Versorgung sicherstellen und erhielten die Möglichkeit, große Gewinne abzuschöpfen. Das LRD veröffentlichte die Vorzüge, die die Unternehmen aus dieser „Industriepolitik" zogen. Ferner wurde über die Bestimmung des Lebenshaltungsindex informiert und die keynesianischen Vorschläge, gesetzliche Kreditanleihen bei den Löhnen durchzusetzen. Die Affiliations stiegen auf den Höchststand seit 1925.

Das Institut wurde von Anfragen Ausgebombter überhäuft und leistete nützliche Hilfe durch die Weitergabe von Informationen. Es wurde zur Anlaufstelle öffentlichen Interesses. Das LRD organisierte die Beteiligung von Experten und Referenten und eine Konferenz zur Kriegsproduktion. Diese Aktivität missfiel dem TUC, der die Aktivitäten als Einmischung gewerkschaftlicher Politik betrachtete. Er forderte die Labour Party auf, das LRD zu verbieten, da es unter kommunistische Kontrolle geraten sei. Das LRD, dessen überwiegender Teil des Executive Committees und durch dieses vertretene Gewerkschaften aus Nicht-Kommunisten bestand, veröffentlichte eine Gegendarstellung. Das Institut habe der Öffentlich-

keit Forschungsergebnisse vorgelegt, die diskutiert wurden, ein Eingriff in politische Entscheidungen sei nicht beabsichtigt gewesen. Das Institut wurde auf die von der Labour Party geführte „schwarze Liste“ geächteter/verbotener Einrichtungen gesetzt. Dennoch expandierte das Institut und die Auflagen seiner Publikationen stiegen stetig an. Auch die Anfragen an das Institut stiegen, ebenso die Zahl der Referenten, die im Namen des Instituts auftraten. Mit zunehmender Kriegsdauer stieg die Beschäftigung von Frauen in den kriegswichtigen Industrien. Das LRD widmete sich diesem Thema und forderte gleiche Bezahlung von Männern und Frauen. Die Zahl der zahlenden Gewerkschaften stieg auf über tausend. Das Kriegsende nahte und das Institut widmete sich dem von der Labour Party vorgelegten Beveridge Report zur Sozialversicherung.

Nachkriegszeit

Die Labour Party errang einen überwältigenden Sieg. Eine Reihe von Neuerungen wurde eingeführt: der Bergbau, der öffentliche Bahnverkehr, die Strom- und Gaserzeugung wurde verstaatlicht. Die Schulpflicht wurde von 14 auf 15 Jahre heraufgesetzt. Ein kostenloser Gesundheitsservice wurde eingeführt, gemeinsam mit weiteren wohlfahrtsstaatlichen Leistungen, die im Beveridge Report vorgeschlagen wurden. Auch in den Betrieben gab es Neuerungen, die Gewerkschaften erhielten ihre alten Rechte zurück, die ihnen aufgrund des Trades Disputes Act 1927 aberkannt worden waren. Die Bergarbeiter setzten die Fünf-Tage-Woche durch, während in vielen anderen Industrien die Arbeitszeit von 48 auf 44 Stunden reduziert wurde. Die Errungenschaften des Wohlfahrtsstaates wurden bald durch eine heftige Nachkriegskrise bedroht. Benzinknappheit und die Rationierung von Lebensmitteln dauerten an. Keine guten Voraussetzungen für den Aufbau eines sozialistischen Großbritanniens. Die Linke sollte diese Zeit als das der ‚lost opportunity’, der vergebenen Gelegenheit, bezeichnen.

Das Institut expandierte weiter, ein Sekretär, der sich vor allem mit dem Bergbau befasst hatte, verließ das Institut, um für die Bergbaugewerkschaft ein eigenes Forschungsinstitut aufzubauen. Aktuelle Informationen über Neuerungen im Arbeitsrecht etablierten sich zu einem zentralen Produkt des Instituts. In den 50er Jahren erlebte das LRD einen weiteren Rückschlag, da der Kalte Krieg zu einer politischen Kampagne gegenüber Anhängern der Kommunistischen Partei führte und das LRD erneut auf die Liste verbotener Organisationen geriet. Wieder fielen die Affiliations und 1951 gewannen die Konservativen die Mehrheit im Parlament.

Die 1950er und 1960er Jahre

Viele Recherchen beschäftigten sich in dieser Zweit mit den Unternehmensgewinnen. Ein weiteres Mal trat die Wohnungsfrage in den Vordergrund. Die neue Regierung lockerte den Mieterschutz, so dass viele Wohnungen zu Eigentumswohnungen umgewandelt wurden. Dann rückten die britischen Kolonien wieder ins Blickfeld, die nach und nach unabhängig wurden. Ende der 59er Jahre verbesserte sich die Situation des Instituts und die Mitgliederzahlen stiegen erneut. Atomkraft und Rassismus folgten als Themen. Die Beziehungen der Tory Parlamentarier zur Industrie blieben ebenfalls auf der Tagesordnung. Die Thatcher Ära warf ihre Schatten voraus.

1964 zog das Institut nach vielen Ortswechseln in ein eigenes Gebäude, das durch Spenden finanzierte werden konnte. Nun war ausreichend Platz für die Wissenschaftler und

eine kleine Bibliothek. 1965 wurde die Institutsleitung an Roger Simon übergeben, der bereits seit 1958 als Wissenschaftler im Institut arbeitete und zuvor als Rechtsanwalt das Institut ehrenamtlich unterstützte. In den sechziger Jahren prosperierte die Wirtschaft und die Arbeitslosigkeit war niedrig. Die Regierung unter Harold Wilson führte das Recht auf Arbeitslosenunterstützung ein, nachdem ein Arbeitnehmer zwei Mal vom gleichen Arbeitgeber entlassen wurde. Das LRD publizierte eine Broschüre zu diesem Thema, die stark nachgefragt wurde. Ferner wurden staatliche Zuschüsse zur Arbeitslosen- und Krankenversicherung gewährt, die jedoch von der Thatcher Regierung wieder abgeschafft wurden.

Ende der 60er Jahre kam es zu anhaltenden Kontroversen zwischen dem TUC und der Regierung Wilson (1964-1970) über die Wirtschaftspolitik. Die Versuche der Regierung, aufgrund der steigenden Inflation die Lohndrift einzudämmen, führte zu heftigen Konflikten mit den Gewerkschaften, die auch durch den TUC nicht kontrolliert werden konnten. Im Gegenteil, der TUC versuchte, die Labour Party zu nutzen, um Druck auf die Einzelgewerkschaften auszuüben. Der Donovan Report verwies auf die Problematik der unkontrollierten Industriellen Beziehungen, die durch wilde Streiks gekennzeichnet waren und die für die negative wirtschaftliche Entwicklung verantwortlich gemacht wurden. Der Donovan Report legte die Mechanismen des Phänomens, das im Volksmund häufig abwertend als ‚britische Krankheit' bezeichnet wurde, offen (Kamm/Lenz 2004: 246). Die Experten, zu denen Allan Flanders und Hugh Clegg, führende Industrial Relations Experten der Universität Oxford, gehörten, identifizierten ein neues System der Industriellen Beziehungen. Das System des industrieweiten collective bargaining wurde immer mehr ausgehöhlt. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände schlossen Rahmenvereinbarungen über Mindestlöhne und Schlichtungsverfahren. Die eigentlichen Löhne und Arbeitsbedingungen fanden jedoch zunehmend auf betrieblicher Ebene statt, wo die Shop Stewarts an Einfluss gewannen. Der TUC und die Gewerkschaftszentralen waren immer weniger in der Lage, auf die lokale und betriebliche Ebene Einfluss zu nehmen. Die Folge war eine Zunahme inoffizieller Streiks und eine verstärkte Lohndrift (Howell 2005: 10).

Die 1970er Jahre

Trotz der ernüchternden Ergebnisse des Donovan Reports schreckte die Labour Regierung unter Harold Wilson vor einer gesetzlichen Regulierung zurück. Sein konservativer Nachfolger Edward Heath (1970-1974), wagte mit dem Industrial Relations Act die Konfrontation mit den Gewerkschaften. Obwohl sich Heath zunächst nicht durchsetzen konnte, sollte mit diesen Gesetzen schließlich die Autonomie der Gewerkschaften eingeschränkt und ihre Immunität bei Gewerkschaftskämpfen aufgehoben werden. Das nahe Ende voluntaristischer Arbeitsbeziehungen wurde mit diesen Gesetzen angekündigt. Doch zunächst widersetzten sich die Gewerkschaften abermals mit Erfolg. Allen voran organisierten die Bergarbeitergewerkschaft NUM (National Union of Mineworkers) einen landesweiten Streik und erreichten Neuwahlen, aus denen die Labour Party als Sieger hervorging. Harold Wilson (1974-1976) wurde erneut Premierminister und machte die Gesetze des Industrial Relations Act der Vorgängerregierung rückgängig und versuchte, eine Annäherung zwischen Politik und Gewerkschaften zu erreichen. Er schloss mit den Gewerkschaften einen Kontrakt (social contract), eine Vereinbarung, in der sich die Gewerkschaften zur Zurückhaltung in Arbeitskämpfen bereiterklärten und im Gegenzug Mitsprache bei der Wirtschaftspolitik erhielten (Kamm/Lenz).

Wilsons Nachfolger James Callaghan (1976-1979) profitierte von dem abgeschlossenen Sozialvertrag mit den Gewerkschaften und die Lohnsteigerungen konnten vier Jahre moderat gehalten werden. Beim Versuch die Löhne auch im fünften Jahr zu zügeln, reagierten die Gewerkschaften mit harten Aktionen, die schließlich unter dem Namen ‚Winter of Discontent' (1978/79) bekannt wurden und abermals zur Abwahl eines Premierministers führten.

In den siebziger Jahren stieg die Zahl der affiliations der Shop Stewarts zum LRD, was als Indiz gelten kann, dass sich die britischen Arbeitsbeziehungen auf die betriebliche Ebene verlagerten und einen steigenden Beratungsbedarf markierten. Die Nachfrage nach Informationen über Vereinbarungen auf der betrieblichen Ebene stieg, so dass das LRD eine neue Zeitschrift, den Bargaining Report, entwickelte, mit dem sie die Gewerkschaften über die neuesten Verhandlungsergebnisse zu verschiedenen Themen wie Lohnfortzahlung, Urlaub, Altersvorsorge, Rentenpläne und die zur Verfügung stehenden Arbeitsmittel für Shop Stewarts etc. informierte.

Die 1980er und 1990er Jahre

Die achtziger Jahre sind politisch geprägt durch anhaltende wirtschaftliche Rezession, steigende Arbeitslosigkeit und die Einführung restriktiver Gesetze gegen die Aktivitäten der Gewerkschaften in den Betrieben. Bevor sie in den Betrieben aktiv werden können, müssen 50 Prozent der Belegschaft für eine Anerkennung der Gewerkschaften im Betrieb stimmen (union recognition). Die Immunität der Gewerkschaften wurde mit den neuen Gesetzen gebrochen und die Handlungsfreiheit sehr stark eingeschränkt. Dennoch versuchte die Bergarbeitergewerkschaft NUM (National Union of Mineworkers) erneut, in einem erbitterten Streik 1984/'85 um die Zukunft des Kohlebergbaus gegen die konservative Politik Margret Thatchers anzugehen. In den achtziger Jahren war der wirtschaftliche Niedergang des Bergbaus bereits so offensichtlich, dass Forderungen nach staatlicher Hilfe auch in der Öffentlichkeit kritisch betrachtet wurden. Mit dem Abbau der Beschäftigung in diesem Industriezweig sank auch die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder von 250.000 in den 70er Jahren auf 10.000 in den 80er Jahren (Sturm 1999: 31).

Der Bedarf an Informationen und Unterstützung durch das LRD ist trotz des Strukturwandels der englischen Wirtschaft und die tiefe Wirtschaftskrise nicht zurückgegangen. Im Gegenteil, die Anzahl der Beitrag zahlenden Gewerkschaften betrug erstmals über 200. Während sich die Zahl der nationalen Gewerkschaftsorganisationen kontinuierlich verringert hat, was jedoch Ergebnis von andauernden Fusionen ist, sind die affiliations der Trade Union branches und der Shop Steward Committees stark angestiegen. 1986 wurde das LRD von 88 Prozent der TUC Mitglieder unterstützt.

Durch die anwachsenden affiliations konnten eine Reihe von Neuerungen durchgeführt werden. Das Institut hat in seiner Geschichte immer wieder Studien mit selbst erhobenen Daten zu ausgewählten Themen angefertigt. In den 80er Jahren werden empirische Forschungsprojekte in Kooperation mit nationalen und Europäischen Forschungseinrichtungen und Umfragen für Gewerkschaften zum regelmäßigen Repertoire der Institutsarbeit. Von nun wird die Zusammenfassung und Aufbereitung vorhandener Daten aus Regierungsquellen und Unternehmensberichten durch eigene Erhebungen ergänzt.

In den 90er Jahren investierte das Institut in ein neues Computerprogramm, mit dem die Gewerkschaftsbeiträge und Publikationsbestellungen effizienter bearbeitet werden konnten. Auch die permanent gesammelten Tarifinformationen wurden computertechnisch erfasst,

aufbereitet und können heute über Payline im Abonnement schnell und unkompliziert elektronisch abgerufen werden. Die Aufmachung des traditionellen Magazins ‚Labour Research' wurde optisch durch aufwendigere Photos und Bilder modernisiert, seine Auflage blieb jedoch bei 10.000 Exemplaren. Der wöchentliche Fact Service erscheint nun als gedruckter Newsletter und hat eine Auflage von 2.000 Exemplaren. Von den themenbezogenen Broschüren (booklets) erscheinen im Jahr zwischen zehn bis zwölf Exemplare in einer Gesamtauflage zwischen 80.000 bis 100.000. Die höchsten Verkaufszahlen erreichen Informationen über Law at Work und Health and Safety at Work. Sie bilden die Bestseller des Instituts und tragen wesentlich zur finanziellen Sicherung des Instituts bei (LRD annual report 2003, 2005).

Zusammenfassung

Das Institut hat sich bereits nach wenigen Jahren von einer auf die Abfassung wissenschaftlicher Studien ausgerichteten Organisation zu einer praktischen Beratungs- und Serviceeinrichtung für die Gewerkschaften entwickelt. Der Organisationsaufbau der Gewerkschaften und die wirtschaftliche Situation erforderten konkrete, praktische Unterstützung. Wissenschaftseinrichtungen (Universitäten, Colleges) waren weit weg von den Alltagsbedürfnissen der Arbeiter und ihre Träger lehnten es ab bzw. waren aufgrund ihrer sozialen Herkunft nicht in der Lage, die Situation der Arbeiter nachzuvollziehen und in das Spektrum der universitären Lehre einzubeziehen.

Die Auseinandersetzung zwischen Arbeitern und Universitätsgelehrten um die institutionelle Verankerung höherer Arbeiterbildung stellte schließlich das etablierte Herrschaftswissen in Frage. Da die Arbeiter zu diesem Zeitpunkt noch nicht über ausreichenden Einfluss verfügten, eine eigene Forschungsperspektive an der Universität oder gar am Ruskin College zu etablieren, kam es zur Gründung von neuen Institutionen, die den Bedürfnissen der Arbeiter und Gewerkschaften nach Informationen und Wissen entsprachen und die existentiellen Alltagsprobleme aus ihrer Perspektive adäquat thematisierten und analysierten.

Das National Council of Labour Colleges (NCLC) erfüllte diese Bedürfnisse ebenso wie das Labour Research Department und die spätere Industrial Relations Forschung. Das LRD und das TURU am Ruskin College bildeten bis zur Gründung des IRRU die einzige Wissensressource für Gewerkschaften, die sie bei der Bewältigung ihrer Alltagsaufgaben systematisch mit Informationen und Beratung unterstützte.

Die folgende Beschreibung der zentralen Organisationsbasis und Ausrichtung des Instituts gibt Aufschluss über die Beziehung, die Funktion und Organisation des Instituts und sein Verhältnis zu den Gewerkschaften, sowie zur Wissenschaft, Politik und Öffentlichkeit.

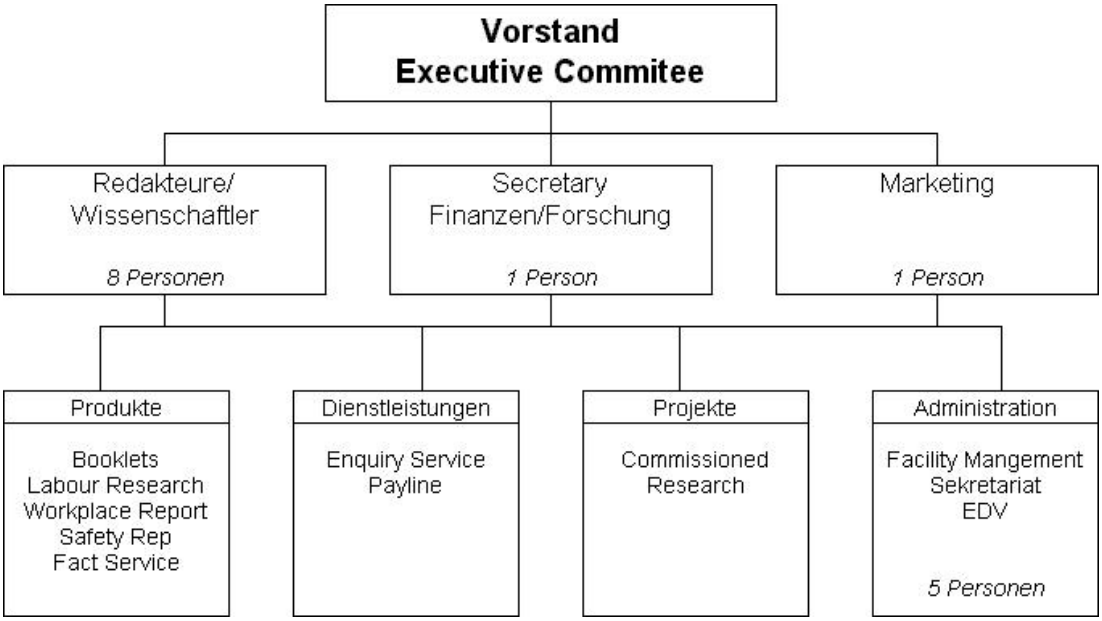
2.4 Organisation

2.4.1 Organisationsstruktur

Das Labour Research Department besteht aus 21 Mitarbeitern. Der überwiegende Teil (14 Mitarbeiter) arbeitet sowohl als Wissenschaftler an speziellen Fragestellungen als auch journalistisch bei der Abfassung von Artikeln für die einzelnen Publikationen, die vom Institut herausgegeben werden. Ihre Position wird als „editor“ bezeichnet. Die informelle Leitung hat der ‚Secretary' inne. Er ist Ansprechpartner für die externen Forschungsprojekte (Auftragsforschung) und hält im Wesentlichen den Kontakt zu den europäischen Forschungsorganisationen. Er übernimmt die Berichterstattung über den Arbeitsstand und die Finanzen gegenüber dem Executive Commitee, das die formale Leitung des Instituts darstellt.

Das Institutsteam wird komplettiert durch vier Verwaltungsmitarbeiter und zwei EDV-Experten, die sich um die administrativen Aufgaben und die Online-Kommunikation zwischen LRD und den Mitgliedern kümmern.

Abb. 14: Labour Research Department (LRD)



Quelle: Eigene Darstellung

2.4.2 Rechtlicher Status des Instituts

Das Labour Research Department (LRD) ist eine “unincorporated association”. Diese Rechtsform ist in Großbritannien sehr verbreitet zur Gestaltung von Vertragsbeziehungen zwischen Organisationsmitgliedern, die gemeinsam ohne Gewinnerzielung einen bestimmten Zweck verfolgen wollen. Diese Rechtsform, vergleichbar mit dem deutschen Vereinsge-

setz, existiert ausschließlich durch die Mitglieder. Die Überschüsse müssen reinvestiert werden, so dass es sich um eine Non-Profit-Organisation handelt. Das LRD wird treuhänderisch verwaltet und geleitet durch ein Executive Committee von derzeit sechzehn Personen und einem Schatzmeister (Honorary Treasurer), der die Ein- und Ausgaben des Instituts überwacht. Diese werden von der Mitgliederversammlung, aufgrund vorher eingegangener Vorschläge (spätestens vier Wochen vor der Konferenz), im Rahmen einer einmal im Jahr stattfindenden Konferenz gewählt. Die Anzahl der Stimmanteile der Mitgliedsorganisationen wird nach dem Umfang der Mitglieder berechnet. Maximal werden zehn Stimmen vergeben. Die erwirtschafteten Überschüsse werden reinvestiert und zur Bildung von Rücklagen genutzt. Sie dienen beispielsweise der Absicherung rechtlicher Klagen gegen die Inhalte der Publikationen (LRD Constitution 1994).

2.4.3 Finanzierung

Eine Besonderheit des Instituts besteht darin, dass es sich im Wesentlichen durch den Verkauf von Publikationen und Dienstleistungen, Mitgliedsbeiträge der Gewerkschaften und externe Forschungsaufträge finanziert. Die Einnahmen liegen bei rund einer Million Pfund pro Jahr. Mehr als 50 Prozent des Einkommens werden durch den Verkauf der Publikationen erzielt, gefolgt von jeweils 20 Prozent durch Mitgliederbeiträge und externe Forschungsprojekte. Freie Bestellungen betragen etwa 10 Prozent. Der Umfang der Eigenforschung hat seit den 80er Jahren stetig zugenommen, was zu einer Personalaufstockung geführt hat. Als zusätzliche Sicherheit und Kostenentlastung konnte das Bürohaus des LRD mit Gewerkschaftsmitteln erworben werden. Defizite können so über Bankkredite abgefedert werden

Da der Verkauf der Publikationen die wichtigste Einnahmequelle des Instituts darstellt, sind auch die Werbeanstrengungen in diesem ‚Geschäftsbereich' verstärkt worden. Es wurde deshalb eine Marketingexpertin eingestellt, die regelmäßigen Kontakt zu den Mitgliedern aufbaute, sich um Werbeanzeigen in verschiedenen Zeitschriften kümmerte und über direkte Ansprache neue Mitglieder warb.

Die Art der Finanzierung erfordert, dass neben der inhaltlichen Arbeit auch die ökonomische Seite des Instituts bei der Auswahl der Themen in Betracht gezogen werden muss. Die Begrenztheit der Ressourcen führte in der Vergangenheit mitunter zu Engpässen. Allerdings bringen die knappen Mittel mit sich, dass weniger Zeit intern damit vertan werden müsse, wie das Geld auszugeben sei. Dies zwinge vielmehr zu einer klaren Prioritätensetzung und Orientierung an den Nutzern des zur Verfügung gestellten Wissens. „*I think that one of the benefits of the way that we are financed is we're not able to spend a lot of time internally thinking "How will we spend the money?", we know that we have to do things that people are going to want, somehow" (EW1: 14).*

2.5 Arbeitsorganisation

Die Arbeitsbereiche gliedern sich heute nach den Kernbereichen Publikationen (Labour Research, booklets, Workplace Report, Fact Service, Health and Safety Rep), Commissioned Research (Auftragsforschung) und Dienste (Enquiry Service, Payline). Für die jeweiligen Publikationen gibt es jeweils einen verantwortlichen Redakteur, der die Themen der einzelnen Ausgaben plant und eigenständig umsetzt.

Die außerordentlich flache Hierarchie - oder wie eine Mitarbeiterin beschreibt: „*We don't have a hierarchy" (Ew2: 2)*- ist ebenso wie die Bezeichnung des ‚Secretary' ein Relikt aus der kommunistischen Zeit des Instituts. Ergebnis ist eine weitgehend selbstverwaltete Struktur vor, die sich bis heute erhalten hat. Mit steigenden Aufgaben (mehr Publikationen, Forschungsprojekte) wurde eine Ausdifferenzierung an der Spitze nötig. Das Institut einigte sich auf eine erweiterte Zuständigkeit des Secretary. Neben den administrativen Aufgaben ist er auch Ansprechpartner für gewerkschaftliche Forschungsprojekte und deren interne Organisation. Die Hierarchie bleibt nach wie vor flach und die Editors arbeiten weitgehend eigenverantwortlich.

Fast jeder Mitarbeiter macht seinen Einstieg ins Institut mit dem Schreiben von Artikeln für Labour Research, das früher die wichtigste Publikation des Instituts neben dem Bargaining Report darstellte. „*There were fewer researchers, but Labour Research was the main thing they did: writing articles and news for the Labour Research was probably the key job of all the researchers here. Well, most of them – apart from the editor of another publication, you know, about bargaining (...)" (EW: 2).*

Die Artikel für das Magazin Labour Research, das einen Querschnitt an Themen anbietet, werden sowohl von dem zuständigen Editor geschrieben als auch von den übrigen Institutsmitarbeitern. Die weitgehende Selbstorganisation des Instituts reichte so lange aus, wie die Nachfrage der Gewerkschaften nach Publikationen und Projekten der internen Arbeitskapazität entsprach. Mit der Zunahme der Auftragsforschung und der steigenden Anzahl an Booklets wächst der Druck auf die Mitarbeiter und die übergreifende Zusammenarbeit wird erschwert, z.B. die Lieferung von Artikeln für Labour Research. „*I still spend my time coaxing people, sweet-talking people… which isn't to say nobody's willing, it's just very much more difficult to offer the material and also the quality" (EW2: 2).*

"And then, I suppose, gradually, over the years, because of this trend (...) of investing more and more research on project research, for outside clients, doing more publications, providing a lot more services, more booklets. Ok, the number of researchers has grown a bit since then, but the amount of work that they all do has grown a lot faster, so there are many more pressures on the people and it makes it much more difficult for the editor to make sure the magazine news has got enough good quality to release it. And that's been a huge difficulty" (EW2: 2).

Alle zwei Wochen treffen sich alle Mitarbeiter außer den Sekretärinnen in einem „researcher's meeting". Dort werden alle aktuellen Anliegen, neue Projekte und der Stand der Arbeit besprochen. Das work coordination comittee, bestehend aus vier oder fünf Personen, trifft sich zur übergreifenden Arbeitsabstimmung auf Zuruf *on a talk basis. (EW2: 5).* Dar-

über hinaus besteht eine tägliche Kommunikation zwischen allen Mitarbeiter durch die täglichen Kaffee- und Teepausen in der Küche des Instituts. Hier werden informell Informationen über aktuelle Pressemeldungen oder Gespräche mit Gewerkschaftern oder Kollegen ausgetauscht und diskutiert. „*And, in some way, it works better in the informal setting, because in the more formal setting of the researchers' meeting, it's really not meant to be for chitchat, although people throw bits in sometimes,(...) there's always too much business, and people want to get through the business quite quickly. So things only tend to be raised where it's got some direct relevance on the work we're doing at the time. So, those funny little exchanges that we do in coffee time can be read as extra bits of information that go in." (EW2: 6).*

Der Secretary ist Teil des gesamten Teams und als Leiter des Instituts kaum erkennbar (flache Hierarchie). Er ist verantwortlich für den Jahresbericht, die Finanzen und die Berichterstattung im Executive Committee, das die formelle Leitung des Instituts darstellt. Wie alle anderen ist er ebenfalls Autor von Artikeln, Broschüren und in Projekte eingebunden. Er beschäftigt sich darüber hinaus schwerpunktmäßig mit Europäischen Arbeitsbeziehungen und ist an Projekten mit dem Europäischen Gewerkschaftsinstitut oder der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in Dublin beteiligt.

Angesichts der wachsenden Nachfrage seitens der Gewerkschaften nach Forschungsprojekten wurde eine minimale Formalisierung der Arbeitsorganisation notwendig. Neben der Bezeichnung des Editors einigten sich die Mitarbeiter auf eine neue Zuständigkeit für „Forschung", die dem Secretary übertragen wurde. Seitdem ist er der zentrale Ansprechpartner für die Durchführung von Forschungsprojekten nach außen. „*I mean, in Research Projects (...) sounds like the editor, but… he doesn't really have a title… anywhere else you would be called head of research, but it's not allowed to be called that 'cause we don't have a hierarchy!!! So in the end we call him the research person! Well, it's a bit… it's all very informal, to be honest, but there was… what we discussed – 'cause we didn't really have even a post like that until a couple of years ago, this shows how the situation's changed.(…) the researchers' might be contacted personally by a union, because they knew them from the area of work they were involved in, so for example our employment law person might have been dealing with various unions about employment law and then they'd come here and say: "Well, I want to do this project on industrial tribunals or something". So individuals took responsibility, really. (…) But then it grew so much, and also not everybody was willing or able to take that responsibility, so we decided that (the secretary) is in charge without a title. The commissioned research, yes, I'm not talking about his role as a secretary of LRD, he's been that all the time." (EW2 :4).*

Diese Formalisierung zeigt, dass mit der Zunahme der Aufgaben eine einfache, auf Selbstverwaltung basierende Organisationsstruktur an ihre Grenzen stößt. Eine weitere Ausdifferenzierung der Leitungsstruktur wird durch die Ökonomie des Instituts und die Größe begrenzt, die keinen bürokratischen Apparat erlauben. Die Mitarbeiter verfügen sowohl über Forschungserfahrung als auch über journalistische Fähigkeiten. Darüber hinaus haben sie sich Kenntnisse in vielen verschiedenen Themen angeeignet. Alles zusammen verleiht dem Institut ein hohes Maß an Flexibilität. Das Ergebnis sei - in der Selbsteinschätzung - eine hohe Produktivität." *Strengths… we're quite flexible and… because we don't have very much bureaucracy here, and formality. The advantage of that is that – I think – we do spend the majority of our time on productive work. (EW2: 17)*

Ein Problem ist aber, dass die Arbeit kurzfristig orientiert sei und wenig Zeit da sei, um Dinge zu durchdenken, Wege zu finden, um die Presse zu interessieren und dadurch mehr öffentliche Aufmerksamkeit zu erlangen. Allerdings gehöre dies auch nicht zu den Prioritäten des Instituts. … *is definitely trying to get more public recognition, you know, dealing more with the press and the media, finding ways to interest them in our work, and allowing ourselves to spend more time in main reason – I suppose we don't, because we don't see it as a key part of our work – in spending time dealing with the press, because it takes a bit of time, working out there, appetize them, talk to the journalists… you know, we don't really do that." (EW2: 17).*

Herausforderung: gegenseitige Befruchtung zwischen Institut und Gewerkschaft

Eine besondere Herausforderung besteht darin, den Austausch zwischen Institut und Gewerkschaften zu bewerkstelligen. Zum Beispiel habe es früher ein „publications committee" gegeben, in dem Gewerkschafter saßen. Dort wurden Themenvorschläge für Artikel in „Labour Research" vorgebracht. Allerdings wurde diese Praxis nicht aufrechterhalten, da die Präsenz der Gewerkschafter nicht sehr kontinuierlich war. Irgendwie schien darin auch nicht das Problem zu liegen, denn die wichtigen Themen sind irgendwie bekannt, es fehle der Einfluss, der von der Berichterstattung ausgehe. Wenn einzelne Leser einen Artikel lesen würden und sich damit auseinandersetzen und die Gewerkschaften anrufen und mit ihnen darüber sprechen würden, dann würden die Gewerkschaften ihren Standpunkt daraus entwickeln, aber nicht durch Vorschläge. Manchmal kommen auch direkte Vorschläge, aber das ist eher selten. Anders verhalte es sich mit den booklets, wo man systematisch herausarbeitet, was sich verkauft. "*I mean, I think, again, that's where we haven't got a particularly good mechanism. We used to have the publications committee, which had people from the union. They would be probably research officers or something for the unions. And they would come and make suggestions for the articles, to do in the publication… that fell through, really, because they didn't have time, and attendance (…) So it's not very satisfactory, there isn't really much – certainly within the LABOUR RESEARCH, which is something the most know about – there's not really much influence there. Occasionally, people would say: "Could you do an article on such and such?". Because it's like… what individuals say, it doesn't really seem like we would be doing it. I think we just pick up… we sort of know roughly what general topics they're going to be interested in. And then, when we start to decide how to cover that topic, in an article, when each individual orthodox, they will ring the union and talk to them about when they are… when they are getting the subject. And in that influence is they're seeking out their viewpoint, rather than them coming to us saying: "You are doing an article on this". The booklets, it's different, that's more like… almost like research projects, because we just worked out what will sell and also, when we draw up our programme, we've been perhaps sending it round to unions just saying: "Are you likely to be interested in buying this new booklet that we produce?"(EW2: 11).*

2.5.1 Zusammenarbeit zwischen Institut und Gewerkschaften

Die Zusammenarbeit zwischen Institut und Gewerkschaften drückt sich erstens in der gemeinsamen Leitung des Instituts im Executive Commitee aus und zweitens in der Zusammenarbeit in gemeinsamen Projekten.

Das Executive Commitee stellt die formale Leitung des Instituts dar und ist vergleichbar mit dem Verwaltungsrat des IRES. Im Gegensatz zu den nicht so häufig tagenden Gremien des IRES oder des WSI besitzt es durch die häufigen Treffen (ein Mal pro Monat) einen ausgesprochenen Arbeitscharakter, in dem über den Stand der Arbeit gesprochen wird und in dem die Gewerkschaftsvertreter z.B. Themenvorschläge vorbringen können. Eine Textpassage verweist auf die kooperative Arbeitsatmosphäre in diesem Beratungsgremium: „*Formally, the executive committee is the managing committee of the organisation. And, basically, what happens is that we present the reports on all the things that we're doing – well, not all the things, but the things that we're doing – at each executive committee, so there's a report on labour research, that report talks about the circulation levels, people who have got copies of all our most recent publications in front of them and they can raise issues on that; we also indicate to them what's coming up in the future, issues, as we see it, ask them for proposals that they might have, we report on that our report on research which has come in; and they can then raise issues that they want to raise, so that they can say: "Well, I didn't think that the report on such and such was terribly relevant", or: "I think you should be doing more on this". I mean, they tend, perhaps that's the British way, I don't know, but they tend more to say, rather than saying: "I didn't like that" or: "I don't agree with that", they tend to say: "Well, in the future I think you should be doing this". And, then – if you were at the meeting you would have seen it – essentially, the people who are on the executive see themselves, see their role, in part, certainly, as supporting the organisation, see themselves somehow as the organisation's representatives outside, almost. But they're also essentially trade union figures and they're wanting to get covered in what we do, issues that are concerned to them*" *(EW1: 4).*

Der Honorary Treasurer ist Mitglied des Executive Committee und wacht über die Verwendung der Mitgliedsbeiträge, Spenden und erwirtschafteten Mittel. Das Executive Committee wählt einen Vorsitzenden, einen Stellvertreter und einen Secretary. Er übernimmt als „Secretary" das Management des Instituts. Neben dem Institutsmanagement ist er voll in die redaktionelle und wissenschaftliche Projektarbeit eingebunden. Das Executive Committee[64] trifft sich einmal im Monat, um sich über die laufende Arbeit zu informieren und Informationen auszutauschen. Anfang des Jahres findet die jährliche Mitgliederversammlung statt, auf der der Jahresbericht des LRD vorgelegt wird, der vorher vom Executive Committee diskutiert wird. Der Bericht gibt Aufschluss über die Einnahmen und Ausgaben des Instituts, Investitionen und die Verwendung der Überschüsse (Bilanz). Darüber hinaus enthält er Informationen über die Entwicklung der verkauften Publikationen und Serviceangebote (Sales) sowie die Marketingaktivitäten. Über den Umfang der verkauften Exemplare lassen sich Themenkonjunkturen und Informationsbedarfe der Gewerkschaften ablesen. Die Mitarbeiter geben einen kurzen Bericht über die laufenden und geplanten Aktivitäten in ihrem Arbeitsbereich.

[64] Teilnehmende Beobachtung durch Anwesenheit der Autorin an der Sitzung des Executive Committee am 21. Februar 2005.

Der Ablauf der Sitzung ist sehr informell und hat den Charakter einer Arbeitssitzung. Mit Ausnahme des Secretary nehmen die Mitarbeiter nur für die Dauer des Berichts aus ihrem Aufgabenbereich teil. Es wird eine Stärken- und Schwächenanalyse vorgenommen und überlegt, wie und in welchen Bereichen umgesteuert, woran kontinuierlich weitergearbeitet werden sollte und welche neuen thematischen Vorschläge es gibt. Im Mittelpunkt stehen die Sicherung der Einnahmen und ihre Verbesserung durch eine möglichst an den Adressaten, den Gewerkschaftsmitgliedern, bedarfsorientierte Auswahl von Themen sowie die Verbesserung des Transfers von Informationen an die Gewerkschaftsmitglieder. Dies sind zum Beispiel Angebote wie Payline, die den Mitgliedern ermöglichen per Internet auf die aktuellen Informationen der vom LRD gepflegten Datenbank über Tarifabschlüsse und -bedingungen zuzugreifen. Oder der wöchentlich erscheinende Fact Service, der über aktuelle Statistiken und ökonomische Kennzahlen wie Inflation, Arbeitslosigkeit oder Preisstabilität informiert, wird auch elektronisch verschickt, so dass die einzelnen Artikel relativ einfach, in elektronischer Form von Gewerkschaftsmagazinen oder anderen Nutzern übernommen und weiter verbreitet werden können.

Die Zusammenarbeit zwischen dem LRD und den Gewerkschaften lässt sich als Austausch von Serviceleistungen beschreiben. Sie dient dazu, die Wissensbasis der Gewerkschaftsmitglieder zu verbreitern und vor allem praktische Informationen für gewerkschaftliche Entscheidungsträger anzubieten. Als Standardmedium haben sich verschiedene Publikationsformate bewährt, die im Laufe der Zeit an die Verlagerung der Vertretungsarbeit auf die betriebliche Ebene (vom bargaining report zum workplace report) angepasst wurden. Mit Hilfe des Internets können Informationen zeitnah zur Verfügung gestellt und aktualisiert werden.

Die Finanzierung des Instituts durch Mitglieder zwingt das Institut die inhaltlichen Bedarfe der Gewerkschaften nach Unterstützungsleistungen möglichst genau zu analysieren und ihnen auch zu entsprechen. Da das Budget knapp ist, müssen sich die Mitarbeiter des Instituts auf die wesentlichen Themen und Aufgaben konzentrieren. Der Spielraum für die Bearbeitung nicht unmittelbar relevanter Themen ist gering. Synergien durch mehrfache Verwertung von Themen und Artikeln in verschiedenen Publikationen ermöglichen einen effizienten Ressourceneinsatz. Gleichzeitig muss bei jedem Thema mitbedacht werden, ob dafür eine Nachfrage besteht. Dies erleichtert die Auswahl der Themen und die Entscheidungsfindung, jedoch ist es nur schwer möglich, an neuen Themen oder Fragestellungen zu arbeiten, die aktuell noch keinen unmittelbaren Nutzen für die Gewerkschaften haben, dies aber zukünftig der Fall sei könnte. Eine „Arbeit auf Vorrat“ ist kaum möglich.

Da die Auffassungen der Gewerkschaften zu bestimmten Themen durchaus abweichen, wählt das Institut eine möglichst breite Darstellungsweise und versucht, auch die verschiedenen Standpunkte in der Betrachtung zu berücksichtigen. Dabei versucht man das aufzugreifen, worüber aktuell in der Arbeitswelt diskutiert wird. „*(...) what we'd actually be writing would be something that would be presented in some sort of broad consensus. Or, if there was no consensus, which sometimes there isn't, we would try to present different points of view of the unions" (EW1: 24/25)*. An dieser Stelle besteht Ähnlichkeit mit der Strategie des IRES, das ebenfalls versucht, Themen aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten. Allerdings hat die Politisierung der britischen Gewerkschaften abgenommen, was auch an den zunehmenden Fusionen abzulesen ist.

Nach den gemeinsamen Erfahrungen mit der restriktiven Regierungspolitik der 80er Jahre scheinen die Gewerkschaften sich politisch angenähert zu haben. „*The unions are a bit*

less divided, here, politically, than they used to be" (EW 2: 13). Der Verlust ihrer Immunität hat sie zur Transformation gezwungen und die schwindenden finanziellen Mittel haben die gewerkschaftlichen Fusionen verstärkt, die bis heute anhalten, mit dem Ergebnis, dass sich die politischen Extrempositionen notwendigerweise abgeschliffen haben.

Vertrauen und Expertenwissen als Basis der Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und gewerkschaftsnahen Einrichtungen

Das LRD ist ein kompetenter und vertrauensvoller Partner. Hier hat das LRD einen einmaligen Zugang zu allen Gewerkschaften und besitzt umfassende Kenntnisse über die Befindlichkeiten der Gewerkschaftsbewegung, was bei der Kooperation und Abwicklung von gemeinsamen Projekten sehr geschätzt wird. „*We've used… well, they're the best one, I mean. Usually, when we have a project, we invite companies to bid to do the work and for the last two or three years we've used Labour Research for exactly the reasons you said. There's a trust there, they know the trade union movement. If you have a more independent external research institute, they'd need to be briefed about the culture of trade unions, whereas Labour Research, they come with that culture, so we have used them predominantly, over the last few years." (EG4: 9).*

Verhältnis von interner (Gewerkschaften) und externer Forschungsarbeit

Nahezu alle größeren Gewerkschaften verfügen über eigene Forschungs- bzw. Stabsabteilungen, die eng mit den Führungsebenen ihrer Organisationen zusammenarbeiten und sich auch um die ‚Gegner' der Gewerkschaftsführer kümmern. Ihre Aufgaben sind also vor allem operativ und bestehen in der Informationsaufbereitung und –verarbeitung für die Gewerkschaftsfunktionäre. Sie bilden eine Art Katalysator, indem sie externes Forschungsmaterial sichten, auswerten und für ihre Mitglieder nutzbar machen. Die Mitarbeiter bringen unterschiedliche Erfahrungshorizonte mit. Angefangen von der Arbeit in der öffentlichen Bibliotheksverwaltung über Akademiker bis hin zu Mitarbeitern, die vom Arbeitgeberverband zu der Gewerkschaft gewechselt sind. „*The researchers in the PCS are part of the department which is called policy research information and bargaining support. And the research department is very much about providing practical support to the activists and deal with the opposers of the union senior officers. So a lot of our work is taking external material and interpreting it and analysing it, preparing it, so that it can be used by all people in the union or in a publication in the magazines, something like that. There are six research officers in the department who come from a variety of backgrounds. I'm actually a charted librarian by profession and I came here three years ago, having worked for all my career in the public library service. Others in the department come from a more accademic background or from working with the CBI, or from working in different positions of the union" (EG4: 8).*

Zwei Aspekte beunruhigen das LRD mitunter. Erstens verfügen die Gewerkschaften aufgrund des Mitgliederschwunds über immer weniger Geld und entlassen Personal. Das hat dann aber zur Folge, dass sie das LRD mit Projekten beauftragen, da sie selbst nicht mehr über Forscher verfügen (Abschaffung eigener Forschungsabteilungen). Zweitens lässt sich aber auch beobachten, dass einige Gewerkschaften eigene Forschungseinrichtungen kreieren. Paradoxerweise entstand dadurch mehr statt weniger Nachfrage nach speziellen Forschungsprojekten. „*Well, it's interesting, I mean, again nothing where I have a better answer [unclear], but sometimes we're kind of worried that, for example, if a union runs very*

short of money and sets of its staff, I'm weeping: "Oh my god, there'll be no money to come to us for research projects." But, then, in fact, we finally get more, because they haven't got their own researchers. But, on the other hand, I think we could equally find that some union creates a nice big research department, and we could worry: "Oh, that means they won't need us anymore. But, actually, it generates... because it's big and thriving, it's generating more work, and they want us to do specialist work that we are better at doing than them" (EW2:17).

An der Zusammenarbeit mit externen Instituten werde geschätzt, dass eine andere Person an der Problemlösung beteiligt sei und sich intensiv darum kümmern könne. Das Problem der Forschungsabteilungen innerhalb der Gewerkschaften bestünde darin, dass die Mitarbeiter ständig vom operativen Geschäft absorbiert würden und langfristige Projekte kaum bearbeitet werden könnten. „*I think it is independence, and it's maybe just different people, with not necessarily different expertise, but just someone, you know someone different to look at the problem and help to solve it. (...) Although we seem like we've got a reasonably large department, actually, given all the things that have to do, if it's a major project, we actually find it quite hard to find the time to devote to that. If you were in this office and you were trying to do a long-term piece of work, you're being constantly interrupted by day-to-day demands, whereas if you contracted they may have different demands, but they know, that that is what they're doing and devote their resources over a fixed period of time to it. Say, I think it's the time scale and the resources (...)" (EG4: 14).*

Vorteil des LRD: Zugang des LRD zu allen Gewerkschaften

Nach Aussage einer Gewerkschafterin werden unabhängige Forschungsinstitute genauso geschätzt wie das LRD. Das LRD wird wegen seiner ausserordentlich guten Praxisorientierung geschätzt. Auch die kompetente Durchführung von Projekten wird ebenso gelobt wie ihre handhabbaren Einführungen in aktuelle Themen und die Erfahrungen und Kenntnisse des LRD über die Einstellungen und Befindlichkeiten in der Gewerkschaftslandschaft (Vertrauen). Vergleichende Untersuchungen zwischen mehreren Gewerkschaften können einzelne Gewerkschaften oder akademische Institute nicht durchführen, da sie von den anderen Gewerkschaften keine Informationen bekämen. Das LRD genießt hingegen das Vertrauen aller Gewerkschaften und kann vergleichend arbeiten, d.h. das Institut kann eine Frage quer über alle Gewerkschaften untersuchen. Im Gegensatz zur Zusammenarbeit mit Universitäten sind überdies weniger Vorinformationen nötig und die Mitarbeiter des LRD kennen die Strukturen der Gewerkschaften, sodass sie die Projekte schnell und sehr selbständig abwickeln können.

„I think the thing to note, really is that we – because we're independent – we have access to all the different unions, so we can do comparative work across the unions, which they can't really do individually, because the other unions won't cooperate, you know ...because they're in some sort of competition with them, so we're the best placed organisation to say: right, we'll survey all the unions about this subject, family friendly policy or something. And they respond to us, because we're LRD, but they wouldn't respond to AMICUS sending out a questionnaire" (EW2: 17).

Aufgrund ihrer Erfahrungen und auf der Basis ihrer verfügbaren Daten können sie schnell und flexibel reagieren. *„Labour Research Department are very shrewd and doing some*

practical stuff, they are often very good at pointing out what is the slightly less formal point, what workers want on the ground. (...) They can do things really quickly and easily" (EG3: 5/6).

Dies betrifft z.B. allgemeine Informationen und Daten über wirtschaftliche Trends, Erfahrungen aus der Arbeitspraxis, Arbeitsbedingungen im Dienstleistungsbereich, Arbeitsrecht, Sektorvergleiche und Vergleiche zwischen verschiedenen Beschäftigten-gruppen (EG4: 13). Auf europäischer Ebene sind beispielsweise Vergleiche im Bereich Arbeitszeit hilfreich, da Großbritannien die längsten Arbeitszeiten im europäischen Durchschnitt besitzt, so dass der Vergleich argumentativ für eine Absenkung der Arbeitszeit genutzt werden kann (EG3: 4).

Ergebnisse unabhängiger Institute erhöhen Aufmerksamkeit in der Öffentlichkeit

Externe Institute sind unabhängig, sie ermöglichen eine alternative Perspektive auf einen Gegenstand, helfen Lösungen zu finden und stellen eine weitere Ressource bei der Erledigung der alltäglichen Aufgaben dar. Wissenschaftliche Argumente erhöhen die Aufmerksamkeit für gewerkschaftliche Positionen in der Öffentlichkeit und auf politischer Ebene. „*(...) to use an outside academic institution to put up some policy arguments. (...) and we always rely on how we can use something in a publicity point of view, so how can we draw out some key fats that could be of interest to journalists" (EG3: 4).*

Mit Hilfe alternativer Forschung und Daten können Argumente (der Gegenseite) geprüft, eigene Argumentationen unterstrichen und gestärkt werden. „(…) *just to sustain our arguments and, you know give them force. (...) We have employers who are in an employers' organisation which are driving a very particular kind of agenda, and we need to be able to come through it (...)" (EG3: 10).*

Die Funktion von Forschung sei für Gewerkschaften, Argumente zu liefern. Sie könnten aus unterschiedlichen Quellen kommen. Wenn diese als unabhängig betrachtet werden, so sei dies manchmal ein Vorteil, da sie dann mehr Autorität besitzen. „*I think it is basically to provide evidence, to support the arguments. And that can come from a variety of sources and if it's seen as independent evidence, then you sometimes have an advantage. (...) The more evidence you have and the more authoritative it is, it's an advantage" (EG4: 12).*

Je nachdem wie die Information und das Wissen verarbeitet werden sollen, werden verschiedene Kooperationspartner aus der Forschung angesprochen. Das LRD hat seine Stärken in der praktischen Unterstützung mit Informationen und kann relativ kurzfristig eine Studie zu einer bestimmten Fragestellung durchführen. Für analytischere Fragestellungen werden dann Akademiker aus Universitäten angesprochen, die Erfahrung mit der Zusammenarbeit mit Gewerkschaftern haben. Schließlich arbeiten die Gewerkschaften auch mit Akademikern zusammen, die nicht im Umfeld der Gewerkschaften aktiv sind, deren Arbeit jedoch eine Nähe zu gewerkschaftlichen Positionen aufweise.

2.5.2 Rekrutierung

Das Committee trifft alle Personalentscheidungen, die in der Regel vom Secretary vorbereitet werden. Im gemeinsamen Gespräch, z.B. in den regelmäßigen Mitarbeiterbespre-

chungen wird geklärt, ob personelle Unterstützung notwendig ist und welche Kenntnisse zusätzlich benötigt werden. Eine Gruppe der Mitarbeiter arbeitet eine Stellenanzeige aus. Die Kandidaten werden vom Secretary und einer Gruppe von zwei Mitarbeitern interviewt. Das Ergebnis wird dem Executive Committee vorgeschlagen, das dann in der Regel dem Vorschlag folgt. Die rekrutierten Mitarbeiter haben alle eine akademische Ausbildung. Gleichzeitig müssen sie sich in dem erwarteten Themenfeld auskennen, redaktionelle Erfahrung mitbringen und die Gewerkschaften und deren Arbeit sollten bekannt sein. Bei der Auswahl der Mitarbeiter wird auch auf die Ausgewogenheit der Geschlechter geachtet.

"Although the names of the appointments are reported to the executive committee. And the process is, essentially, that we draw up – our researchers, or those involved – a group of people, or an individual, will draw up a job description, and then that will be agreed, and then we will have a short list in an interviewing committee of three people, and I will almost always be on it, plus two other people. It used to be the case, in a more distant past, that all of the researchers used to interview everybody, but that's a bit daunting for them, sitting on the other side of the table. Then you would choose… I suppose we want to take two factors into account: we want to take into account the expertise of the people on the panel, it is possibly people who know about the area that we are recruiting for; we'd also want to ensure that there was some sort of gender balance somewhere, at least. If there's three people and one of them is me, one of the others is going to be a woman [unclear]. I think we would be very unhappy about a panel where there's all men"(EW1:18/19).

Ein akademischer Titel ist nicht Voraussetzung für die Arbeit beim LRD. Die meisten haben einen Master, also eine Universitätsausbildung. Kenntnisse der Arbeiterbewegung oder ein gewisses Engagement sollten bei den Kandidaten vorhanden sein.

"(…) we don't explicitly say: "You have to have a degree" or whatever; clearly, in order to fulfil the specifications of the post, then one of the ways you could demonstrate that is by some sort of academic qualification. But it's also true that most of the people who come here don't necessarily have any doctorates, we don't have anybody I think, we got some in the past. But, these days, most people would have got a master's degree, probably, when they come. And, in terms of the… we require them to have a – I can't remember the precise words, but it's something like "an understanding or a commitment to the trade union and labour movement", that's what we're asking for" (EW1: 19).

Die meisten Mitarbeiter des LRD sind bereits über zehn Jahren im Institut und man kann von einem eingespielten Team sprechen. 2005 kamen vier neue Mitarbeiter hinzu. Ein Redakteur für Health and Safety, eine Mitarbeiterin für Arbeitsrechtsfragen und eine Marketingexpertin. „*It is common that people stay here for quite a long time. I think that there are some people who have arrived relatively recently. But the average must be over ten years" (EW1: 18).*

Das LRD benötigt Mitarbeiter, die entweder in Gewerkschaften gearbeitet haben oder diese durch die Zusammenarbeit mit anderen Organisationen kennen und eine wissenschaftliche Sicht auf diese Arbeit entwickelt haben. Die reine Erfahrung als Gewerkschafter reicht meist nicht aus. *But we find that you need people… the people who just have been trade union activists and haven't got sort of academic sight to their experience, I think they don't really fit into the interviews we're doing… […]. You find that there is really a lacking in what they've got to offer. There would be people who have both a trade union understand-*

ing and some sort of academic experience, so then, probably, they would have then gone on to work in some area, in teaching (...)" (EW1:20).

Die Mitarbeiter, die das LRD verlassen haben, sind in der Vergangenheit zu den Gewerkschaften gegangen und auch in die Universität. „*Certainly, quite a lot of people from here have gone on to trade unions. People have gone from here into trade unions in different ways. People have gone from here on into academic life" (EW1: 20).*

Sowohl die Rekrutierung als auch der Übergang von Mitarbeitern in andere Organisationen speziell Gewerkschaften wird nicht systematisch verfolgt oder betrieben. Mitunter ergeben sich aber sehr gute Beziehungen in die Gewerkschaften hinein oder in den akademischen Bereich durch ehemalige Mitarbeiter. „*We're pleased if people go to a union and you can maintain contact with them. There's someone who has worked here for quite a long time, quite a long time ago, but now works for the union, so it's helpful when you can pick up a phone and talk to someone who now works for the TUC. People who've… I'm trying to think of another case of people who… those links, I think, are helpful. In think it's also good to have links with academic institutions, although probably they are on a day-to-day basis less likely to be use to us, if you like. […] My view would be that they may well be coming to us to ask us to do something for you, rather than the other way round. I can think of people who have go on to… who've gone from here to an academic institution, and because they know what we have, in terms of contact, then they can say: "Have you got anybody there that we can talk to, about this?", or: "I remember yo.u were going to do a survey on that", that sort of thing" (EW1: 21).*

Diese Form von Networking dient zum einen dem Austausch von Informationen zwischen LRD und Gewerkschaftern und zum anderen ermöglicht es, die Beziehung zwischen Wissenschaft und Gewerkschaften zu intensivieren. In diesem Sinne könnte das LRD auch als Relais zwischen Wissenschaft und Gewerkschaften verstanden werden. Außerdem spiegelt sich in den Fähigkeiten und Qualifikationen der Mitarbeiter die Verknüpfung von gewerkschaftlichen und wissenschaftlichen Kenntnissen.

2.5.3 Arbeitsplanung und Themenfindung

Die vom LRD herausgegebenen Broschüren (booklets) dienen dazu, einen umfassenden Überblick über ein Themenfeld zu geben, beispielsweise aktuelle Grundlagen des Arbeitsrechts und der Gesetzgebung zur Arbeitssicherheit (health and safety). Es existiert kein mehrjähriges Forschungsprogramm wie etwa im IRES. Es ist eher eine redaktionelle Planung der vorgesehenen Artikel. Die Redakteure sondieren unter den Kollegen, welche Themen in Frage kommen. Die Frage, *„What will sell?" (EW2: 6)* steht sehr stark im Vordergrund. Der Interessantheitsgrad eines Themas tritt in den Hintergrund. Früher gab es mehr Spielraum für interessante Themen. „*(...) the editor goes round to the individuals who specialises with discussing possible topic ideas that sell booklets for the coming year. And it's very commercially orientated, really, because it's about what will sell, it's not about what will be interesting. We used to have a bit more scope for covering what would be interesting" (EW2: 6).*

In „Labour Research“ werden aktuelle Themen aufgegriffen, die in der Öffentlichkeit diskutiert werden und mit der gewerkschaftlichen Perspektive verbunden sind, z.B. Kontroversen über den Gesundheitsservice, oder „big issues“ wie Massenentlassungen werden genauer recherchiert. “*Obviously, we respond to what is in the media, what we… see our union websites, so that we know of what unions are doing or interested in and we're talking to them about (...)And what we try to do, it's… suppose there's a big issue going on in some part of the union, say some big programme of job cuts. What we try to do, not always, but we try to find our own angle on this so that we'll not just repeat what will be in the news anyway. The other thing is, if there's another issue going on, like some big controversy about the health service, about how they're organising the health service, we might try to think of the kind of union angle (...)" (EW2: 7).*

Einmal im Jahr (im Oktober) treffen sich die Redakteure, sprich die Mitarbeiter des Instituts, zur Planung der Booklet-Themen für das kommende Jahr. Ein zentrales Kriterium für die Themenfindung ist auch die zeitliche und inhaltliche Machbarkeit und Aufteilung unter den Mitarbeitern des Instituts. Darüber hinaus werden die bisherigen Verkaufszahlen berücksichtigt und die gegenwärtigen und zukünftigen Interessen der Gewerkschaften abgeschätzt. Unter Berücksichtigung dieser Faktoren wird entschieden, welche Booklets überarbeitet, neu aufgelegt und welche Themen durch neue ersetzt werden. Gewonnen werden diese ‚Planungen' aus informellen Gesprächen mit den Kollegen und Gewerkschaftern bei Meetings, Konferenzen und Vorträgen.

„Let's say October in each year we look to draw up a programme for the booklets that we're going to publish. That's not absolutely certain about what it will be, but we draw up a programme and who's going to do it. But it should be said, that this programme is also drawn up with a view of what people are going to buy, what do they like, what have they sold and what have we produced and then sold in the past. (...) "(...) the editors of the various publications (...) will draw up a forward plan of what is going to be in it over the next few month (...) what you will tend to see in an meeting is that the editors of the publications will have gone around and talk to people and ask them what they see as issues that they should be covering, and will come forward and say: This is what we plan to do" (EW 1: 2).

Da die Publikationen die Hälfte der Institutseinnahmen ausmachen, müssen die jeweiligen Bedarfe und Interessen der Adressaten bei der Planung der Publikationen mitreflektiert werden. Dies führt mehr oder weniger automatisch dazu, dass die unterschiedlichen Informationsbedürfnisse von Gewerkschaftsvertretern, Safety Reps und Arbeitnehmern immer wieder überprüft und reflektiert werden. Themen wie Labour Law und Health and Safety sind seit mehreren Jahren zu Bestsellern geworden, die regelmäßig überarbeitet und neu aufgelegt werden.

Themen, die nicht unmittelbar mit dem Arbeitsalltag der Gewerkschafter verbunden sind, werden in geringerem Umfang nachgefragt. Das heißt nicht, dass zu diesen Themen nicht gearbeitet wird. Beispielsweise wurde ein Booklet über die Arbeitsbeziehungen in Europa erstellt, jedoch nur in geringem Umfang nachgefragt. Sofern die Gewerkschaften nicht direkt durch Standortkonkurrenz oder konkrete Richtlinien (Dienstleistungsrichtlinie) von Europa betroffen sind, scheint ihr Interesse an generellen Informationen eher gering. Solange die Bestseller die „Flops“ jedoch finanziell kompensieren, ist es dem LRD möglich, auch Themen zu bearbeiten, die zur Zeit der Erstellung eine eher begrenzte Nachfrage erwarten lassen, für die in Zukunft jedoch mit einer erhöhten Aufmerksamkeit gerechnet wird. Einerseits ist die Bearbeitung immer mit einem finanziellen Risiko behaftet, da die

Mittel sehr begrenzt sind, andererseits wird sehr genau überlegt, bevor Themen in Angriff genommen werden.

Der Secretary ist nach außen für die Annahme und Planung der Anfragen nach gewerkschaftlicher Auftragsforschung (commissioned research) zuständig. Es handelt sich sozusagen um Forschung „on demand". Bisherige Projekte thematisierten z.B. die Befragung von Gewerkschaftsmitgliedern, Rassismus am Arbeitsplatz, Einfluss von Kinderbetreuungskosten auf die Entlohnung, Equality etc. Besonders zentral ist das gewerkschaftliche Bedürfnis, mehr über ihre Mitglieder, ihre Einstellungen zur Gewerkschaft, ihre Erwartungen zu erfahren oder Hinweise über potentielle Mitgliedergruppen zu erhalten.

Die von den Gewerkschaften in Auftrag gegebenen Studien sind nicht akademisch ausgerichtet, sondern konzentrieren sich auf die Erhebung empirischer Daten. Dabei wird darauf geachtet, dass die Erhebungsmethoden saubere Ergebnisse erwarten lassen. „*To provide accurate information. I think there's no value to trade unionists in providing the members with information which isn't accurate, which is just propaganda, that really doesn't have a value" (EW1: 2).*

Bei den Sitzungen des Executive Committees regen die Gewerkschaften auch neue Themen an. In der Regel beschränken sie sich jedoch auf die Kommentierung und Diskussion dessen, was von den Wissenschaftlern vorgeschlagen wird oder sie äußern sich zu Themen, die in den Publikationen verarbeitet wurden.

Welches Wissen erwarten Gewerkschaften aus Sicht der Wissenschaftler?

Aus Sicht der Wissenschafler werde von den Gewerkschaften Aufklärungswissen oder Wissen, das ihre Politikstrategie unterstreicht (legitimierendes Wissen), nachgefragt. Beides komme vor. Politische Beratung oder Einschätzungen würden nicht erwartet. Politische Entscheidungen würden immer noch von den Gewerkschaften selbst gefällt. Es sei falsch zu glauben, Gewerkschaften würden auf der Grundlage von Forschungsergebnissen entscheiden. Sie treffen ihre Entscheidungen aufgrund des politischen Kontextes, in den Forschungsergebnisse möglicherweise Eingang gefunden haben. Dies betreffe vor allem die obere Entscheidungsebene, wo politische Tauschgeschäfte eine große Rolle spielten. Entscheidungen, die ein größeres Gewicht haben, werden aufgrund bestehender politischer Positionen getroffen, bei Entscheidungen, die weniger Gewicht haben, besteht eine gewisse Offenheit gegenüber der Erforschung bestimmter Fragen. "*I think it is wrong to think that unions take the decisions on the basis of that research. They take the decisions on the basis of the political context into which research may have fed in. But, essentially, it's the people on the executive… it's always their political decisions. I back for your category so I make sure you'll back me on this particular issue. So I think that is how some of those bigger political decisions are taken. Ones that have less weight, less vested interest behind them, if you like, then people are prepared to say: "Well, let's go and find out and see if you can get some indications" (EW1: 28).*

2.6 Selbstverständnis und Mission

Das Selbstverständnis des Instituts speist sich aus zwei Faktoren: Erstens aus dem Satzungsauftrag, zweitens dem Finanzierungsmodus. Der Satzungsauftrag sieht vor, dass das LRD mit den Einrichtungen der Gewerkschafts- und Genossenschaftsbewegung kooperiert, Forschungen, die im Interesse der Beschäftigten liegen, anregt und durchführt und ihnen die Ergebnisse zur Verfügung stellt. *„to co-operate with the labour, socialist and co-operate movements in promoting and carrying out research into problems of importance to labour, and to issue publications and otherwise make the results of research available for labour" (LRD constitution von 1994).*

Heute haben sich zwei zentrale Aspekte herausgeschält, die das Selbstverständnis des Instituts spiegeln: die Güte der Informationen und der Forschungsergebnisse, die das Institut bereitstellt und die Anschlussfähigkeit an den Bedarf in den Gewerkschaften.

2.6.1 Validität von Informationen, Service und Forschung

Die Institutsgründung war Teil einer größeren Ziels, nämlich die Zusammenführung der linken Bewegung bestehend aus Intellektuellen (Fabians) des linken Spektrums, der Genossenschaftsbewegung und der Gewerkschaftsbewegung bzw. der Labour Party. Das Ziel bestand in der Bearbeitung gesellschaftspolitischer Fragen (Soziale Lage, Auswirkungen des Kapitalismus) und sozioökonomischer Themen und deren Verbreitung zum allgemeinen Nutzen der Bevölkerung. Im Laufe der Geschichte hat sich das Institut auf die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften spezialisiert und als anerkanntes Forschungs- und Beratungsinstitut etabliert. *„But, as you can see, the aim was to co-operate with labour, socialist and co-operative movements, to do research and to make that research useful to people or available to people. And I suppose that what I would say now is that our objectives are possibly concentrating more on trade unions, certainly much less on the co-operative societies. There are still a few co-operatives actually affiliated, we've got three co-operatives that are affiliated. Equally, there are some labour parties who are affiliated locally; but the labour party nationally is not affiliated to us. I suppose that was why it was founded, I mean, if you look at the history it was clear it was part of a broader aim, to link intellectuals with the labour movement, with the trade union" (EW1: 1).*

Die langjährige Existenz des Instituts spreche zwar für seinen bisherigen Erfolg, dies müsse aber nicht für die Zukunft gelten. Wichtig sei hingegen, dass sich das LRD eine Position als Quelle nützlicher und verlässlicher Informationen in bestimmten Bereichen erarbeitet habe. Verlässlichkeit und Sorgfalt sind sehr wichtige Kriterien, an denen das Institut gemessen werde. Geschätzt werde auch ein unkomplizierter Zugang zu Informationen im Sinne von Verständlichkeit und Klarheit. Ziel des Instituts sei es, für die Gewerkschaften unentbehrlich zu werden. Das heißt sie mit effektiveren Instrumenten (tools) auszustatten, um ihre Ziele zu erreichen. Es gehe für das LRD nicht darum eine Politikstrategie für die Gewerkschaften zu entwerfen, sondern ihr Verständnis von der Welt zu erweitern und sie in

die Lage zu versetzen, für die Durchsetzung der Interessen ihrer Mitglieder zu kämpfen. Nebenbei müssen Wege gefunden werden, um Mittel zu generieren, diese Arbeit zu machen.

"Survival, that's a strikingly quick response. But I think there is no guarantee that anybody is going to go on. It seems to me that the organisation (LRD) has been reasonably successful now in establishing itself among people who know of this as a useful and reliable source of information on the major topics that we cover. And I think that reliability and accuracy, I think those are important things to judge us. I think that accessibility is another. And I think that we have a reputation being reliable and clear and understandable. But I think that what you need to go on, what we need to do more, obviously, is to make sure that we are seen as indispensable to people, in their work as trade unionists. That seems to me, from the point of view of the organisation, a goal to make. And from the point of view of the "Ok, indispensable to do what?", I think that what you're trying to do is to provide trade unionists with more effective tools to enable them to carry out their own goal. I don't think that we're in the business to develop a new policy for the trade union movements, which we don't. But I think that we should be trying to give people a better understanding of the world that they live in and, as I said, to help them to be better equipped to battle for the interests of their members, of the people they represent. That's what we should be able to deal with. And, along the way, you have to find ways in which you can generate the income to enable you to do that" (EW1: 14).

Aus diesem Statement wird deutlich, dass für das Institut neben der Glaubwürdigkeit (Verlässlichkeit, Sorgfalt der Arbeit) auch die Frage der Relevanz des erzeugten Wissens für die Nutzer ein wichtiges Kriterium darstellt. Hierin spiegelt sich die deutliche Orientierung des Instituts wieder, die Gewerkschaften bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen. Dies geschieht durch mehr Informationen über die Arbeitswelt (Forschung), auf deren Basis sie besser gerüstet sind, die Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten. Unausgesprochen bleibt welcher Art diese Informationen sind. Wichtig sei, angesichts des gesellschaftlichen Wandels etwas über den Wandel der Interessen der Arbeitnehmer zu erfahren, deren Lebensumstände. Das Institut bereitet in den Booklets wissenschaftliche Ergebnisse auf und verbindet diese mit einer Bewertung der Regelungsmaßnahmen (Gesetze) aus der Arbeitnehmerperspektive. Anhand von empirischen Beispielen werden Strategien vorgestellt, wie die Gesetze in der Praxis genutzt werden. Es geht also darum transparent zu machen, wie Problemlösung auf der Handlungsebene aussehen kann. Nicht das Institut schlägt Lösungen vor, sondern es lässt die Praxis sprechen. Damit bietet es den Lesern einerseits die Möglichkeit sich selbst zu informieren und persönlich Kontakt aufzunehmen. Andererseits liefert das Institut Argumente für gewerkschaftliche Verhandlungsführer auf der betrieblichen Ebene oder gibt Arbeitnehmern die Möglichkeit, Veränderungen anzustoßen. Die booklets bieten Hilfestellung Rechte im betrieblichen Kontext umzusetzen.

In den Auftragsforschungen besteht mehr Raum für Forschungsfragen, z.B. in der Studie für die Lehrergewerkschaft NUT, die sich im Rahmen der Mitgliedergewinnung gefragt hat, warum die neuen Mitglieder in die Gewerkschaft eingetreten sind. Das LRD hat die dazugehörige Befragung durchgeführt.

2.6.2 Anschlussfähigkeit von Informationen für Gewerkschaften

Das Institut orientiere sich pragmatisch an den Interessen der Gewerkschaftsvertreter in den Betrieben (Shop Stewarts, Staff Representatives) sowie auf lokaler und nationaler Ebene. Es sei sehr wichtig, dass Gewerkschaften einen Zugang zu verlässlichen Informationen über die Arbeitswelt haben. Deshalb sei es sinnvoll, diese auch gezielt an die Gewerkschaften zu richten und nicht an ein akademisches Publikum: "(…) *the current aim has been to provide information that trade unions and trade unionists and a broader movement around trade unions and trade unionists find useful, or at least on issues that they are concerned with. To provide accurate information, I think there is no value to trade unionists in providing the members with information which isn't accurate, witch is just propaganda that really doesn't have a value. But also I think it is very important that information should be accessible to trade unionists and should be aimed primarily at them rather than at a purely academic audiance" (EW1: 2). I think that accessibility is another. And I think that we have a reputation being reliable and clear and understandable" (EW1:14).*

"It seems to me that the organisation has been reasonably successful now in establishing itself among people who know of this as a useful and reliable source of information on the major topics that we cover. And I think that reliability and accuracy, I think those are important things to judge us. I think that accessibility is another" (EW1: 21).

In diesem Sinne konzentriert sich das Institut auf die Herstellung und Aufbereitung von gewerkschaftsrelevanten Informationen und Wissensbeständen. Das in den Publikationen zusammengestellte Wissen stehe in der Regel im Einklang mit den Einschätzungen und Sichtweisen der Gewerkschaften. Man halte sich eng an die Aufgabe, Informationen bereitzustellen anstatt Politikempfehlungen zu geben. *„I think we draw the line quite close to information, quite a long way from detailed policy formulation. I think that in Labour Research or in Workplacereport or in the booklets, essentially the policy or the proposals that are coming forward are more or less consensus within the trade union movement."* (EW: 2)

Solide empirische Forschung für die Gewerkschaften (commissioned research)

Neben der möglichst nah an der Gewerkschaftspraxis orientierten Aufbereitung von Informationen, hat die Auftragsforschung für die Gewerkschaften in den 1990er Jahren deutlich zugenommen. Es handelt sich hierbei um gezielte Fragestellungen der Gewerkschaften, die nicht mit vorliegenden Daten oder Informationen zu beantworten sind, sondern einer vertieften Erhebung bedürfen. Die Themen sind dabei vielfältig und reichen von Mitgliedsbefragungen über Rassismus am Arbeitsplatz oder die Beobachtung der Entwicklung leistungsbezogener Bezahlung. Für die Gewerkschaften ist empirisches Wissen wichtig. Das LRD liefert dieses Wissen zuverlässig und weist auch auf der gewerkschaftlichen Praxis widersprechende Ergebnisse hin. Auf der Basis der vorliegenden Daten werden dann Empfehlungen ausgesprochen, die zur Verbesserung der gewerkschaftlichen Arbeit beitragen können. Politikberatung im Sinne strategischer Empfehlungen in Bezug auf die öffentliche Politik stellt das Institut nicht zur Verfügung. Das Institut beschränkt sich auf praktische Empfehlungen, die sich aus der empirischen Forschungsarbeit ergeben.

„If you look at the research and the research says: Well, it would make more sense, for example, for your courses to be organised locally rather than centrally (...) or it would be better for them to be two-day courses rather than five-day courses. If that's what comes out, if the evidence would say that, but I don't think that we are really involved in developing

public policy for unions, in the sense of saying what you should be doing this fall for a different approach to pensions, or whatever. I don't think that's a job we see ourselves doing" *(EW1: 2).* Das Institut reagiert marktbedingt weitgehend auf Anfragen der Gewerkschaften. Entweder können diese Bedarfe durch die in den Publikationen bearbeiteten Themen abgehandelt werden oder es ist eine umfangreiche Untersuchung im Rahmen einer eigenen Studie mit empirischer Erhebung (commissioned research) notwendig.

In diesem Sinne kann man sagen, dass das LRD vorrangig anwendungsorientierte empirische Forschung betreibt und auf Wunsch auch Empfehlungen formuliert, welche Strategie auf der Grundlage der durchgeführten Untersuchung sinnvoll erscheint. „*(...) To a limited degree. (...) I mean that we were asked to do work looking at school representatives for the NUT, and we used the results of that survey to make some proposals to the union. They said: "Well, can you make some proposals, or recommendations, how things could be done better. (EW1: 21). "(...) It's based on an empirical study of what's coming, rather than on a political... I don't think that we would simply say: "Well, what you must do is this, this and this". But we [...] feel obliged to say: "Experience of such and such, and a study of this, and a case study somewhere else indicate that it probably the best thing would be to do this and that. So I think it's very much based on an investigation of the realit" (EW1: 22).*

2.7 Wissensvermittlung

Die Vermittlung des vom LRD erarbeiteten Wissens erfolgt weitgehend in die Gewerkschaften hinein. Der Schwerpunkt liegt auf der schriftlichen Darstellung von Themen in Form der Publikationen, dem Austausch von Daten über das Internet und den Ergebnispräsentationen bei den Auftraggebern, den Gewerkschaften. Studien, die in Zusammenarbeit mit europäischen Partnern entstehen, werden auf Tagungen und Konferenzen unter Beteiligung von Wissenschaftlern und Gewerkschaftern aus den beteiligten Ländern vorgestellt. Die Mitgliedschaft im Advisory Board des Europäischen Gewerkschaftsinstituts bildet eine wichtige Verbindung zur gewerkschaftlichen und wissenschaftlichen Arbeit auf europäischer Ebene.

Darüber hinausgehende Kooperationen mit Politik und Wissenschaft auf nationaler Ebene sind beschränkt oder laufen informell über persönliche Beziehungen. Der Kontakt zur Presse und in die breite Öffentlichkeit beschränkt sich auf vereinzelte Pressemeldungen. Insgesamt bilden die Gewerkschaften die Öffentlichkeit und den Markt, auf dem sich das LRD präsentiert.

2.7.1 Publikationen

Die zentrale Schnittstelle (Interface) des LRD zur Weitergabe von Informationen und Wissen an Gewerkschafter (activists) bilden die Publikationen. Durch sie übermittelt das LRD die Informationen, die für die Gewerkschaften relevant erscheinen. Die Rückmeldung

der Gewerkschaften auf das Angebot ist „marktvermittelt“ und „nachfragebasiert“. Die Anschlussfähigkeit des Instituts an den gewerkschaftlichen Bedarf drückt sich weitgehend in den verkauften Exemplaren und dem Nachfrageumfang von Einzelstudien aus.

Labour Research ist das monatliche Magazin, das in einer Mischung aus aktueller Informationsaufbereitung und Reportage über die wichtigsten Aspekte des Arbeitslebens und gewerkschaftlicher Aktivitäten informiert. Dabei werden aktuelle Ereignisse wie Wahlen, Gewerkschaftskongresse und Parteiveranstaltungen, Gedenktage ebenso aufgegriffen, wie spezielle Themen z.B. Mindestlohn, Sicherheit und Gesundheit, unterschiedliche Entlohnung und Arbeitsbedingungen zwischen den Geschlechtern (Genderequality), die gewerkschaftliche Organisation ethnischer Minderheiten, die Verflechtung von Wirtschaft und Politik durch Spenden, Arbeitszeit etc. Labour Research verarbeitetet aktuelle Themen über Gewerkschaften und Arbeit in einer journalistischen Form. Neben vier Schwerpunktthemen gibt es Aktuelles über die britischen Gewerkschaften und auf europäischer Ebene. Dann werden blitzlichtartig Neuigkeiten in den Bereichen Recht, Health and Safety oder Equality vorgestellt. Die letzten beiden Seiten sind für Neuigkeiten aus dem LRD und Buchbesprechungen vorgesehen. Die Schwerpunktthemen bieten die Möglichkeit, Ergebnisse journalistischer Recherchen des LRD zu präsentieren, z.B. eine Studie über die Höhe der Pensionen ausgewählter Firmenmanager. Der Artikel wurde im Vorfeld der erwarteten Ergebnisse einer Regierungskommission Ende November 2005 veröffentlicht, die sich mit der Reform der Rente befasst hat. Ein anderes Beispiel ist die zeitliche Kopplung des Themas Frauen in der Arbeitswelt und den Gewerkschaften mit dem Frauentag in der Märzausgabe 2004, um die Aufmerksamkeit für das Thema zu erhöhen. Oder es werden, als drittes Beispiel, im Magazin aktuelle gewerkschaftliche Aktionen aufgegriffen, mit Hintergrundwissen versehen und aus der Sicht von Betroffenen berichtet. Beispiel: Sicherheit bei Gleisarbeiten der Bahn. Die Artikel spiegeln in der Regel eine pro-gewerkschaftliche Sicht wider und unterstützen die Gewerkschaften durch zusätzliche Informationen und Daten bei der Aufdeckung von Missständen und Ungleichbehandlungen von Arbeitsnehmern.

Mit dem Workplace Report (ersetzt den früheren bargaining report) und den Informationen Safety Rep für Arbeitsschutzbeauftragte, reagierte das Institut auf den seit den 80er Jahren vollzogenen Wandel im britischen System der Arbeitsbeziehungen von kollektiven Tarifverhandlungen hin zu Verhandlungen auf der betrieblichen Ebene. Der Workplace Report richtet sich monatlich mit konkreten Daten und Berichten aus der betrieblichen Praxis an Gewerkschaftsvertreter und Verhandlungsführer in den Betrieben. Er enthält regelmäßig aktuelle Daten aus der LRD Einkommensstatistik, über die durchschnittlichen Einkommen in verschiedenen Branchen (monatlichen Wirtschaftsdaten des HM Treasury Forecasts), berichtet über aktuelle Verhandlungsinhalte und –ergebnisse auf Betrieblicher Ebene, thematisiert Fragen zu Equality, stellt Strategien der Mitgliederrekrutierung vor, bringt Beispiele für Bildungsangebote, informiert über Rechtsfragen und beschäftigt sich mit Health and Safety Fragen.

Safety Rep richtet sich an die betrieblichen Gewerkschaftsvertreter für Gesundheit und Sicherheit (Health und Safety), die für die Gewerkschaften in den letzten Jahren eine wichtige Vertretung für die Arbeitnehmer und die Gewerkschaften geworden sind. Hier werden Informationen, die sich speziell mit dem Arbeitsspektrum der Safety Reps beschäftigen, präsentiert, die auch im Workplacereport und in Labour Research erscheinen.

Der Fact Service ist ein vierseitiges, wöchentlich erscheinendes Informationsblatt, in dem Artikel und Informationen des TUC, neue, offizielle statistische Daten der Regierung etc. erscheinen, die von allgemeinem Interesse für Gewerkschafter sind.

Payline bietet einen aktuellen, vergleichenden Überblick über die Tarife in allen Sektoren. Gegen eine Gebühr kann auf die Datenbank des LRD digital zugegriffen werden. Diese effektive Nutzung elektronischer Medien zur Verteilung von Informationen kommt vor allem der dezentralen Organisationsstruktur der Gewerkschaften entgegen. Ferner ermöglicht es, die betriebliche Ebene mit Informationen zu versorgen.

Früher wurde der Vertrieb der Publikationen über „linke Buchläden" abgewickelt. Dazu gehörten auch die der Kommunistischen Partei, die mit dem Institut einmal enger verbunden war. Davon sind heute nur wenige übrig geblieben, so dass man schon seit längerer Zeit zu Subskriptionen übergegangen ist. Zusätzlich wurde eine neue Stelle für das Marketing der Publikationen und Anzeigen des LRD in anderen Zeitschriften geschaffen. Seit 2005 kümmert sich eine Marketingexpertin um eine systematische Ansprache der Gewerkschaften, wirbt neue Interessenten für den Service und die Publikationen des Instituts und führt Mailings zum Angebot des Instituts durch.

2.7.2 Kooperationspartner

Die zentrale Zielgruppe des Instituts sind Gewerkschaftsvertreter auf nationaler und lokaler Ebene und die gewerkschaftlichen Verhandlungsführer auf der betrieblichen Ebene. Dann folgen mit einigem Abstand Managementvertreter, was mit den Unternehmensrecherchen zusammenhängt, die das Institut als Service für die Verhandlungsführer der Gewerkschaften anbietet. An dritter Stelle werden Wissenschaftler vorrangig auf europäischer Ebene genannt. Das LRD engagiert sich in europäischen Forschungsprojekten und gilt als „Experte für die Industriellen Beziehungen Großbritanniens" bei europäischen Konferenzen. Erst dann folgen Kooperationen mit Wissenschaftlern an heimischen Universitäten.

Das Verhältnis zwischen der akademischen Welt und der Arbeiterbewegung respektive den Gewerkschaften ist aufgrund der sozialen Herkunft ihrer jeweiligen Träger ambivalent. Gelehrte hatten seit der Gründung von Universitäten mehr oder weniger Zugang zur weltlichen Machtelite oder waren durch sie privilegiert. Die Gewerkschaften haben sich diesen Zugang erst durch die öffentliche und politische Auseinandersetzung erkämpft. Ihr Verhältnis ist distanziert geblieben. Die Zahl derjenigen, die eine radikale Veränderung der Gesellschaft forderten war in der britischen Arbeiterbewegung in der Minderheit. Die Mehrheit verfolgt konkrete Verbesserungen der Lebens- und Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten. Deshalb setzte sich vermutlich in England eine pragmatische Orientierung gegenüber einer ideologischen, im Gegensatz zu Frankreich und Deutschland durch.

„The trade union movement in the UK (...), there are bits of it that are perhaps not as enthusiastic about academia or intellectuals, (...) we are more workerist as a trade union and relationship with intellectuals in France, (...) in suspect in Germany as well (...)." (EG3: 10) "I think that the British (...) [trade union movement] have less of an ideological approach to life" (EG3: 11).

Persönliche Kontakte bestehen zum Working Lives Research Institute an der Metropolitan University, an dem auch eine ehemalige Mitarbeiterin des LRD arbeitet. Das Institut bemüht sich um eine stärkere Verknüpfung universitärerer Arbeit im Bereich der Industriellen Beziehungen und hat 2006 ein Netzwerk von Wissenschaftlern und Gewerkschaftern gegründet, an dem auch das LRD beteiligt ist. Das Labour Union Research Network (LURN)

veranstaltet Vorträge und stellt den Mitgliedern neue Forschungsergebnisse zur Verfügung und informiert über Stellenangebote in Wissenschaft und Praxis.

Weitere Universitäten, mit denen punktuell kooperiert wird und die sich mit Fragen der Industriellen Beziehungen befassen, sind die Industrial Relation Research Unit (IRRU) an der University of Warwick, Keele University, University of Manchester, die London School of Economics, Cardiff University und das Birkbeck College.

Nachrangig und damit an letzter Stelle auf der Liste der Kooperationspartner ist die politische Administration. Sie stellt keinen aktiven Adressaten für das Institut dar. In seltenen Fällen wird das Institut zu Anhörungen des Parlaments oder speziellen Kommissionen geladen. Manche Parlamentarier kennen die Veröffentlichungen des Instituts und es bestehen auch persönliche Kontakte zu dem ein oder anderen, aber ein größerer Einfluss wird hier nicht vermutet.

"I don't know. I mean, I wouldn't claim that we do have a great influence on those areas. I would say that, certainly, some MPs are aware of our material, although mostly they are aware of us from a previous existence as union official, rather than as their current existence. I know Dennis Mc Shane, who's the Minister for Europe or… but I wouldn't suggest… I only know him in that he's someone that I speak to with the TUC once a year and I have done it before when he was official for the international network […] of confederations. And I don't, for a second, think that we have any influence on what he says"(EW1: 24).

Die Verbindung zur politischen Ebene verlaufe eher über aktuelle Themen, mit denen sich die Menschen befassen und die für sie von Interesse sind und mit denen sie sich beschäftigen. „*I think the link to the political level, in that sense, is much more: these are issues that people are talking about, these are issues that are of concern to people, therefore they are issues that trade unionists are interested in" (EW1: 24).*

2.7.3 Medien und Öffentlichkeit

Politiker suchen ihre Legitimation vorrangig bei den Wählern und damit in der Öffentlichkeit. Hierbei spielen die Medien wie in den USA eine immer größere Rolle für die öffentliche Präsentation von Informationen und wissenschaftlichen Ergebnissen. Dies gilt auch immer häufiger für die Wissenschaft und die Präsentation ihrer Ergebnisse. In Großbritannien hat sich diese Tendenz durch die Vorliebe Tony Blairs für die Zusammenarbeit mit ausgewählten Journalisten und so genannten Spin Doctors verstärkt. Diese organisieren und inszenieren den Auftritt und den Kontakt des Premierministers in der Öffentlichkeit (Sturm 1999: 9).

Es wird vermutet, dass in Großbritannien im Vergleich mit anderen Ländern wie Frankreich oder Deutschland, wo Gewerkschaften eine zentrale Rolle im politischen Institutionengefüge haben, die Aufmerksamkeit für die Gewerkschaften in den Medien höher ist. *„(...) I think that if you were to explore the amount of columns devoted to union related stories, they would be higher in the other countries than in the UK, because the unions in*

the other countries have got a sort of institutional part, they're embedded into the structure, in a way" (EW1: 13).

Drei weitere Entwicklungen haben den Prozess der „Entbettung" der britischen Gewerkschaften verstärkt. Die restriktive Regierungspolitik und Arbeitsgesetzgebung der Konservativen in den 80er Jahren und der Niedergang der klassischen Industrie (Kohle und Stahl) hat die Gewerkschaften als Vermittler zwischen Arbeitnehmern und Arbeitsgebern mehr und mehr in den Hintergrund gedrängt. In dieser Zeit ist eine neue Arbeitnehmergeneration herangewachsen, denen eine gewerkschaftliche Interessenvertretung fremd ist und die gelernt hat, sich selbst in der Arbeitswelt durchzusetzen. Insofern kann man sagen, dass der frühere gesellschaftliche Konsens, zu dem Gewerkschaften als Regulierungsmechanismus dazugehörten, zerbrochen ist. Heute befinden sich die Gewerkschaften in einer Lage, in der sie ihre Existenz begründen und den Nutzen der Gewerkschaftsmitgliedschaft deutlich machen müssen. *„There have been changes in bargaining structures (...) which has basically meant less influence for the unions in the whole employer-employee relationship. I think this generational thing is hugely important, because there's research showing that young people are much more likely to be members of unions if their parents were members of unions" (EW 2: 9).*

Das Institut vesucht seine Arbeit in der übrregionalen Presse und der Gewerkschaftsopresse zu präsentieren. Hin und wieder gelinge es dort etwas unterzubringen. Im akademischen Bereich bestünden keine Ambitionen "*We do make an effort, sometimes, to get stuff into the national press and into union journals. We don't really make an effort to get stuff into academic [...] Yes we do get coverage in the press, sometimes" (EW1: 13).*

Es wird angemerkt, dass das Institut auf diesem Gebiet mehr tun sollte, jedoch seien andere Dinge dringlicher. „*Yes. I think we should do… but there are other pressures about other things to do. I think it is an area we should do more on" (EW1: 13/14).*

Aus Sicht des Instituts erscheint es rational, angesichts der knappen Ressourcen des Instituts gezielt in die Bereiche zu investieren, die Aufträge und einen Absatz der Publikationen versprechen. Die allgemeine Öffentlichkeit hat für das LRD eine geringe Bedeutung, da die meisten Aufträge aus dem gewerkschaftlichen Spektrum kommen. Deshalb erscheinen Investitionen in eine allgemeine Öffentlichkeitsarbeit als weniger dringlich. Trotzdem werden Aktivitäten in diese Richtung nicht für unwichtig gehalten, aber die ökonomische Situation begrenzt den Handlungsspielraum. „*(...) you know, dealing more with the press and the media, finding ways to interest them in our work, and allowing ourselves to spend more time in main reason – I suppose we don't, because we don't see it as a key part of our work – in spending time dealing with the press, because it takes a bit of time, working out there, appetize them, talk to the journalists… you know, we don't really do that. So we should probably be doing more of that."*

Das LRD konzentriert sich bei der Präsentation seiner Forschungsergebnisse auf die Gewerkschaften. Nur gelegentlich werden durch das Institut Pressemeldungen herausgegeben. "*(…) we might do a press release on something. (…) for example, if we are doing a piece of research, then we will present that to the union, to an individual union bargaining. We will present things to specific unions that we've done before. At European level I go to conferences and so on. And I'm an on the advisory board of the ETUC" (EW1: 10).*

Die allgemeine Öffentlichkeit ist für das LRD im Gegensatz zu früheren Zeiten, als die Informationslage über die Arbeits- und Lebensverhältnisse der Beschäftigten sehr gering

war, heute kein vorrangiger Adressat. Dies ist eine Folge der engen Orientierung am Bedarf der Gewerkschaften und der finanziellen Restriktionen, die kaum Raum für allgemeine Öffentlichkeitsarbeit lassen und deren Ertrag für das Institut unbestimmt in Bezug auf die Einwerbung von Aufträgen außerhalb des gewerkschaftlichen Spektrums.

Hinzu kommt, dass das Institut für die Presse vermutlich deshalb weniger interessant ist, da es keine echte Lobbyeinrichtung der Gewerkschaften ist, d.h. weder ein Mandat von den Gewerkschaften hierfür hat noch diese Funktion aktiv als Aufgabe betrachtet. Aufgrund seiner engen Beziehung zu den Gewerkschaften hält es sich in der Öffentlichkeit mit kontroversen Äußerungen zurück und bewegt sich eher im „Mainstream" der Arbeiterbewegung. „*They asked us for information and perspective sometimes, but we don't really give them much of a perspective, we give them information sometimes. We're in a slightly difficult role, because we are not a lobbying organisation, we take our cue from the unions; we're not even a think tank, really. So if it's really obvious what line we should take, we would just sort of take the mainstream way, the movement line on things; if we were talking to the press (...)." (EW2: 7).*

Diese Aussage verweist auf ein Dilemma, in dem sich nicht nur das LRD, sondern vermutlich auch andere Gewerkschaftsinstitute befinden. Sie sind mit dem Ziel gegründet worden, erstens Fragen über die sozialen Folgen der Marktwirtschaft und deren gesellschaftliche Regulierung aufzuwerfen und diese zu bearbeiten und zweitens mit diesem Wissen die Gewerkschaften zu unterstützen. Angesichts der Finanzierung durch die Gewerkschaften nimmt sich das Institut in der Öffentlichkeit bei Einschätzungen über politische Entscheidungen zurück, da diese traditionell den Gewerkschaften überlassen werden. Das Institut konzentriert sich hingegen auf die Bereitstellung von Wissen und die Aufbereitung von Informationen, als seine Schlüsselaufgabe. Die politische Umsetzung wird im Sinne des Dezisionismus den Gewerkschaften überlassen.

2.8 Zusammenfassung

Das LRD blickt auf eine rund neunzigjährige Geschichte zurück und ist aus der Industrialisierung Großbritanniens hervorgegangen, durch die marktwirtschaftliche Prinzipien in die Gesellschaft eingeführt wurden und beim Aufbau der Institutionen gewirkt haben. Im Zuge der politischen Etablierung der britischen Arbeiterbewegung wurde das Institut durch die empirische Forschungsarbeit von Beatrice Webb begründet. Die Ablösung des Instituts von der Fabian Society führte zu einer engen Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften, die das Institut bis heute prägt.

In den ersten vierzig Jahren seines Bestehens war das Institut sehr stark eingebunden in die Formierung der Arbeiterbewegung und die Auseinandersetzungen im Bergbau und in der Eisenbahnergewerkschaft. Die Recherchen und deren Veröffentlichung in der Monatszeitschrift des Instituts ermöglichten der Öffentlichkeit, erstmals einen Zugang zu Informationen über die Arbeitsverhältnisse in verschiedenen Regionen und Branchen. Wissen trug so zu einer wachsenden Solidarisierung der Bevölkerung mit der Sache der Gewerkschaften

bei, was wiederum den Druck auf die Regierung erhöhte, sich mit der sozialen Frage vermehrt auseinanderzusetzen.

Nach dem Zweiten Weltkrieg machte das Institut ähnlich wie das Wirtschaftswissenschaftliche Institut (WWI) in Deutschland, auf die schlechte Versorgungslage der Bevölkerung aufmerksam. Danach folgte eine schwierige Zeit für das LRD, da es aufgrund seiner Nähe zur Kommunistischen Partei von den „rechten" Gewerkschaften fallen gelassen und vom TUC und der Labour Party sogar auf den Index gesetzt wurde. Dank der Unterstützung einiger Weggefährten aus dem linken Gewerkschaftsspektrum konnte das Institut überleben.

Langsam erholte sich das Institut und profitierte von der guten Wirtschaftslage in den 1960er Jahren und konnte dank Spenden ein eigenes Bürohaus beziehen. Anfang der 1970er Jahre verstärkten sich die ökonomischen Krisenerscheinungen und die Auseinandersetzungen zwischen Gewerkschaften und Labour-Regierung wurden immer schärfer. Mit dem „winter of discontent" Ende der 1970er Jahre und der anschließenden Thatcher Ära wurden der betriebliche Einfluss der Gewerkschaften und das System kollektiver Tarifverhandlungen systematisch zerstört und durch den Aufbau einer restriktiven Arbeitsgesetzgebung eine Verbetrieblichung der Lohnfindung eingeleitet.

Trotz erneuter Bedrohung des Instituts durch ein Absinken der affiliations konnte es sich stabilisieren und im Laufe der 1990er Jahre und im gegenwärtigen Jahrhundert seine Publikationen und Serviceangebote weiter ausbauen. Immer noch basiert die Organisation in hohem Maße auf Selbstverwaltungsstrukturen mit geringem bürokratischem Aufwand. Zentral im Vergleich zum IRES und dem WSI ist die besondere Finanzierung des Instituts über die Mitgliedsbeiträge nationaler und lokaler Gewerkschaften sowie betrieblicher Gewerkschaftsvertreter und den Verkauf einer Bandbreite von Publikationen. Hinzu kommen Forschungsprojekte, die von den Gewerkschaften zu speziellen Themen nachgefragt werden. Die Mitarbeiter verfügen über einen akademischen und journalistischen Hintergrund, führen Forschungsprojekte durch, schreiben Themenbroschüren und bestücken das Magazin Labour Research und die anderen Publikationen mit journalistischen Beiträgen.

Diese Arbeitsweise resultiert vor allem aus den knappen Ressourcen, die keine ausdifferenzierte Arbeitsteilung und eine wesentliche Erweiterung der Personalkapazitäten erlauben. Zugleich zwingt diese Situation zu einer effizienten Arbeitsweise, die durch hohe Selbstständigkeit der Mitarbeiter und Flexibilität gekennzeichnet ist. Die wachsende Anzahl der Forschungsprojekte zeigt, dass die Gewerkschaften wissenschaftliche Beratung als Mittel nutzen, um Herausforderungen systematisch anzugehen, z.B. durch eine Analyse der Ursachen des Mitgliederrückgangs die Voraussetzung für konstruktive Lösungsmöglichkeiten dieses Problems zu schaffen.

Die Zahl der Gewerkschaften, die das Institut unterstützen (Affiliation) sichert das Überleben des Instituts. Allerdings sind permanente Anstrengungen notwendig, um den Kontakt zu den Gewerkschaften aufrechtzuerhalten, sich gegenüber konkurrierenden Forschungs- und Beratungsinstituten durchzusetzen, um auch in Zukunft adäquater Projektpartner für die Gewerkschaften zu bleiben. Dies erfordert, Umbrüche rechtzeitig zu erkennen und das eigene Angebot anschlussfähig zu gestalten. Die Zusammenarbeit mit einer noch größeren Anzahl von Gewerkschaften darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Gewerkschaften trotz vorhandener Modernisierungsansätze schrumpfen und die Zahl der Fusionen zunimmt.

Damit könnte der Einfluss einzelner großer Gewerkschaften auf das Institut steigen, der Spielraum eigener Themensetzungen und somit die bestende Flexibilität des Instituts eingeengt werden.

3 Fallstudie WWI/WSI (Deutschland)

Nach dem Zweiten Weltkrieg entwickelte sich Deutschland allmählich zu einem modernen demokratischen Wohlfahrtsstaat. Mit der Gründung der Bundesrepublik sollte angesichts des Nationalsozialismus ein zentralistischer Staatsaufbau vermieden werden. Stattdessen wurde politisch an die regionalen Kulturen Deutschlands angeknüpft und ein föderalistisches System entwickelt.

Bevor die historische Entwicklung des WWI/WSI näher beschrieben wird, erfolgt analog zu den Fallstudien Frankreich und Großbritannien die Darstellung der Industrialisierung in Deutschland, die den Hintergrund für die Entstehung der Gewerkschaften bildet. Daran schließt sich die Skizzierung des politischen Systems Deutschlands und seiner wichtigsten Institutionen an. Im zweiten Teil werden die Entwicklung des wissenschaftlichen Wissens und seine allmähliche Verbreitung durch gewerkschaftliche Bildungsanstrengungen aufgezeigt. Schließlich wird die gegenwärtige außeruniversitäre Wissenschaftslandschaft auf dem Gebiet der sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Forschung kurz skizziert. Im Anschluss folgt die historische Entwicklung und Organisation des WWI/WSI.

Dieser historische Einstieg über die kulturellen und politischen Prägungen in den einzelnen Ländern, dient vor allem der Kontextualisierung der Institutsbeschreibungen. Die Darstellung beschränkt sich auf rudimentäre Aspekte der industriellen, gesellschaftlichen und gewerkschaftlichen Entwicklung in Deutschland. Die Merkmale der national unterschiedlich ausgeprägten Entwicklungspfade in den untersuchten Ländern werden zur Erklärung der institutionellen Verfassung der Institute und der Handlungskoordination zwischen Institut und Gewerkschaften herangezogen.

3.1 Praktisches Wissen als Grundlage der Industrialisierung

Während sich England bereits Mitte des 18. Jahrhunderts zum Industriestaat entwickelte, herrschte auf deutschen Territorien zu dieser Zeit - ähnlich wie in Frankreich - noch eine bäuerliche Agrargesellschaft. Im Gegensatz zu England ging die Industrialisierung in Deutschland langsam aber stetig von den regionalen Zentren aus.

Ähnlich wie in England bedeutet die Befreiung der Bauern ein zentrales Arbeitskräftepotential für die wachsende Industrialisierung in Deutschland. Mit der Abschaffung der Leibeigenschaft verloren viele Bauern ihre Existenzgrundlage, da sie das Land, das sie bewirtschafteten, kaufen mussten. Da ihnen die Mittel hierfür fehlten beglichen sie ihre Schuld mit Land. Dies mehrte das Vermögen der Grundbesitzer und führte zu einer sukzessiven Verkleinerung der Fläche, die schließlich nicht mehr ausreichte, um die Familie zu ernähren. Es entstand ein ländliches Proletariat. Unterdessen entfaltete sich das Bürgertum in den Städten. Als erstes spürten die Handwerker den Druck der industriellen Produktion. Ihre Arbeit wurde von dem zunehmenden Handel fertiger Waren und der industriellen Produktion bedroht. Dies führte zu einer Verschlechterung ihrer sozialen Lage. Die mit den Benachteili-

gungen des Zunftwesens ohnehin unzufriedenen Handwerksgesellen solidarisierten sich dann mit der wachsenden Zahl der Fabrikarbeiter. Diese rekrutierten sich aus der verarmten Land- und Stadtbevölkerung, den Kindern Not leidender Handwerksmeister und den Gesellen, die aufgrund des industriellen Wettbewerbs Fabrikarbeit annehmen mussten.

Zentral für die steigende Industrialisierung war die Mechanisierung der Textilindustrie, die sich mit der Leinenherstellung, der Seiden- und der Wollweberei aus der Landwirtschaft entwickelte. Das Rheinland gehörte mit Sachsen zu den Zentren der Textilindustrie. Die Eisen- und Stahlindustrie bildete die zweite Wachstumsbranche. Sie konnte durch bahnbrechende technologische Neuerungen (Bessemerbirne, Windfrischverfahren) die Stahlproduktion zur Zeit der Reichsgründung auf 40 Prozent der westeuropäischen Kapazität steigern. Die wichtigsten Kartelle und Syndikate lagen im Ruhr-Saargebiet, in Lothringen und Oberschlesien. Die Maschinenbau- und Elektroindustrie hat sich aus den beiden vorgenannten Industrien und deren Bedarf entwickelt. Die Nähe zu den Kunden, die Nutzung günstiger Transportbedingungen und günstige Rohstoffzufuhr ließ neue Unternehmen vermehrt in den Städten entstehen. Schließlich bildeten der Kohlenbergbau und die Chemische Industrie die vierte wichtige Branche in Deutschland, die zusammen die Träger der Industrialisierung darstellten (Kiesewetter 1989: Kap. 11-13).

Der Wegfall der Zollgrenzen durch die Gründung des Deutschen Zollvereins (1834) schuf die Grundlage für die Entwicklung der Infrastruktur. Der Ausbau der Binnenschifffahrt, des Post-, Telegraphen- und Fernmeldewesens, der Ausbau von Handelszentren und des Bankwesens schufen die Voraussetzungen dafür, dass sich Deutschland im Europäischen Wettbewerb behaupten konnte. Dies führte schließlich zum wirtschaftlichen „Take Off“ [65] Deutschlands seit 1850, der seinen Höhepunkt um die Jahrhundertwende zum 20. Jahrhundert erreichte.

Bedeutung von Wissen für die wirtschaftliche Entwicklung

Die gesellschaftliche Entwicklung Deutschlands ist im Gegensatz zur kontinuierlichen Entwicklung in England, durch eine Vielzahl von Brüchen und eine Ungleichzeitigkeit der wirtschaftlichen und politischen Entwicklung gekennzeichnet. Die Industrialisierung setzte in den einzelnen Regionen Deutschlands zu unterschiedlichen Zeitpunkten ein. Der frühe ökonomische Fortschritt in den beiden europäischen Nachbarländern setzte Deutschland erheblich unter Wettbewerbsdruck. Von Vorteil erwies sich, dass Deutschland die Industriepioniere und die Funktionsweise des neuen Wirtschafts- und Produktionsprozesses beobachten und die vorhandenen Kenntnisse strategisch für die eigene wirtschaftliche Entwicklung einsetzen konnte. Der Aufbau einer für Deutschland typischen Qualitätsproduktion ist Ergebnis einer akribischen Zusammenführung von Wissen über die Funktionsweise von Maschinen und die industriellen Produktionsprozesse in Frankreich und Großbritannien. Der Aufbau von Ingenieurschulen und Ausbildungsstätten wurde im Vergleich zu England durch staatliche Unterstützung vorangetrieben, so dass Deutschland früh über sehr gut ausgebildete Arbeiter verfügte. Diese Tradition hat sich bis heute in dem dualen Ausbildungssystem und der hochwertigen Facharbeiteraus- und -weiterbildung erhalten.

[65] Wie Abelshauser ausführt, ist die Theorie des plötzlichen industriellen „Take off“ in Deutschland aufgrund wirtschaftshistorischer Forschungen in den 1980er Jahren revidiert worden. Stattdessen wird der extreme Anstieg der industriellen Produktion seit 1850 als Teil eines seit 1750 begonnenen, regional geprägten industriellen Entwicklungsprozesses betrachtet (2005: 26,27).

Zu Beginn des 20. Jahrhunderts begann die Institutionalisierung praktisch ausgerichteten Wissens durch die Gründung wissenschaftlicher Institute, die außerhalb der Universitäten angesiedelt wurden. Der durch den technischen und wirtschaftlichen Wandel ausgelöste Bedarf an naturwissenschaftlichem Wissen führte 1911 zur Gründung der Kaiser-Wilhelm-Gesellschaft. Sie ermöglichte außergewöhnlichen Forschern das Betreiben von Grundlagen- und Anwendungsforschung unter exzellenten Bedingungen. Es folgte 1914 die Gründung das „Königlichen Instituts für Seeverkehr und Weltwirtschaft", das später in Institut für Weltwirtschaft umbenannt wurde. Es war damals das erste Institut, das sich mit wirtschaftspolitischen Fragen der Weltwirtschaft befasste[66].

Die Gründung dieser Institute ist ein Indiz dafür, dass die sich international verflechtende Wirtschaft neben naturwissenschaftlichem und technischem Wissen auch praktisches Wissen über die Funktionsweise der weltweiten und nationalen Konjunkturentwicklung bedurfte. Dieses Wissen wurde benötigt, um Investitionsentscheidungen treffen und Krisen abschätzen zu können. Die Universitäten lieferten dieses kontextgebundene Wissen nicht oder selten. Zudem ließen sie sich als Organisation schwer durch die Politik steuern, so dass diese eigene überschaubare Einheiten in Form von Instituten gründete. Nach und nach entstanden anwendungsorientierte Forschungseinrichtungen. Initiiert wurden sie entweder durch den Staat oder interessierte Einzelpersonen, die erkannten, dass die bisherigen Strategien und die vorhandenen Institutionen nicht mehr ausreichten, um neue Ideen und Erkenntnisse zur Bewältigung der sozioökonomischen Umwälzungen zu generieren.

Das politische System Deutschlands bildet den institutionellen Rahmen für die Entwicklung des dualen Systems der gewerkschaftlichen Interessenvertretung. Die politische Entwicklung ist wie in England eng verwoben mit der Entstehung der Sozialdemokratie und der Gewerschaften. Dieser Prozess bildet den Hintergrund für die Generierung kontextgebundenen bzw. an den Bedürfnissen der Arbeitnehmer ausgerichteten wissenschaftlichen Wissens. Da die öffentlichen Bildungsinstitutionen ein solches Wissen nicht bereitstellten, gründeten die Gewerkschaften ein eigenes wissenschaftliches Institut.

3.1.1 Föderale Struktur, politische Kultur und Interessenvermittlung

Der Kern des politischen Systems in Deutschland[67] ist die föderale Struktur des Landes. Nach dem Zweiten Weltkrieg wurde mit dem föderalen Aufbau der Bundesrepublik an die Verfassungstradition des Deutschen Reiches und der Weimarer Republik angeknüpft. Die Auseinandersetzungen zwischen den Westmächten und der UDSSR führten dazu, dass die Bundesrepublik nur den westlichen Teil Deutschlands umfasste. Im Ostteil entstand die Deutsche Demokratische Republik (DDR). Erst mit dem Mauerfall 1989 wurden West- und Ostdeutschland wieder vereinigt.

Bei der Konstruktion der bundesrepublikanischen Verfassung sollten die institutionellen Mängel der Weimarer Republik vermieden werden. Die Rolle des Parlaments wurde gegenüber dem Bundeskanzler durch die direkte Wahl gestärkt. Der Bundespräsident, der indirekt

[66] Ursprünglich diente das Institut zur Beratung von Unternehmen, die sich wirtschaftlich in den Kolonien engagierten.

[67] Im Folgenden werden die wichtigsten Merkmale des politischen Systems der Bundesrepublik Deutschland auf der Grundlage von Ismayr 2003 dargestellt.

durch den Bundestag gewählt wird, besitzt im Wesentlichen repräsentative Aufgaben. Eine Abwahl des Bundeskanzlers ist durch ein konstruktives Misstrauensvotum durch das Parlament möglich. Die Auflösung des Bundestages wird durch starke gesetzliche Einschränkungen (Art. 80 GG) erschwert.

Politische Kultur

Nach dem Zweiten Weltkrieg hat sich die politische Kultur in Deutschland allmählich von einer obrigkeitsstaatlichen hin zu einer demokratischen Kultur gewandelt. Ein wichtiger Bezugspunkt hierfür war die Akzeptanz der parlamentarisch-demokratischen Institutionen. Die Nachkriegszeit war durch wirtschaftlichen Aufstieg geprägt, entsprechend passiv war das politische Interesse in dieser Zeit (Almond/Verba 1963). Dies änderte sich in den 1960er Jahren mit der Studentenbewegung. Unter dem Motto Willi Brandts „mehr Demokratie wagen" entwickelte sich eine rege politische Beteiligungskultur in der Bevölkerung, die von der Friedensbewegung und der wachsenden Frauenbewegung getragen wurde. Mit dieser politischen Aktivierung haben sich auch neue Protestformen im Zuge der Antiatomkraftbewegung und der Umweltbewegung herausgebildet. Der Anteil der an Politik interessierten Bürger stieg von 40 auf 60 Prozent und liegt seither auf diesem Niveau.

Der Anstieg des Interesses an politischer Beteiligung in der Bevölkerung steht einer schwachen Entwicklung auf der Ebene der innerparteilichen Mitwirkung sowie der Beteiligung in politischen Organisationen entgegen.

Anfang der 1980er Jahre kam es zu einem konservativen Machtwechsel und traditionelle Werte wurden wieder in den Vordergrund gerückt. Die GRÜNEN etablierten sich als neue Partei und bewirkten auf lange Sicht ein Umdenken in Richtung Umweltschutz und Nachhaltigkeit. Das Engagement in den Parteien und anderen Verbänden sowie den Kirchen ist weiter rückläufig. Dafür lässt sich eine stabile Beteiligungskultur in Form von Bürgerinitiativen und anderen Aktionsformen erkennen. Die Ausdrucksformen der Beteiligung sind vielfältiger geworden.

Bis 1990 waren die Demokratiezufriedenheit und das Vertrauen in das politische System relativ hoch. Mit der Vereinigung entwickelte sich eine Vertrauenskrise, die vor allem im Osten Deutschlands ausgeprägter ist als im Westen. Das Wahlverhalten lag bis in die 1980er Jahre mit etwa 80 Prozent relativ hoch. Seitdem ist ein erhöhtes Protestverhalten festzustellen. Insbesondere die Zahl der Stammwähler ist gesunken. Durch die Auflösung sozialer Milieus ist die Zahl der Wechselwähler entsprechend gestiegen. Auch die Bedeutung der Politikerpersönlichkeit hat zugenommen.

Interessenverbände und Interessenvermittlung

Neben dem föderalen Aufbau bilden das Verbändesystem und die darüber gesteuerte korporatistische Interessenvermittlung ein zweites wichtiges Merkmal des politischen Systems in Deutschland. Zentral sind insbesondere die Verbände des Wirtschafts- und Arbeitslebens. Stellvertretend für die Unternehmen sind die Arbeitgeberverbände (BDA) der Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) tätig. Die Beschäftigten werden von den Einzelgewerkschaften, die unter dem Dach des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) organisiert sind, vertreten. Die Haltung des Staates war ähnlich wie in Frankreich gegenüber dem Zu-

sammenschluss von Arbeitern sehr abweisend und wurde längere Zeit mit Verboten belegt. Erst mit der Entwicklung des modernen Wohlfahrtsstaates haben die Gewerkschaften sowohl in Frankreich als auch in Deutschland an Anerkennung gewonnen. Gleichwohl wird in Zeiten starker gesellschaftlicher Politisierung der Einfluss der Verbände immer mal wieder kritisch diskutiert. Mit dem Grundgesetz wird den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden mit der Tarifautonomie ein eigener Verantwortungsbereich zugewiesen, in den der Staat nur im äußersten Notfall (z.B. bei spektakulären Unternehmenskrisen) eingreift.

Neben dieser zentralen Funktion, dem Führen von Tarifverhandlungen, ist die Lobbyarbeit auf allen politischen Ebenen ein wichtiges Betätigungsfeld der Verbände. Insgesamt sind etwa 1.700 Verbände beim Bundestag registriert und konkurrieren um politischen Einfluss. Die zentralen Institutionen, über die eine Einflussnahme erfolgt, sind die Ministerien. Verbände und ihre Vertreter spielen häufig bei der Vorbereitung von Gesetzentwürfen sowie bei Anhörungen eine wichtige Rolle. Die Fraktionen bilden einen zentralen Einflusskanal für Verbände, um ihre Interessen bei den Ministerien geltend zu machen.

Im Folgenden wird auf die Entwicklung der Arbeiterbewegung eingegangen, aus der sich das duale System der Industriellen Beziehungen in Deutschland entwickelt hat.

3.1.2 Sozialdemokratie und gewerkschaftliche Organisation

Die Bewegung der Sozialdemokratie hatte, ähnlich wie in England, ihren Ausgang in der Verbindung zwischen liberaler bürgerlicher Bewegung und Arbeiterbewegung. Ihre Anhänger fanden sich mit dem Beginn der Industrialisierung in Arbeiter- und Bildungsvereinen zusammen, aus denen sich dann später die Parteien des linken Spektrums entwickelten.

Ferdinand Lassalle gründete 1863 mit Anhängern der 1848er Revolution den Allgemeinen Deutschen Arbeiterverein[68] (ADAV) aus dem linken Spektrum der bürgerlich-liberalen Bewegung. Nach Ansicht von Lassalle sollte von der Arbeiterbewegung eine Demokratisierung der Gesellschaft ausgehen, durch die diese sich von der Macht der Unternehmen durch die Gründung von Produktionsgenossenschaften befreien sollte. Nach der 1848er Denktradition der Arbeiterbewegung wurde dem Staat die Rolle des Beschützers und des Unterstützers zugewiesen. Im Jahre 1869 entstand die Sozialdemokratische Arbeiterpartei (SDAP) durch die Marx-Anhänger August Bebel und Wilhelm Liebknecht als Gegenpol zu Lassalles Gruppierung (Grebing 1993: 19/20).

Beide schlossen sich 1875 auf dem so genannten Vereinigungsparteitag in Gotha zusammen. Nach Aufhebung der Sozialistengesetze im Herbst 1890 änderten sie ihren Namen in „Sozialdemokratische Partei Deutschlands“ (SPD). Karl Kautsky und Eduard Bernstein entwarfen das auf dem Parteitag in Erfurt 1891 verabschiedete Parteiprogramm, in dem diese sich ausdrücklich an den Marxismus anlehnten. Helga Grebing verweist darauf, dass sich praktisch alle Arbeiterparteien „weltanschaulich-pragmatisch zum Sozialismus[69] bekannt“ haben. Der Sozialismus marxistischer Prägung habe sich dort am stärksten durchgesetzt, wo er „den demokratischen Kampf des Bürgertums und die fehlende und mangelhafte

[68] Bevor Moses Hess, einer der wichtigsten deutschen Frühsozialisten, endgültig nach Frankreich emigrierte, gehörte er 1863 dem Vorstand des Allgemeinen Deutschen Arbeitervereins an.

[69] Der Sozialismus hat sich über die deutschen frühsozialistischen Theoretiker Moses Hess (1812-1875) und Wilhelm Weitling (1808-1871) - beide lebten im französischen Exil - , den Frühsozialisten Robert Owen in England und die Franzosen Pierre Joseph Proudhon (1809-1865), Henri de Saint-Simon (1760-1825) und Charles Fourier (1772-1837) in Europa ausgebreitet.

bürgerlich-emanzipatorische Ideologie ersetzen musste.“ Dies sei besonders in Deutschland, Österreich, Belgien, Italien und Russland der Fall gewesen (Grebing 1989: 17).

Im Gegensatz zu England hat sich in Deutschland die sozialdemokratische Partei organisatorisch vor den Gewerkschaften formiert. Allerdings weist Müller-Jentsch (1997: 109) darauf hin, dass sich die ersten berufsbezogenen Gewerkvereine bereits vor 1848 und bis 1860 bildeten. Die Gründung der sozialdemokratischen Partei konnte deshalb bereits auf die vorhandenen Zusammenschlüsse der Berufsverbände aufsetzen.

Im Zuge der verzögerten Industrialisierung in Deutschland schlossen sich als erstes die Buchdrucker[70] und Tabakarbeiter, letztere bilden den Ursprung der heutigen Gewerkschaft Nahrung, Gaststätten- und Genuss (NGG) - zu Berufsverbänden zusammen. Später folgten Schneider und andere Gewerke. Die zweite Phase der Gewerkschaftsbewegung folgte nach der Abschaffung der Sozialistengesetze. Ab 1890 schlossen sich dann die Industriearbeiter zu Industriegewerkschaften zusammen. Dies war insbesondere für die sozialdemokratisch gesinnten Freien Gewerkschaften der „Durchbruch zur Massenorganisation“ (Müller-Jentsch 1997: 110). Die Mitgliederzahlen stiegen. Zum Vergleich waren 1913 in Großbritannien 3.993.000, in Deutschland 3.835.000 und in Frankreich 1.026.000 Arbeiter gewerkschaftlich organisiert (Kiesewetter 1989: 97). Die nach Berufen organisierten Richtungsgewerkschaften und die Industriegewerkschaften existierten bis zum Beginn des Nationalsozialismus 1933 nebeneinander.

Abb. 15: Historische Phasen der gewerkschaftlichen Organisierung Deutschlands

1. Phase ab 1848/1860	Organisierung der qualifizierten Handarbeiter („Handwerkerelite“) in **Berufsverbänden**	Richtungs-gewerk-schaften
2. Phase ab 1890	Organisierung der Fabrikarbeiter („Industrieproletariat“) in **Industriegewerkschaften**	
3. Phase ab 1900	Organisierung der Angestellten und Beamten in **Angestellten/Beamtenverbänden**	
Verbot der Gewerkschaften (1933-1945)	Zwangsorganisierung von Arbeitnehmern u. Arbeitgebern in der Deutschen Arbeitsfront (DAF)	
Wiedergründung 1949	Organisierung von Arbeitern, Angestellten Beamten in einheitlichen **Industriegewerkschaften**	Einheits-gewerk-schaften

Quelle: Müller-Jentsch (1997): Soziologie der Industriellen Beziehungen, S. 108

[70] Buchdrucker hatten den höchsten Bildungsstand unter den Arbeitern. Lesen war eine Voraussetzung für dieses Handwerk. Da sie das, was sie herstellten, auch lasen, gehörten sie zu den am höchsten gebildeten Arbeitern. Den Tabakarbeitern wurde bei der Arbeit aus Klassikern vorgelesen, um die Monotonie der Arbeit zu durchbrechen. Arbeit und Bildung verschmolzen in beiden Handwerkszweigen und zeigten vermutlich auch im Hinblick auf die Solidarisierung untereinander eine entscheidende Wirkung.

Der Allgemeine Deutsche Gewerkschaftsbund (ADGB), der Allgemeine Angestelltenbund (AfA-Bund) und der Allgemeine Beamtenbund (ADB) hatten sich 1890 als Teil der sozialdemokratisch, freigewerkschaftlich gesinnten Arbeiterbewegung gegründet. Bereits 1869 hatten sich die liberalen Hirsch-Dunckerschen Gewerkschaften zum Verband der Deutschen Gewerkvereine zusammengeschlossen sowie eigene Verbände für die Angestellten und Beamten gegründet. Der Gesamtverband der christlichen Gewerkschaften wurde 1901 gegründet. 1919 und 1920 folgten die Zusammenschlüsse der Angestellten und Beamten. Die Gewerkschaftsbewegung zeigte sich politisch gespalten[71] (cleavage). Erst nach dem Zweiten Weltkrieg gelang Hans Böckler für einen kurzen Zeitraum die Integration der christlichen Gewerkschaften in die Einheitsgewerkschaft, die jedoch in den 1950er Jahren durch den Austritt der Christlichen aus dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) wieder zerbrach.

Der gewerkschaftliche Organisationsaufbau war im Vergleich zu den englischen Gewerkschaften schwierig. Während die englischen Gewerkschaften schon früh die Versorgungskassen als Mitgliederrekrutierungsbasis nutzen konnten[72], konnte auf dieses Instrument in Deutschland nur bedingt zurückgegriffen werden. Anknüpfungspunkt für eine Rekrutierung von hauptamtlichen Funktionären bildeten die Zwangskassen. Die dort organisatorisch geschulten Mitarbeiter wären geeignet gewesen für eine Rerutierung, sie standen jedoch den Gewerkschaften zum Teil distanziert gegenüber. Außerdem bedeutete ein Übertritt in die Gewerkschaftsorganisation in der frühen Organisationsphase wirtschaftliche Unsicherheit, die viele nicht eingehen wollten. Eine Rekrutierung aus den Betrieben war im Gegensatz zu England, wo schon früh Shop Stewarts existierten, ebenfalls nicht möglich. Deshalb kamen viele gewerkschaftliche Funktionäre überwiegend aus den Parteien, vornehmlich aus dem Allgemeinen Deutschen Arbeiterverein Lassalles und der Sozialdemokratischen Arbeiterpartei Bebels und Liebknechts. Beide Organisationen spiegelten von Anfang an die politische Heterogenität von Partei- und Gewerkschaftsbewegung wider. So übernahmen neben einfachen Arbeitern, die die Chance bekamen zu „Gewerkschaftsbeamten“ aufzusteigen, auch „Kopfarbeiter“ aus dem bürgerlichen Milieu die „Funktionärsherrschaft“ in den Gewerkschaften. Diese Bürokratisierung von oben führte zunächst zu einem bürokratischen Wasserkopf, da die Mitgliederzahl nur langsam stieg und die zerstreute Wohnweise der Mitglieder eine dezentrale Betreuung durch Gewerkschaftssekretäre erforderte. Diese Struktur kam den Gewerkschaften jedoch zugute, als sich nach der Aufhebung der Sozialistengesetze die Mitgliederzahlen stark erhöhten und das Verhältnis zwischen Anzahl der betreuten Mitglieder und Funktionäre relativierte.

Christine Eisenberg, auf deren Ausführungen hier Bezug genommen wird, deutete die historischen Hintergründe für die berühmte These Robert Michels’ über die Funktionärsherrschaft in den deutschen Gewerkschaften um und zeigte, dass die von Michels beschriebene „Funktionärsherrschaft“ auch als eine frühe Professionalisierung des Gewerkschaftsapparates interpretiert werden kann (Eisenberg 1989).

Die Arbeiterräte übten vor Ort wichtige Beratungsfunktionen für die örtliche Arbeiterschaft aus. Viele von ihnen nutzten die Möglichkeit, sich über die Hilfestellung bei prak-

[71] Auf Lipset und Rokkan geht die Cleavage Theorie zurück, eine politische Theorie in der Parteienforschung, die die Entstehung von Parteien auf der Grundlage von politischen Spaltungen erklärt (vgl. Lipset, Seymour Martin; Rokkan, Stein: Cleavage Structures, Party Systems and Voter Alignments. An Introduction, in: dies. (Hrsg.): Party Systems and Voter Alignments. Cross-National Perspectives, New York 1967, S. 1–64)

[72] Dieses System wird heute als das Genter Modell bezeichnet. Es bezeichnet speziell die Verwaltung der Arbeitslosenversicherung durch die Gewerkschaften. In einigen Ländern Skandinaviens und in Belgien existtiert es noch heute (Ebbinghaus 2003: 1995)

tischen Alltagsanforderungen wie die Lösungen von Sozialversicherungsfragen sowie Fragen des Arbeits- und Tarifrechts autodidaktisch fortzubilden. So konnte die Sozialdemokratie in der Weimarer Republik auf Gewerkschafter als Abgeordnete zurückgreifen, die über Verwaltungserfahrung durch ihre Gewerkschaftsarbeit verfügten und mit den wirtschaftlichen und sozialen Problemen der Arbeiter vertraut waren. Dieses Netz von Arbeitersekretären mit politischer Erfahrung und einer fortgeschrittenen, an das Niveau akademischen Wissens heranreichenden Bildung, bildete wichtige Anknüpfungspunkte für den Aufbau einer akademischen Arbeiterbildung, die sich in der Zwischenkriegszeit (1920 – 1933) auf Initiative von Gewerkschaften und Universitäten bzw. einzelnen Professoren etablierte.

Aus dieser Tradition kam auch Hans Böckler, der 1946 das Wirtschaftswissenschaftliche Institut (WWI) in Köln gründete. Er war Nutznießer beider Entwicklungen. Als Arbeitersekretär gewann er Einblick in die gesellschaftlichen Verhältnisse und die sozialen Folgen der Marktwirtschaft, die unter dem Stichwort der Sozialen Frage politisch - auch in den Universitäten - diskutiert wurden. Hans Böckler setzte seine politischen Erfahrungen und seinen Sachverstand auch als Reichstagsabgeordneter ein, bevor im Nationalsozialismus Sozialdemokraten und Gewerkschafter politisch verfolgt sowie ins Exil und die innere Emigration gezwungen wurden.

Bis zum Ersten Weltkrieg fungierte die Arbeiterbewegung in Deutschland als politische Opposition gegen den autoritären monarchistischen Staat. Im Gegensatz zu England, wo sich eine konfliktäre Prägung der Arbeitsbeziehungen durchsetzte, bildete sich in Deutschland der Korporatismus als Instrument der Interessenvermittlung zwischen Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und Staat heraus (Grebing 1989: 18).

Die Wurzeln dieses bis heute bestimmenden Koordinierungsmodus liegen zum einen in dem Zusammenwirken zwischen Arbeiterschaft und Unternehmen während des industriellen Take offs in Deutschland. Zum anderen führte die schwierige politische Lage nach dem Ersten Weltkrieg dazu, dass die Arbeitgeber die Gewerkschaften als legitime Vertreter der Arbeiter anerkennen mussten.

Infolge dieser Entwicklung kam es 1918 zu einer Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften im Rahmen der Zentralarbeitsgemeinschaft (ZAG). Die erzielten Vereinbarungen sind auch als Stinnes-Legien-Abkommen bekannt geworden, benannt nach den Vertretern Hugo Stinnes (Arbeitgeberseite) und Carl Legien (Deutscher Metallarbeiterverband, DMV), die das Abkommen unterzeichneten. Die Gewerkschaften verzichteten auf Sozialisierungsforderungen, vereinbarten die Gründung von Arbeiterausschüssen in Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten und die Einführung des 8-Stunden-Tages. Ferner erzielten sie bei den Arbeitgebern den Verzicht auf eine Unterstützung der so genannten „gelben“ (arbeitgeberfreundlichen) Gewerkschaften.

Trotz heftiger Kritik aus den eigenen Reihen - die Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern wurde als Verrat an der Revolution bezeichnet - befürwortete der Gewerkschaftskongress des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes (DMV) 1919 in Nürnberg das Abkommen nachträglich (Schneider 1987: 289ff). Doch bereits wenige Monate später zerfiel die ZAG. Der DMV trat aus der Gemeinschaft aus und weitere Gewerkschaften folgten. Erstens zeigten die Arbeitgeber eine geringe bzw. keine Kompromissbereitschaft bei den zentralen tarif-, sozial- und wirtschaftspolitischen Fragen. Zweitens verlagerte sich die ursprüngliche Funktion

der ZAG, die Regulierung und Disziplinierung der Arbeitsverhältnisse, auf die neue Regierung und das neue Parlament.

Die Gewerkschaften waren nach wie vor nicht nur weltanschaulich, sondern auch religiös gespalten. Dies erschwerte in der Folge das gemeinsame Handeln der Arbeiterbewegung im Parlament und auf gewerkschaftlicher Ebene. Insbesondere in der Rätediskussion zeigte sich die Gewerkschaftsbewegung gespalten. Die Arbeiterräte, die neben der betrieblichen Mitbestimmung auch ein wirtschafts- und gesamtpolitisches Mitspracherecht erhalten sollten, wurden von den Gewerkschaften als Konkurrenz zu den Arbeiterausschüssen (spätere Betriebsräte) betrachtet. Die Frage der Sozialisierung blieb auf der Tagesordnung. Die Gewerkschaften blieben in der Eigentumsfrage nach wie vor skeptisch. Unter dem Begriff der Gemeinwirtschaft wurde ein Konzept entwickelt, das eine planmäßige, betrieblich und gesellschaftlich kontrollierte Volkswirtschaft unter Beibehaltung des Privateigentums favorisierte. Vor allem Letzteres stieß bei den Befürwortern der Sozialisierung auf heftigen Widerstand.

Es waren noch einige Jahre an politischer Auseinandersetzung in den eigenen Reihen nötig bis die Vertreter der Arbeiterbewegung einen Kompromissvorschlag erarbeiteten, der unter dem Begriff „Wirtschaftsdemokratie“ bekannt wurde. Dieses Konzept war das Ergebnis intensiver Diskussionen auf dem Breslauer Gewerkschaftskongress 1925 und der vom Bundesvorstand des ADGB eingesetzten „wissenschaftlichen“ Kommission, bestehend aus den gewerkschaftsnahen Wissenschaftlern Rudolf Hilferding, Fritz Baade, Erik Nölting und Hugo Sinzheimer. Die Schrift wurde unter dem o.g. Titel von Fritz Naphtali veröffentlicht und auf dem Hamburger ADGB-Kongress 1928 vorgestellt. Das Konzept stellt den ersten Versuch eines gewerkschaftsübergreifenden Programms dar, das auf dem von Rudolf Hilferding entwickelten theoretischen Konzept des organisierten Kapitalismus fußte. Im Kern sah es eine schrittweise Demokratisierung der Wirtschaft vor durch die Ausweitung des Arbeitsschutzes und der Mitbestimmungsrechte im Betrieb, die Ausgestaltung des kollektiven Arbeitsrechts, den Ausbau der Selbstverwaltung der Sozialversicherung, die paritätische Vertretung der Arbeiterschaft in wirtschaftspolitischen Körperschaften, die Kontrolle der Monopole unter Mitwirkung der Gewerkschaften, die Ausgestaltung der Wirtschaftsbetriebe der öffentlichen Hand, die genossenschaftliche Organisation der Landwirtschaft, die Entwicklung gewerkschaftlicher Eigenbetriebe, die Förderung von Konsumgenossenschaften und die Durchbrechung des Bildungsmonopols. Letzteres war ein eindeutiges Indiz für die Erkenntnis, dass Wissen einen wesentlichen Schlüssel zu wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Macht darstellte (Schneider 1987: 379; Borsdorf 1986; Naphtali 1928).

Die Hoffnung, durch die Demokratisierung der Wirtschaft die Demokratisierung der Gesellschaft vorantrieben zu können, erwies sich als Fehleinschätzung. Der Nationalsozialismus verhinderte die weitere Diskussion oder gar Umsetzung des Programms. Auch nach dem Zweiten Weltkrieg wurde nicht daran angeknüpft. Allerdings fanden Elemente aus dem Konzept Eingang in die spätere Gestaltung der wirtschaftlichen und sozialpolitischen Ordnung. Insbesondere die Mitbestimmung im Betrieb und auf Unternehmensebene wurde Schritt für Schritt umgesetzt.

3.1.3 Von der Einheitsgewerkschaft zur Multibranchengewerkschaft?

Die Gründung der Einheitsgewerkschaft

Noch vor dem Zusammenbruch Deutschlands entwickelte Hans Böckler, der erste Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Initiativen zur Neugründung der Gewerkschaften. Die Zersplitterung der Gewerkschaftsbewegung in der Weimarer Republik hatte die Gewerkschaften entscheidend geschwächt. Er wollte deshalb eine starke Einheitsgewerkschaft aufbauen, in der alle abhängig Beschäftigten organisiert sein sollten, gleich welcher Konfession oder politischen Weltanschauung sie angehören. Daraus leitet sich auch die Unabhängigkeit der Gewerkschaften gegenüber den Parteien zwingend ab. Die Einheitsgewerkschaft sollte überdies den in Deutschland starken Monopolunternehmen etwas entgegensetzen. Hans Böckler schwebte ein zentralisierter Gewerkschaftsbund vor, in dem die Einzelgewerkschaften als Industrie- und Berufsgruppen integriert sein sollten (Borsdorf 1977: 271).

Die anfänglich wohlwollende Haltung insbesondere der britischen Besatzungsmacht gegenüber den Gewerkschaften schlug unter dem Einfluss der Amerikaner in Skepsis um (Lauschke/Borsdorf 2005). Unter dem Einfluss der britischen Militärverwaltung und der erstarkenden, auf ihre Autonomie bedachten Einzelgewerkschaften entstand 1949 keine zentrale Einheitsgewerkschaft im Sinne Böcklers, sondern ein Gewerkschaftsbund als Dachverband und autonome Einzelgewerkschaften, die sich nach dem Industrieverbandsprinzip organisierten (Müller/Wilke 2003: 125). Durch diese Mischung aus Einheitsgewerkschaft und autonomen Einzelgewerkschaften konnten zunächst die unterschiedlichen weltanschaulich-politischen Richtungen weitgehend integriert werden (Müller-Jentsch 1997: 107). Allerdings konnte nicht verhindert werden, dass sich die Berufsgruppen der Angestellten und Beamten zu eigenen Gewerkschaftsdachverbänden zusammenfanden. Auch die Christlichen Gewerkschaften spalteten sich 1959 durch einen eigenen Gewerkschaftsbund (CGB) ab (Schroeder 1991).

Die Hoffnungen der Gewerkschaften und insbesondere Hans-Böcklers auf Berücksichtigung gewerkschaftlicher Interessen beim Aufbau der neuen Bundesrepublik wurden bald enttäuscht. Zwar wurde die Tarifautonomie grundgesetzlich vereinbart und Böckler und Adenauer einigten sich auf die Montanmitbestimmung. Jedoch blieben die Regelungen des 1952 verabschiedeten Betriebsverfassungsgesetzes deutlich hinter den Erwartungen der Gewerkschaften zurück.

Die Gewerkschaften wollten Staat und Gesellschaft mitgestalten. Sie verstanden sich nicht nur als Motor, sondern auch als Garant für Demokratie und als Träger einer sozial- und wirtschaftspolitischen Willensbildung der Arbeitnehmer. Ihre vier Grundsatzforderungen lauteten Vollbeschäftigung, Mitbestimmung, vor allem wirtschaftliche, Sozialisierung der Schlüsselindustrien sowie Banken und soziale Gerechtigkeit durch gerechte Entlohnung und schließlich ausreichende Transferleistungen für Nichtarbeitsfähige (Kranke, Rentner etc.). Diese Ansprüche sollten im Rahmen der parlamentarischen Demokratie durchgesetzt werden, politische Streiks sollten nur in äußersten Notfällen wie der Gefährdung der demokratischen Ordnung angewendet werden (Grebing 1993: 75).

Von Anfang an standen DGB und Einzelgewerkschaften im Wettbewerb um gesellschaftspolitischen Einfluss. Mit der Verabschiedung des Mitbestimmungsgesetzes 1952

verlor der DGB seinen politischen Anspruch auf gesellschaftliche Neuordnung durch eine Vergesellschaftung der Schlüsselindustrien und die Überführung der Monopolunternehmen in Gemeineigentum (Schönhoven 2003: 53). Die Einzelgewerkschaften entschieden das Kräfteverhältnis für sich, was bedeutete: starke Einzelgewerkschaften und ein schwacher Bund (Pirker 1979; Wilke 2003: 126).

Die Gewerkschaften verabschiedeten sich nach und nach von den Visionen einer neuen Gesellschaftsordnung und richteten ihr Augenmerk auf die Umsetzung sozialpolitischer und materieller Forderungen (höhere Löhne, Arbeitszeitreduzierung, Urlaub etc.) sowie den Aufbau einer effektiven Interessenvertretung.

Die angespannte Finanzlage setzte sich jedoch auch in den 1960er Jahren durch den anhaltenden Strukturwandel in verschiedenen Branchen fort (Bergbau, Leder, Textil). Für den DGB wurde ein Sparprogramm aufgelegt. Die Einzelgewerkschaften konzentrierten ihre Arbeit auf die hauptamtlichen Verwaltungsstellen und den Vorstand. Damit einher ging eine Professionalisierung und Akademisierung der Bezirksleitungen und Vorstandsverwaltungen (Streeck 1978: 12).

Im Aktionsprogramm von 1965 wurde die Doppelaufgabe von Schutz und Gestaltung mit einem Zehnpunkteprogramm festgelegt, in dem materielle und gesellschaftliche Forderungen wie Steuer- und Bildungspolitik zusammengeführt wurden. In den 1970er Jahren wurde vom DGB die Reformdebatte um eine Humanisierung der Arbeitswelt eingeleitet. Die Gewerkschaften waren maßgeblich an dem Zustandekommen des gleichlautenden Forschungsprogramms beteiligt, das von der damaligen Bundesregierung aufgelegt wurde. Viele Wissenschaftler der wachsenden Sozialwissenschaft profitierten von diesen Investitionen auch das gewerkschaftsnahe Forschungsinstitut des DGB, das WSI.

In den 1980er Jahren gefährdete die Beschäftigungs- und Konjunkturkrise die Gewerkschaften. Vor diesem Hintergrund verloren visionäre Gesellschaftskonzepte, wie sie vom DGB vertreten wurden, an Überzeugungskraft (Schönhoven 2003: 54). Hinzu kam, infolge der abflauenden Baukonjunktur und Fehlinvestitionen der vorangegangenen Jahre, der Zusammenbruch der Neuen Heimat. Dieser leitete den Niedergang aller gewerkschaftseigenen Unternehmen, der Bank für Gemeinwirtschaft, der Volksfürsorge und Co-op, ein und fügte den bis dahin „reichsten“ Gewerkschaften in der Welt empfindliche Vermögens- und Imageverluste zu (Müller/Wilke 2003: 129).

Der Verlust der gewerkschaftlichen Unternehmen gefährdete schließlich auch das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI), das bis dahin durch die Einlagen der gewerkschaftseigenen Unternehmen finanziert wurde. Trotz der Übernahme des Instituts durch den DGB wurde deutlich, dass die Finanzen eine Fortführung nur in einer reduzierten Form ermöglichten, was schließlich zu einer radikalen Schrumpfung und Integration des WSI in die Hans-Böckler-Stiftung führte. Neben dem Vermögensverlust, wodurch der DGB nunmehr auf die Gelder der Einzelgewerkschaften angewiesen war, verlor der DGB eine wichtige inhaltliche und arbeitstechnische Unterstützung.

Im Zuge der Strukturreform 1989 wurden die DGB-Kreise erheblich reduziert. Es folgte ab Mitte der 1990er Jahre auch eine Reduzierung der Landesbezirke. Die IG Metall als mächtigste Einzelgewerkschaft übernahm damit die organisatorische und finanztechnische Neuordnung im DGB.

Mitgliederrückgang in den 1990er Jahren

Trotz des Mitgliederzuwachses, bedingt durch die Wiedervereinigung, folgte nach zwei Jahren ein drastischer Rückgang. Die Gewerkschaften verloren innerhalb von 12 Jahren seit 1991 gut ein Drittel ihrer 11,8 Mio. Mitglieder, deren Zahl 2003 rund 8 Mio. betrug (vgl. Abb. 16). Der Substanzverlust griff so auch auf die Einzelgewerkschaften über. Die IG Bau, die IG BCE, die aus der Fusion der IG Bergbau und der IG Chemie hervorgegangen war, die NGG und die IG Metall verkleinerten und verschlankten ihre Organisationen. Gleichzeitig wurden Prozesse der Organisationsentwicklung angestoßen und Leitbilddebatten geführt, um sich auch strategisch zu erneuern.

Abb. 16: Mitglieder der DGB Gewerkschaften

Gewerkschaften	Branchen	Mitgliederzahlen
Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)	Metall, Holz-Kunststoff, Textil, IT-Bereich	2.306.283
Vereinigte Dienstleistungs-gewerkschaft (ver.di)	Öffentlicher Dienst, Medien, Handel Banken und Versicherungen, Post	2.205.145
Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie und Energie (IG BCE)	Chemie, Bergbau, Leder	713.253
Industriegewerkschaft Bauen, Agrar, Umwelt (IG BAU)	Baugewerbe, Agrarsektor, Umweltsektor	351.723
Transnet	Betriebsgewerkschaft, vertritt Bedienstete der Bahn	239.468
Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG)	Gaststättenwesen und Hotellerie, Nahrungsmittelproduktion	207.947
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)	Bildungsbereich, vor allem Lehrer, Erzieherinnen und Sozialpädagogen	248.793
Gewerkschaft der Polizei (GDP)	Polizei	168.433

Quelle: DGB Mitgliederstatistik zum 31.12.2007

Als Folge der finanzpolitisch motivierten Fusionen entstand ein neuer Gewerkschaftstyp, den Grewe, Niedenhoff und Wilke als Multibranchengewerkschaft (1988) bezeichnen. Ausgehend von diesem allgemeinen Typ bezeichnen sie ver.di als homolog fusionierte Multibranchengewerkschaft, also als Zusammenschluss branchenähnlicher Gewerkschaften, ebenso wie die IG Medien. Die IG Metall wird als heteronome Multibranchengewerkschaft betrachtet, in die unterschiedliche Branchen wie Textil und Bekleidung und Holz und Kunststoff eingeflossen sind, ähnlich wie die Fusion der IG Bau-Steine-Erden und der IG Leder in die IG BCE (Müller/Wilke 2003: 133ff.). Ob das Industrieverbandsprinzip durch die Multibranchengewerkschaft ersetzt worden ist, muss offen bleiben. Klar ist, dass die Organisationsgrenzen offener geworden sind.

Die nach dem Zweiten Weltkrieg von Hans Böckler forcierte Idee einer Einheitsgewerkschaft ließ sich nur als Kombination von Dachverband und autonomen Einzelgewerkschaften durchsetzen. Immer wieder auftretende finanzielle Krisen trieben einen organisatorischen Restrukturierungs- und Professionalisierungsprozess voran, aus dem der DGB geschwächt und die Einzelgewerkschaften, die neuen „Multibranchengewerkschaften“ IG Metall, ver.di und IG BCE, gestärkt hervorgingen. Mit der Fusion zu ver.di und den vorangegangenen Konzentrationsbewegungen der IG Metall, der IG BCE und der IG Bau und den jeweiligen Strukturreformen haben sich die deutschen Gewerkschaften zumindest organi-

satorisch erneuert. Allerdings wurde der seit 1991 anhaltende Mitgliederschwund nicht umgekehrt.

Gewerkschaftspolitik im neuen Jahrtausend

Die Vereinigung West- und Ostdeutschlands und der Aufbau der Gewerkschaftsstrukturen bescherten den Gewerkschaften zunächst steigende Mitgliederzahlen von rund 9,5 Mio. im Jahre 1990 auf 13,7 Mio. im Jahre 1991. Bis 2000 fällt die Zahl auf 9,7 Mio und im Jahre 2002 sind es rund 9 Mio. und 2003 8 Mio. Mitglieder (Schroeder; Weßels 2003: 634; Ebbinghaus 2003: 180), 2007 sind es nur noch knapp 6,5 Mio. Mitglieder. Die Gewinnung neuer Mitglieder ist nicht nur für Großbritannien, sondern auch für Deutschland eine zentrale Aufgabe zur Zukunftssicherung. Nach wie vor zählen Frauen und Jugendliche zu den vernachlässigten und den am schwierigsten zu gewinnenden Mitgliedergruppen. Indessen wachsen die Gruppen der Rentner und Arbeitslosen.

Die Gewerkschaften sind seit einigen Jahren mit einer wachsenden Europäisierung und Internationalisierung konfrontiert. In Ostdeutschland besteht eine hohe Arbeitslosigkeit mit Ausnahme einiger prosperierender Zentren. Diese Situation zwingt die Gewerkschaften zu Kompromissen insbesondere auf tariflicher Ebene. Der schwierige Arbeitskampf der IG Metall 2003 in Ostdeutschland um die Senkung der Arbeitszeit hat die Schwierigkeiten der Gewerkschaften gezeigt, sinkenden Löhnen und steigenden Arbeitszeiten Einhalt zu gebieten, bei einem Umfeld, das durch eine anhaltend hohe Arbeitslosigkeit und Strukturschwächen geprägt ist.

In der Folge haben sich die Handlungsfelder für die Gewerkschaften vervielfältigt. Erstens hat sich die Betriebs- und Tarifebene zu einem dauernden Spannungsfeld entwickelt. Immer mehr Betriebe schliessen mit ihren Belegschaften betriebliche Vereinbarungen ab. Diese sind häufig durch Lohnverzicht gegen Beschäftigungsgarantien gekennzeichnet. Tarifliche Öffnungsklauseln sowie Haustarifverträge kommen hinzu (Bispinck 2006). Der Flächentarifvertrag wird zu einer Rahmenregelung und die Vielfalt der Tariflandschaft steigt.

Zweitens sind die global vernetzten Formen der Produktion sowie die sich ständig veränderten Unternehmensstrukturen nicht nur für die deutschen Gewerkschaften, sondern auch für die europäischen Nachbarländer eine organisatorische Herausforderung. Immer häufiger werden Standorte europäischer oder weltweit agierender Konzerne gegeneinander ausgespielt. Mit der Gründung und Institutionalisierung der Europäischen Betriebsräte besteht die Möglichkeit mittels einer grenzüberschreitenden Zusammenarbeit darauf zu reagieren. Durch frühzeitigen Informationsaustausch und die Planung gemeinsamer Aktionen versuchen die Euroro-Betriebsräte sich gegen diese Unternehmensstrategien zu wehren. Die Problematik für die Gewerkschaften besteht darin, die Interessenvertretung den Unternehmensstrukturen so anzupassen, dass eine effektive Interessenvertretung möglich ist.

Drittens stellt die steigende Zahl prekärer Arbeits- und Lebensverhältnisse die Gewerkschaften vor die Frage, wie ihre Organisationen mit dem wachsenden Anteil der befristet und gering verdienenden Beschäftigten sowie der Arbeitslosen umgehen. Mit dem Konzept des Mindestlohns wird versucht, gering verdienenden Beschäftigten ein existenzsicherndes Einkommen zu ermöglichen. Inwieweit diese Forderungen umgesetzt werden können und

welche Effekte diese auf die Arbeitsmarktentwicklung haben ist bisher noch nicht abzsehbar.

Die Skizzierung der gewerkschaftlichen Entwicklung hat gezeigt, dass neben der politischen Überzeugungsarbeit auch die systematische Nutzung von Bildungs- und Wissensressourcen zur Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen und der gesellschaftlichen Geltung der Gewerkschaften einen wesentlichen Beitrag geleistet haben.

Die historische Entwicklung dieser Wissensbasis auf Arbeitnehmerseite und die Mündung in eine staatliche Bildungspolitik wird im Folgenden kurz nachgezeichnet.

3.2 Institutionelle Ausweitung des Wissenszugangs

Der Zugang zu Wissen war ähnlich wie in Frankreich und England weitgehend privilegierten Gesellschaftsschichten vorbehalten. Den Mitgliedern unterer Gesellschaftsschichten eröffnete sich der Zugang zu Wissen Anfang des 18. Jahrhunderts im Wesentlichen über zwei Wege: Zum einen über eine praktisch-technische Ausbildung an den nach und nach entstehenden Technischen Schulen, deren Gründung durch die fortschreitende Industrialisierung forciert wurde, und zum anderen durch das Selbststudium über die Volksbildungsbewegung zur Arbeiterbildung, die durch eigene Bildungsorganisationen oder in Kooperation mit etablierten Einrichtungen (z.B. Universitäten, Fachschulen) Möglichkeiten einer theoretischen Grundbildung auf akademischem Niveau eröffnete.

Den Antrieb für die Etablierung technischer Schulen lieferten die Industrialisierung und insbesondere der Wettbewerb mit England und Frankreich. Zwischenzeitlich bildeten die Auffassungen der Romantik und des Idealismus des 18. Jahrhunderts einen Hemmschuh für die Entwicklung technischer Ausbildungsinstitutionen bzw. deren Etablierung an den Universitäten, da eine reine Nutzenanwendung nicht dem humboldtschen Wissenschafts- und Bildungsideal entsprach, das jedoch die Geisteshaltung und insbesondere die Auswahl der Fächer an den Universitäten dominierte. Folglich galten technische und naturwissenschaftliche Inhalte als unvereinbar mit dem humanistischen Wissenschaftsverständnis und wurden auf die am unteren Rang der Bildungshierarchie rangierenden Industrieschulen verwiesen.

Der geringe gesellschaftliche Status einer solchen Ausbildung hatte zur Folge, dass beim Einsetzen der englischen Konkurrenz zu wenig Mechaniker zur Verfügung standen. Hinzu kam, dass man sich zunächst auf Industriespionage und Nachahmung konzentrierte. Gleichzeitig reagierten einzelne Landesfürsten auf den wachsenden Druck mit der Ansiedlung von Industrien mit Hilfe englischer und niederländischer Mechaniker. Peter Christian Wilhelm Beuth eröffnete 1821 den Verein zur Beförderung des Gewerbefleißes in Preußen und die erste Technische Schule, die ab 1827 zum königlichen Gewerbeinstitut wurde, im Verlauf des 18. Jahrhunderts zur Gewerbeakademie und später zur Technischen Universität Berlin avancierte. Beuth förderte als Mitglied des preußischen Finanzministeriums die gewerbliche Ausbildung durch weitere Gründungen technischer Ausbildungsstätten wie in Hagen, die Staatliche Ingenieurschule für Maschinenbau und Elektrotechnik, die Anfertigung von Lehrbüchern, die Durchführung von Gewerbeausstellungen und Auslandsbesuchen zum Zwecke der Informationsbeschaffung über Fabrikationsmethoden in England und Frankreich.

Mit der Etablierung einer technischen Ausbildung und Wissenserzeugung rückten auch Fragen zur Erleichterung des Lebens in den Mittelpunkt der Aufklärer. Im Rahmen dieser

Bewegung entstand eine umfangreiche Literatur, die zur Selbstbildung anregte und wichtige Sachinformationen für den Arbeitsalltag enthielt, z.B. Sachbücher zur Agrarwirtschaft für die Bauern und zur Verbesserung des täglichen Lebens z.B. durch die Herausgabe von Medizinratgebern (Böning 2004: 563-581).

Seit 1830 entstanden trotz des bestehenden Versammlungsverbotes illegale oder halblegale Arbeiterbildungsvereine. Die Revolution von 1848 ermöglichte trotz der Niederschlagung eine umfassende Solidarisierung der Arbeiter, die trotz der Auflösung vieler Arbeitervereine weiter zunahm. Auch die Repressionen des Obrigkeitsstaates gegen sozialistische Vereinigungen in den 1850er und 1860er Jahren und selbst die Sozialistengesetze von 1878 bis 1890 konnten den Durchbruch der Arbeiterbewegung als gesellschaftliches Massenphänomen nicht verhindern (Grebing 1993: 15/22).

Ausgehend von wenigen liberalen, der Volksbildungsbewegung nahe stehenden Gelehrten und sozialdemokratisch eingestellten Professoren und wenigen marxistischen Theoretikern entwickelten sich zwischen einzelnen Intellektuellen, teilweise auch an den Universitäten, unterschiedliche Ansätze akademischer Arbeiterbildung.

So etablierten sich auch in Deutschland, allerdings erst nach dem Ersten Weltkrieg, inspiriert durch die „university extension classes“ in England, Vorlesungsangebote für die Öffentlichkeit. Die Vorträge hatten beachtlichen Zulauf. Die mangelnde emanzipatorische Darbietung klassischer Bildungsinhalte wurde jedoch von der Arbeiterbewegung kritisiert, worauf sie allerdings erst Ende des 19. Jahrhunderts eigene Anstrengungen der Arbeiterbildung unternahm. So entstanden zwischen 1870 und 1900 mehrere akademieähnliche Volksbildungsinstitutionen in Berlin, Frankfurt am Main, Breslau und Kassel (Reichling 1983).

3.2.1 Vom Arbeiterbildungsverein zur akademischen Arbeiterbildung

Seit 1830 wurden zuerst mit Hilfe des liberalen Bürgertums dann von Handwerkern und Arbeitern selbst so genannte Arbeiterbildungsvereine gegründet. Sie dienten zunächst der Vermittlung von Kenntnissen in Form von Vorträgen und Kursen in Geschichte, Deutsch, Fremdsprachen etc. und dem geselligen Beisammensein, wirkten jedoch später als Sammlungsorte der sich formierenden Arbeiterbewegung.

Das besondere Verhältnis zwischen Wissen und Macht thematisierte Wilhelm Liebknecht in seiner berühmten Rede (1872) mit dem Titel: „Wissen ist Macht – Macht ist Wissen. Hierbei wandte er sich gegen den Ausspruch der bürgerlichen Arbeiterbewegung „Bildung macht frei“. Für Liebknecht führte der Weg zur Bildung über die politische Macht und sollte der gesellschaftlichen und politischen Emanzipation der Arbeiterbewegung dienen. Adolf Brock bemerkt dazu in seinem Festvortrag zum Gründungsjubiläum der Parteischule 1996, dass Liebknecht damals „dem Bürgertum im Deutschen Reich die Fähigkeit und den Willen zur Volksbildung“ absprach. Er war der Auffassung, dass politische Bildungsarbeit mit einer „umfassenden Menschenbildung“ verbunden sein müsse. „Die Schule soll Menschen *und* Kämpfer erziehen.“ Eine reine Kampfschulung lehnte er ab (Brock 1996: 11).

Nach einer Phase des Nachlassens der politischen Repression in den 1860er Jahren wurden 1878 vom Reichstag in Berlin die Sozialistengesetze verabschiedet, die ein strenges Versammlungsverbot vorsahen. „Getarnt“ als Gesangs- und Lesevereine wurde sozialis-

tisches Gedankengut weitergegeben und so der Zusammenhalt unter den Arbeitern weiter gestärkt. Nach Aufhebung der Sozialistengesetze 1890 verloren die Arbeiterbildungsvereine ihre Bedeutung zur Sammlung der Arbeiterbewegung. Die Bildungsarbeit wurde dezentral und zunächst ohne systematische Organisation etwa durch die Gewerkschaften oder die sozialdemokratische Partei auf lokaler Ebene weitergeführt.

In der deutschen Arbeiterbewegung lassen sich zwei Ansätze erkennen, wie in der Arbeiterbewegung versucht wurde, die Bildungssituation der Arbeiter zu verbessern: 1. Mit dem Aufbau von Bibliotheken und Vorträgen im Sinne der Volksbildungsbewegung wurden allgemeine Weiterbildungsmöglichkeiten geschaffen. Die englische Bewegung der „university-extension-classes", die im ganzen Land Vorträge von Universitätsangehörigen in öffentlichen Einrichtungen organisierte, fand auch in Deutschland Nachahmung in Berlin, Frankfurt, Breslau und Kassel. 2. Die deutsche Arbeiterbildung war stark an dem Zweck der Unterstützung der sozialen und politischen Auseinandersetzung orientiert. Neben praktischen Fächern ist eine eindeutige Dominanz theoretischer Schulung festzustellen (Faulenbach 1993: 78f, 80).

Auf dem Mannheimer SPD Parteitag 1906 wurde die bisherige Arbeiterbildung systematisiert und die Gründung einer zentralen Parteischule für die zukünftige Funktionärsausbildung beschlossen. Luxemburg, Hilferding, Kunow und Duncker bildeten in sieben Halbjahreskursen insgesamt 203 Parteimitglieder aus (Knatz 1981:195). Das Spektrum der Bildungsinhalte erstreckte sich von wissenschaftlichen Wanderkursen, mit den Themenschwerpunkten deutsche Geschichte, Nationalökonomie, das Erfurter Programm, über die Theorie des Historischen Materialismus, Geschichte und Fragen des Sozialismus, Programme bürgerlicher Parteien und Naturwissenschaften, die von örtlichen Bildungsausschüssen organisiert wurden. Ergänzend druckte und verbreitete der Reichsbildungsausschuss Schulungsmaterialien, zentrale Schriften wie das Kommunistische Manifest von Karl Marx und wichtige Reichstagsreden von Mitgliedern unterschiedlicher politischer Strömungen und trug damit auch zur „Volkbildung" allgemein bei. Seit 1905 wurde zunehmend von verschiedenen Seiten gegen die Arbeiterbewegung mobilisiert. Die Anarcho-Syndikalisten versuchten, über Bildungsveranstaltungen ihre Anhängerschaft auszuweiten. Die Kirche organisierte Volkswirtschaftskurse und bot Studenten ein Studienstipendium an. Es war ein Wettbewerb um die Bildung der Bevölkerung innerhalb der politischen Gesellschaftsgruppen entstanden, die eine generelle Ausweitung des Bildungsangebotes bewirkte.

Dies erhöhte den Druck auf den SPD Parteivorstand nach einer Ausweitung der politischen Bildung vor allem ihrer Funktionäre. So gewährten sie „30 erfahrenen Genossen" die Möglichkeit, sich für einen bestimmten Zeitraum einer intensiven Bildungsmaßnahme zu unterziehen. Folgende Fächer standen auf dem Lehrplan: Wirtschaftsgeschichte und Nationalökonomie, Historischer Materialismus und soziale Theorien, Geschichte der politischen Parteien, Arbeitsrecht, Soziale Gesetzgebung, Gesinderecht, Verfassung, Strafrecht, Strafprozess und Strafvollzug, Bürgerliches Recht, Gewerkschaftswesen, Genossenschaftswesen und Kommunalpolitik, mündlicher und schriftlicher Gedankenaustausch. Die Maßnahme war ein voller Erfolg und wurde fortgeführt (Brock 1996: 11-19).

Die antistaatliche Haltung der Gewerkschaften vor dem Ersten Weltkrieg verwandelte sich allmählich in eine kooperative Haltung, was eine Annäherung zwischen Volks- und Arbeiterbildungsbewegung ermöglichte. Eingeleitet wurde dieser Wandel durch die Burgfriedenspolitik während des Ersten Weltkriegs und die Zusammenarbeit zwischen Arbeitge-

bern und Gewerkschaften in der Zentralarbeitsgemeinschaft (ZAG) (1918-1924). Ferner erreichten die Gewerkschaften die Verankerung des Arbeitsrechtes in der Weimarer Verfassung, was auch die Bildung von Betriebsräten vorsah (Reichling 1983: 36).

Schließlich übernahmen Sozialdemokraten in der ersten Reichsregierung Mitverantwortung, so dass sich die Frage der Funktionärsausbildung für Partei und Gewerkschaften stellte. Für die Ausübung politischer Vertretungsaufgaben war vor allem Wissen über die wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhänge in der Gesellschaft notwendig. Hinzu kam, dass nach der Verabschiedung des Betriebsrätegesetzes 1920 eine Vielzahl von Betriebräten gegründet wurde, die ebenfalls Unterstützung benötigten. Die rechtliche Anerkennung der Gewerkschaften als Vertreter der Arbeiter und die Anfänge der kooperativen Politik in der Weimarer Republik haben die Bedingungen für eine Zusammenarbeit zwischen Universitäten und Gewerkschaften sicher erleichtert.

Im Folgenden werden die wichtigsten Kooperationen zwischen Gewerkschaften und Universitäten kursorisch dargestellt. Sie bilden meines Erachtens eine wichtige Station auf dem Weg zur Etablierung neuer wissenschaftlicher Gebiete wie der Arbeitswissenschaft sowie zur Umsetzung neuer Lehr- und Lernmethoden. Einen wichtigen Bezugspunkt für die Entwicklung der gewerkschaftsnahen Forschung in Deutschland bildete das Freigewerkschaftliche Seminar für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften in Köln, wo sich die Gründer des WWI in der Zwischenkriegszeit zum ersten Mal begegneten.

3.2.2 Akademische Arbeiterbildung und Gewerkschaften

Für die Annäherung von Gewerkschaften und akademischer Wissenschaft Anfang des 20. Jahrhunderts stellten die sozialreformerisch eingestellten und von den Gegnern der liberalen Bewegung spöttisch als „Kathedersozialisten“ bezeichneten Universitätsgelehrten eine wichtige Verbindung dar. Als „Modernisten“ begrüßten sie im Gegensatz zu den Traditionalisten die Republik und sprachen sich für soziale Reformen durch Eingriffe des Staates aus. Die Mehrheit gehörte dem liberalen Parteienspektrum an. Die führenden republikanisch gesinnten Professoren waren meist Mitglieder der Deutschen Demokratischen Partei und im Verein für Sozialpolitik, in dem sich Ökonomen und Soziologen wie Max und Alfred Weber, Ernst Troeltsch, Friedrich Meinecke, Lujo von Brentano, Friedrich Naumann u.a. zusammenschlossen, um Lösungen der Sozialen Frage zu diskutieren (Ringer 1987: 186f.).

In der Zwischenkriegszeit entstanden in Kooperation mit Universitäten gewerkschaftliche Seminare, an denen Professoren, Politiker und Praktiker aus dem Wirtschaftsleben als Dozenten teilnahmen. Wichtige Aktivitäten waren die akademischen Gewerkschaftskurse am Staatswissenschaftlichen Institut an der Universität Münster, im Freigewerkschaftlichen Seminar für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften in Köln, an der Wirtschaftsschule der Berliner Hochschule für Politik und der Akademie der Arbeit (ADA) in Frankfurt.

Nach dem Zweiten Weltkrieg wurden diese Ansätze der Kooperation zwischen Hochschule und Gewerkschaften durch den Aufbau der Akademien in Dortmund (Sozialakademie), Hamburg (später fusioniert mit der Universität Hamburg zur Hochschule für Wirtschaft und Politik) und Frankfurt (ADA) fortgeführt (Reichling 1983).

Richard Woldt, damaliger Bildungspolitiker und Betriebswirt, sah in der akademischen Arbeiterbildung die Möglichkeit, das vorherrschende Ökonomieverständnis an die veränderten Kräfteverhältnisse zwischen Arbeitern und Arbeitgebern anzupassen und die veränderten betrieblichen Sozialbeziehungen durch die Etablierung einer arbeitswissenschaftlichen Perspektive als akademische Disziplin zu unterstützen. Die Hörer wurden in die Betriebs- und Volkswirtschaftslehre eingeführt, Betriebsbesuche wurden organisiert. Hinzu kam die Beschäftigung mit den sozialen Beziehungen im Betrieb, die sich durch die Anerkennung der Gewerkschaften als tarifliche Verhandlungspartner verändert hatten. Seit 1920 war eine Vielzahl von Betriebsräten entstanden, die eine Ausbildung benötigten. Hierfür bot die Kooperation mit den Universitäten eine zusätzliche Ressource zu den Betriebsräte- und Gewerkschaftsschulen wie z.B. in Berlin, die vorrangig der gewerkschaftlichen Massenschulung diente (Reichling 1983: 121-132).

Während die Aktivitäten des Münsteraner Seminars eine Episode in der Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und Gewerkschaften blieben, knüpfte die Arbeiterakademie in Frankfurt (ADA) an das Experiment nach dem Zweiten Weltkrieg an und bestimmte die Ausbildung von Gewerkschaftern bis in die jüngste Zeit mit. Hintergrund für die Etablierung bildete die besondere politische Situation nach dem Ersten Weltkrieg. Die Weimarer Republik startete aufgrund der Reparationsverpflichtungen unter extrem schwierigen wirtschaftlichen Bedingungen. So belasteten u.a. die Kosten der zahlreichen Universitäten in Preußen die öffentlichen Haushalte, so dass offen über einen Abbau diskutiert wurde. Hinzu kam, dass der Kapp-Putsch die reaktionäre Orientierung weiter Teile der Universitäten offenbarte und Reformen notwendig erschienen. Schließlich zeigte die Stadt Frankfurt am Main, ihr Interesse an der Erhaltung der Universität, die bereits über ein breites Volksbildungsangebot verfügte, das es zu erweitern galt. Die „Zwangsheirat“ zwischen Universität und Arbeiterakademie trug schließlich zur Rettung der Universität und zum Aufbau weiterer Ressourcen der akademischen Arbeiterbildung bei. Der Lehrbetrieb wurde vom Staat übernommen, während die Gewerkschaften die Kosten der Hörer übernahmen. Programmatisch galt die ADA für die Stadtverordneten als Vorbild einer neuen Bildungsorganisation, die die Ausbildung neuer staatlicher und kommunaler Berufe durch die Vermittlung allgemeiner Bildungsinhalte leisten sollte.

Bei der Wirtschaftsschule an der Hochschule für Politik in Berlin handelte es sich, ähnlich wie in Münster, um eine begrenzte Initiative akademischer Arbeiterbildung. Diese wurde 1920 von den Liberalen, vertreten durch Friedrich Naumann, als herausragende Einrichtung für eine parteiübergreifende staatsbürgerliche Ausbildung gegründet. Als Vorbild galt die Ecole Science Politique (Science Po), die heute noch eine zentrale Rolle für die Rekrutierung der französischen Verwaltungs- und Politikerelite spielt. Die Gründer der WHP Berlin wollten eine Lehre von Praktikern aus Politik, Wirtschaft und Verwaltung. Die Dozenten wurden bewusst aus einem breiten politischen Spektrum ausgewählt. Neben festen Dozenten wie Rudolf Hilferding, Gertrud Bäumer, Theodor Heuß gehörten Wissenschaftler wie Ernst Troeltsch, Max Scheler, Werner Sombart, Carl Mennicke (Gründer und Leiter der Schule), Politiker wie Walther Rathenau und Gustav Stresemann, Verwaltungsbeamte wie Ernst Nölting und Richardt Woldt und Gewerkschafter wie Clemens Nörpel und Otto Suhr als auch Journalisten wie Fritz Naphtali zum Lehrkörper (Reichling 1983: 235/236).

Anfangs standen die Freien Gewerkschaften dem Seminar skeptisch gegenüber. Aufgrund der liberalen Orientierung Mennickes und seiner Kritik an der marxschen Theorie und den

sozialdemokratischen Grundpositionen war die Zusammenarbeit anfangs nicht sehr eng. Im Laufe des Bestehens gegen Ende der 1920er Jahre waren die Vorbehalte der Freien Gewerkschaften verschwunden, da das Seminar wie alle anderen gewerkschaftsnahen Schulen oder Akademien Mittel für die Betriebsräteschulungen erhielt und vom ADGB gleichberechtigt gefördert wurde (Reichling 1983: 250).

Einen weiteren Beitrag im Spektrum der akademischen Arbeiterbildung bildete das Freigewerkschaftliche Seminar für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften in Köln. Dieses beruhte auf einer freien Zusammenarbeit mehrerer Kölner Universitätsdozenten mit den Gewerkschaften und war nicht angebunden an die Universität Köln. Es bestand aus Betriebsrätekursen, die seit 1920 von Bruno Kuske, Leopold von Wiese, Heinrich Lehmann und Eugen Schmalenbach angeboten wurden, und dem „Wirtschaftswissenschaftlichen Arbeiterseminar", das von dem Arbeiterbildungsausschuss der freien Gewerkschaften bereits 1919 gegründet wurde und recht erfolgreich lief. Die Betriebsräteschulungen wurden von der Stadt, der Handelskammer, den Arbeitgerberverbänden und den drei Gewerkschaftsrichtungen unterhalten und finanziert.

Gegründet wurde das Seminar von Bruno Kuske, Professor für Volkswirtschaft an der Universität Köln und Vorsitzender des Gewerkschaftlichen Bildungsausschusses. Neben Volks- und Betriebswirtschaftslehre entschied man sich für Gesellschaftslehre und einen Schwerpunkt auf Arbeitsrecht, das insbesondere zur Unterstützung der Betriebsrätearbeit diente. Es wurden feste Vollzeitkurse eingerichtet, für die sich die Hörer für die Dauer von zwei Jahren verpflichten mussten. Dies erhöhte die Präsenz und eine dauerhafte Beteiligung. Kuske schwebte eine Mischung aus „wirtschafts- und sozialwissenschaftlichem Arbeitsseminar" und „freiem geisteswissenschaftlichen Seminar" vor (Reichling 1983: 191). Schließlich vereinte man im Programm eine betriebliche und gesellschaftliche Perspektive. Es wurde Betriebs- und Volkswirtschaft, Gesellschaftslehre und Arbeitsrecht mit Bezug auf das Betriebsrätegesetz angeboten. Die Aktivitäten wurden sowohl vom Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbund als auch vom Allgemeinen Freien Angestelltenbund ideell und finanziell unterstützt. Hinzu kamen Gelder des preußischen Kultus- und Handelsministeriums.

Als wissenschaftlicher Leiter wurde Prof. Bruno Kuske ernannt, Geschäftsführer wurde Peter Mois, Sekretär des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes (ADGB). Die Teilnahmegebühren für die Hauptkurse wurden weitgehend von den Gewerkschaften bezahlt und das Kultusministerium gewährte von Zeit zu Zeit Zuschüsse (Reichling 1983: 193).

Die Seminargründung fiel in eine Zeit, in der sich die Gewerkschaften und die Volksbildungsbewegung im Aufbruch befanden. Die Kooperation zwischen Staat, Arbeitgebern und Gewerkschaften während des Ersten Weltkrieges hatte das Verhältnis der Akteure zueinander verändert. Insbesondere die Gewerkschaften entwickelten sich allmählich zu politischen Mitgestaltern. In dem Maße, wie sie in diese Rolle hineinwuchsen, waren sie immer häufiger neuen Anforderungen seitens der Politik ausgesetzt. Durch das Betriebsrätegesetz, das zwar nicht annähernd den gewerkschaftlichen Forderungen entsprach, kamen jedoch weitere Inhaltliche Anforderungen zur Umsetzung des Gesetzes hinzu. In der Gewerkschaftsbewegung ging man ferner davon aus, der Kapitalismus sei bald überwunden und der Aufbau einer sozialistischen Gesellschaft stehe bevor. Deshalb sei es notwendig, sich auf die damit verbundenen Aufgaben in der Wirtschaft vorzubereiten. Dieser Enthusiasmus zu Beginn des Seminars wich einer nüchternen Einschätzung im Jahre 1928, in der die kollektivpolitische Perspektive hinter der Funktion des Seminars zur individuellen Befähi-

gung von Arbeitern zur kontemplativen Analyse gesellschaftlicher und ökonomischer Prozesse zurücktrat (Reichling 1983: 195).

In seiner Ansprache bei der Eröffnungsfeier des Seminars macht Bruno Kuske deutlich, dass die Seminararbeit auf der Grundlage der Wirklichkeit der Arbeiter liegen sollte. Mit Hilfe der Wissenschaft sollte unterrichtet werden, was wirklich ist (Aufklärung). Eine berufsqualifizierende Ausbildung und gewerkschaftliche Unterweisung lehnte Kuske ab. Er plädierte jedoch dafür, dass der Arbeiter seine Rechte und Pflichten in der Gesellschaft kennen müsse, um nicht seiner Emotionalität zu verfallen (Reichling 1983: 196).

Zusammenfassung

Die akademische Arbeiterbildung in der Zwischenkriegszeit kann als Experimentierfeld der noch jungen Gewerkschaften in Deutschland betrachtet werden, ihr Führungspersonal mit einer höheren akademischen Bildung zu versehen. Angesichts der enormen Standesunterschiede, verbunden mit starken antidemokratischen Tendenzen des Bürgertums in der Weimarer Republik, war der Versuch einer klassen- bzw. standesübergreifenden Zusammenarbeit zwischen Intellektuellen und Arbeitern ein schwieriges Unterfangen. Die Erfahrungen der Kooperation zwischen Gewerkschaften, Arbeitgebern und Staat in der Kriegszeit legten die Basis für die vermehrten Bildungsanstrengungen der Gewerkschaften. Insbesondere für die Führungspositionen in der Arbeiterbewegung schien eine höhere (Aus-)Bildung unverzichtbar. So boten die Modernisten unter den Professoren sowie gebildete Praktiker aus Wirtschaft, Politik und Verwaltung ein willkommenes Bindeglied für den Aufbau gewerkschaftlicher Wissensressourcen und eine Alternative zur sozialdemokratischen Parteischulung. In der praktischen Zusammenarbeit der akademischen Arbeiterbildung trafen Vorstellungen aus der Volksbildungsbewegung, die den Arbeitern eine idealistische Bildung zukommen lassen wollten, um sie in das bestehende Gesellschaftssystem zu integrieren, über die Auseinandersetzung mit neuen Ideen wie der Sozialdemokratie und des Marxismus, die die bestehende Gesellschaftsordnung in Frage stellten, bis hin zu pragmatischen Zielen wie die sachliche und argumentative Unterstützung der von den Gewerkschaften durchgesetzten Betriebsräte aufeinander und wurden in den einzelnen Seminarprogrammen unterschiedlich umgesetzt. Neben den verschiedenen politischen Auffassungen über die zu verfolgenden Bildungsziele innerhalb eines liberalen, sozialdemokratischen Spektrums werden auch die unterschiedlichen Interessen der verschiedenen Akteure als Wissenschaftler und Politiker bzw. Praktiker deutlich. Die einen verfolgen allgemeine Bildungsziele, wie Erweiterung des persönlichen und gesellschaftlichen Blickwinkels bis hin zur differenzierten Betrachtung gesellschaftlicher Zusammenhänge. Die anderen richten ihr Interesse auf die Vermittlung inhaltlicher Fachkenntnisse, die beispielsweise die Betriebsräte in ihrer betrieblichen Vertretungsarbeit unterstützen sollten.

Häufig fanden sich die gleichen Dozenten an verschiedenen Arbeiterakademien bzw. Seminaren. Das deutet darauf hin, dass die akademische Arbeiterbildung von einer begrenzten Gruppe der Arbeiterbewegung aufgeschlossener, durchaus unterschiedlicher liberalen Strömungen angehörenden Dozenten aus den Universitäten, Politik und Wirtschaft vertreten wurde. Sie stellten eine erste Annäherung der beiden gesellschaftlichen Sphären Wissenschaft und gewerkschaftliche Politik dar, von der die Akteure beider Seiten profitierten.

Dies alles entwickelte sich vor dem Hintergrund eines Wissenschaftssystems, das in der Mehrheit von traditionalistisch denkenden Professoren dominiert wurde. Der Großteil der

Universitätsgelehrten gehörte laut Ringer (1978: 196- 207) der Gruppe der Traditionalisten bzw. Orthodoxen an, die versuchten, die alte wilhelminische Herrschaftsordnung zu verteidigen, und die die neuen Ideen der Sozialdemokratie und die marxistische Interpretation als Interessenpolitik ablehnten. Bedrohlicher waren jedoch die starken antisemitischen Tendenzen unter den mehrheitlich deutschnationalen Professoren gegenüber den Modernisten bzw. Kollegen, die sich kritisch gegenüber der staatlichen Politik äußerten. Nicht nur Professoren, auch die Studentenschaft waren weithin geprägt von einer antidemokratischen Haltung, die sie in Studentischen Bruderschaften pflegte und sich in Streitigkeiten auf die Seite der Traditionalisten stellte.

Richardt Woldt, damals zustädniger Beamter im Kultusministerium, schien einer der wenigen entschiedenen Befürworter des Experimentes der akademischen Arbeiterbildung gewesen zu sein. In seinen Schilderungen verweist Norbert Reichling mehrfach auf die Teilnahme und Unterstützung Woldts in den verschiedenen untersuchten Seminaren. Er unterstützte die akademische Arbeiterbildung sowohl durch finanzielle staatliche Zuwendungen als auch als Dozent in Münster und Berlin.

3.2.3 Die Entstehung außeruniversitärer Forschungsinstitute

Mit der Industrialisierung wuchsen die sozialen Folgen und Krisenerscheinungen der Marktwirtschaft bzw. des „Kapitalismus“. Es galt also, mehr über diese Wirtschaftsform und seine Funktionsweise zu erfahren, um negative Auswirkungen auf die Gesellschaft und die Wirtschaft zu vermeiden. So entstanden in einer ersten Welle bereits kurz nach der Jahrhundertwende die ersten außeruniversitären Wirtschaftsforschungsinstitute, im Gegensatz zu England weitgehend mit staatlicher Unterstützung. Bereits 1908 wurde das erste Wirtschaftsforschungsinstitut, das Hamburgische Weltwirtschaftsarchiv (HWWA), damals unter dem Namen Kolonialinstitut, in Hamburg gegründet und diente der Weiterentwicklung der Kolonialpolitik[73]. Ein anderes Beispiel ist das Institut für Wirtschaftsforschung in Kiel. Es entstand 1914 als „Königliches Institut für Weltwirtschaft und Seeverkehr“ als selbstständiger Teil der Universität Kiel und wurde später umbenannt in Institut für Weltwirtschaft[74].

1925 gründete Ernst Wagemann, unterstützt durch die Gewerkschaften, damals Leiter des Statistischen Reichsamtes, das Institut für Konjunkturforschung[75] in Berlin, das später zum Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung wurde. Nach amerikanischem Vorbild (Harvard) wurde erstmals empirische Konjunkturforschung betrieben. 1943 folgte dann der Aufbau einer Außenstelle des DIW in Essen[76].

Die Soziologie entwickelte sich in der Weimarer Republik als eigenständige Disziplin. Sie machte Anleihen bei der Ökonomie, der Philosophie und der Statistik, die schließlich als Instrument der empirischen Sozialforschung Anwendung in soziologischen Studien fand. Felix Weil gründete 1923 das Institut für Sozialforschung in Frankfurt am Main. Unter der

[73] Um die Jahrhundertwende mehrten sich die Aufstände in den kaiserlichen Kolonien gegen die strengen Disziplinierungsmaßnahmen, so dass die Kolonialpolitik nach der Reichstagswahl 1907, die in der Öffentlichkeit auch als „Hottentottenwahl“ bezeichnet wurde, überdacht werden sollte.

[74] Im Ersten Weltkrieg wurde ein Kriegsarchiv angelegt, das sich u.a. mit den "kriegswirtschaftlichen Maßnahmen der Gegner Deutschlands und (den) Bestrebungen zur Verdrängung Deutschlands vom Weltmarkt" beschäftigt (Omland 1998).

[75] Das Institut für Konjunkturforschung wurde von den Gewerkschaften mitfinanziert (Mertsching 2006).

[76] Das DIW wurde nach dem Zweiten Weltkrieg wieder gegründet (Potthoff 1989: 40; Krengel 1985).

Leitung von Carl Grünberg, Begründer des Austromarxismus, entstand das erste Institut, das sich mit dem wissenschafttlichen Marxismus auseinandersetzte[77].

Die zweite Gründungswelle war nach dem Zweiten Weltkrieg. Darunter fiel auch das WWI, das 1946 von Hans Böckler gegründet wurde. Im gleichen Jahr wurde die Sozialforschungsstelle Dortmund (SfS) gegründet und entwickelte sich in den 1950er und 1960er Jahren zu einem der größten Sozialforschungsinstitute. Das IFO Institut München folgte 1949 ebenso die Gründung des Instituts der Deutschen Wirtschaft (IW) 1951 in Köln.

Eine dritte Gründungswelle war Ausdruck des gesellschaftlichen Wandels in den 1960er bzw. 1970er Jahren. Diese Gründungswelle war die Folge wachsender gesellschaftlicher Krisenerscheinungen (sinkendes Wirtschaftswachstum, steigende Arbeitslosigkeit, Bildungsnotstand etc.). Die Sozialforschung wurde immer stärker ausgebaut. Das Frankfurter Institut für Sozialforschung etablierte nach dem Zweiten Weltkrieg empirische Sozialforschung und kritische Gewerkschaftsforschung. Es führte zentrale Studien zur Aufarbeitung des Nationalsozialismus durch und wurde zum Mittelpunkt der Studentenrevolte 1968. Mit staatlicher Hilfe enstanden weitere Sozialwissenschaftliche Forschungsinstitute wie das Wissenschaftszentrum Berlin (WZB) (1969), das Sozialwissenschaftliche Forschungsinstitut in Göttingen (SOFI) (1968), das Institut für Sozialforschung in München (ISF) (1965). Das WWI trug der wachsenden Bedeutung der Sozialwissenschaft Rechnung, als es sich in WSI (1972) umbenannte. 1985 wurde das Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung in Köln gegründet und zehn Jahre von Renate Mayntz geleitet. Nach der Wiedervereinigung entstand in Halle das erste ostdeutsche Institut für Wirtschaftsforschung (IWH).

Die Wirtschaftsforschungsinstitute gehören zur so genannten „Blauen Liste“[78]. Die dort geführten Institute werden durch Bundesmittel gefördert und erstellen regelmäßig Gutachten zur wirtschaftlichen Lage in Deutschland. Die öffentlich geförderten Wirtschaftsforschungsinstitute gehören gleichzeitig der Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibnitz an (Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibnitz). Dort haben sich 84 wissenschaftlich, rechtlich und wirtschaftlich selbstständige Forschungsinstitute aus allen Forschungsrichtungen in Deutschland zusammengeschlossen.

2005 gründete der DGB unter dem Dach der Hans-Böckler-Stiftung das Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK). Hiermit erweiterten die Gewerkschaften ihre wirtschaftspolitischen Kompetenzen. Bis 2006 erstellten die öffentlich geförderten Wirtschaftsforschungsinstitute unabhängig voneinander ihre wirtschaftswissenschaftlichen Gutachten zur Konjunkturlage. Nach einem längeren Prozess der Evaluierung aller Wirtschaftsforschungsinstitute durch den Wissenschaftsrat wurde das Verfahren zur Erstellung der Wirtschaftsprognose umgestellt.

Wirtschaftsforschungsinstitute können sich seit 2007 für die Mitarbeit an der Erstellung einer öffentlich geförderten wirtschaftlichen Gemeinschaftsdiagnose (GD) bewerben. Das IMK nimmt seit 2007 neben anderen Konsortien, gemeinsam mit dem Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) unter der Konsortialführerschaft des Instituts für Wirtschaftsforschung Halle (IWH) an dieser Gemeinschaftsdiagnose teil. Im Auftrag der Bundesregierung erarbeiten die ausgewählten Wirtschaftsforschungsinstitute zwei Mal im

[77] Vgl. WWW.web.uni-frankfurt.de/ifs/institut/geschichte3.htm

[78] 1975 einigten sich Regierung und Länder darauf, die Forschungsförderung auf eine begrenzte Zahl unabhängiger Forschungsinstitute auszudehnen. Es wurden mehrere Institute ausgewählt, die aus öffentlichen Mitteln gefördert wurden und seitdem einmal im Jahr unabhängige Konjunkturberichte erstellten. Der Name „Blaue Liste“ geht auf die Papierfarbe zurück, auf der die Auswahl der Institute festgehalten wurde.

Jahr eine Einschätzung der wirtschaftlichen Lage in Deutschland, Europa und der restlichen Welt. Damit ist erstmals ein von den Gewerkschaften finanziertes Forschungsinstitut an der Erarbeitung einer Wirtschaftsprognose für die Bundesregierung beteiligt.

Wachsende Rolle von außeruniversitären Forschungsinstituten in Deutschland

Der Umfang an Institutionen und Experten der Wirtschafts- und Sozialforschung ist in Deutschland seit dem Zweiten Weltkrieg kontinuierlich gestiegen. Mit der wachsenden Bedeutung wissenschaftlicher Expertise in der politischen Auseinandersetzung stieg allmählich auch die Zahl der Institute. Politische Entscheidungen werden vermehrt durch wissenschaftliche Argumente abgesichert. Die Fraktionen der Parteien und Ministerialbürokratien übernehmen hierbei eine zentrale Bedeutung in der wissenschaftlichen Politikberatung. In den letzten Jahren wird neben den Instituten der „Blauen Liste" darüber hinaus unabhängige Expertise außerhalb des Regierungsapparates in Anspruch genommen, ablesbar an der Zusammenstellung von themenbezogenen Expertenkommissionen, die in Deutschland als zentrales Reforminstrument von Bundeskanzler Schröder eingesetzt wurden.

Diese Entwicklung von einer zweiseitigen zu einer netzwerkartigen wissenschaftsgestützten Politikberatung (Mayntz, Thunert) ist sowohl Ergebnis einer Pluralisierung der Wissensinstitutionen als auch die Folge komplexer werdender gesellschaftlicher Problemstellungen, die immer weniger vom Regierungsapparat alleine bewältigt werden. Es wird versucht, die entstandene Vielfalt der Wissenslandschaft in der politischen Entscheidungsfindung stärker zu berücksichtigen. Mit dieser Entwicklung - so lautet eine These dieser Arbeit - nähert sich die wissenschaftliche Politikberatung in Europa allmählich den US-amerikanischen Think Tank Strukturen an.

Dies sieht auch Martin Thunert, einer der Think Tank Experten in Deutschland. Er geht von einer wachsenden Bedeutung von „Think Tanks" auf der politischen und öffentlichen Bühne in Deutschland aus. Der Wettbewerb zwischen etablierten Institutionen, praxisorientierten Einrichtungen, internationalen und öffentlichen Beratungseinrichtungen und privaten Anbietern von Wissen werde intensiver (Thunert 2004: 86).

Thunert sieht jeedoch ein Problem darin, dass Think Tanks in Deutschland widersprüchliche Botschaften von ihren Adressaten und ihrem Förderumfeld erhielten. Einerseits werde größere Politiknähe und strategische Orientierung angemahnt. Die Kritik wendet sich beispielsweise gegen eine zu akademische und nicht anschlussfähige Sprache für die politische Entscheidungsfindung. Thunert beobachtet, dass viele Think Tanks in Deutschland davor zurückschrecken, Politikberatung zu betreiben, da inhaltliche Politikberatung (policy advice) nur schwer von der politischen Prozessberatung (Wahlkampf- und Prozessberatung: political consultancy) zu trennen sei. Andererseits richtet sich die Evaluierung der Institute, die Grundlage ihrer Förderung ist, ausschließlich nach wissenschaftlichen Kriterien (Thunert 2001: 223). Deshalb verfolgten die meisten Institute einen akademischen Beratungsstil. Thunert sieht zwei Gründe für die „Wissenschaftsfixierung" der meisten Institute: Erstens wirke die ausgeprägte Manipulation von Wissen- und Wissensinstitutionen durch die Nationalsozialisten und später durch den Parteikommunismus in der DDR nach. Zweitens fördere die Evaluation des Wissenschaftsrates, der nach wissenschaftlichen Kriterien bewertet, eine akademische Ausrichtung. Die Funktion der Ideenvermittlung (idea-brokerage) finde hierbei

keine Berücksichtigung. Im Gegenteil erweise sich für staatlich geförderte Institute eine Politikorientierung eher als zwiespältig.

Thunert sieht in einer neuen Generation von Institutsdirektoren eine geringere Distanz zur Politikberatung und erkennt darin ein Indiz, dass sich die Kultur der Politikberatung in Deutschland langsam ändere. Dazu trage die Orientierung einiger neuer Forschungseinrichtungen der Ökonomie und der Außenpolitik bei, die sich darauf konzentrierten, Spitzenforschung zu betreiben und zugleich publikums- und politikorientiert zu arbeiten: „cutting edge research, to venture into thinking the unthinkable and to become policy-relevant and audiance-oriented at the same time“ (Thunert 2004: 88).

3.3 Wirtschafts- und Sozialforschung für die Gewerkschaften

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) wurde 1946 als Wirtschaftswissenschaftliches Institut (WWI) der Gewerkschaften in Köln gegründet. Mit dieser Institutionalisierung wissenschaftlicher Expertise für die Gewerkschaften knüpfte Hans Böckler implizit an die 1926 begonnene Arbeit im Rahmen der gemeinsamen Forschungsstelle für Wirtschaftspolitik, gegründet von der Sozialdemokratischen Partei, dem Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbund (ADGB) und dem Zentralverband deutscher Konsumvereine an. Diese Institution bildete bereits damals eine Möglichkeit, wissenschaftliche Expertise und Experten zur Unterstützung politischer Entscheidungen in der Weimarer Republik seitens der Sozialdemokratie zu mobilisieren.

Im Auftrag der Gründungsorganisationen entstand unter Mitarbeit von Fritz Baade, Rudolf Hilferding, Hugo Sinzheimer und Erik Nölting, und anderen der Arbeiterbewegung nahe stehenden Wissenschaftlern, das Konzept der Wirtschaftsdemokratie. Es handelte sich hierbei um einen Kompromissvorschlag, in dem sozialistische Vorstellungen und reformerische Ansätze zur Demokratisierung der Wirtschaft, wie die Mitbestimmung, auf Unternehmensebene Vorstellungen zur Sozialisierung der Grundstoffindustrien und eine staatliche Lenkung von Wirtschaft und Gesellschaft zusammengebracht wurden. Mit der 1929 einsetzenden Weltwirtschaftskrise und der starren Haltung der Unternehmer verlor das Konzept der Wirtschaftsdemokratie an Überzeugungskraft (Borsdorf 1986: 274f.; 2005: 264f.). Durch den Nationalsozialismus wurden die Diskussionen über eine theoretische Neuausrichtung der Arbeiterbewegung unterbrochen.

Die Diskreditierung des Staates durch den Nationalsozialismus hatte nach dem Zusammenbruch zur Folge, dass nach dem Zweiten Weltkrieg eine theoretische Diskussion über die zukünftige Wirtschaftsordnung kaum möglich war. Die deutsche Bevölkerung befand sich in einem Schockzustand, der weder eine Auseinandersetzung mit der Vergangenheit noch ein Nachdenken über die zukünftige, wirtschaftliche und gesellschaftliche Neuordnung Deutschlands förderte. Die Wiederherstellung eines funktionierenden Alltags stand im Vordergrund. Dies galt auch für die Gewerkschaften, die sich dem Aufbau der Gewerkschaftsstrukturen widmeten.

Aufbau des Instituts und Konsolidierung in der Nachkriegszeit

Hans Böckler, früherer Reichstagsabgeordneter der SPD und erster Gewerkschaftsvorsitzender des DGB, hatte die Auswirkungen politischer Zersplitterung der „Linken" in der Weimarer Republik leidvoll erfahren. Deshalb war sein wichtigstes Ziel, die Gewerkschaftsbewegung zu einen. Beim ersten Gewerkschaftstreffen 1946 in Hannover stellte er seine Idee der Einheitsgewerkschaft vor. Er begründete diese mit seiner Vorstellung einer zentral organisierten Wirtschaft, wie im Monopolkapitalismus verwirklicht, der nur eine vereinte ebenfalls zentral geführte Gewerkschaftsbewegung etwas entgegensetzen könne. Zu diesem Zeitpunkt entwickelte Böckler bereits Ideen zu einer Arbeitervertretung auf Unternehmensebene mit einem Arbeitsdirektor auf Vorstandsebene. Die Gewerkschaften sprachen sich zwar für eine Beseitigung der Monopole aus, warnten aber vor der vollständigen Zerschlagung der Konzerne. Eine systematische Anknüpfung an das Konzept der Wirtschaftsdemokratie war hierbei aber nicht zu erkennen (Borsdorf 1986: 276).

In den ersten Auseinandersetzungen mit den Unternehmen und den Alliierten zeigte sich, dass eine rein politische Begründung des Beteiligungsanspruchs der Gewerkschaften an der Wirtschaft kaum Aussicht auf Erfolg haben würde. Deshalb hatten Böckler und Agartz schon vor dem Zusammenbruch die Idee entwickelt, ein wirtschaftswissenschaftliches Institut aufzubauen und mit dessen Hilfe die Beteiligung der Gewerkschaften an wirtschaftlichen Entscheidungen durchzusetzen. Viktor Agartz und Hans Böckler hatten sich bereits in den 20er Jahren im „Freigewerkschaftlichen Seminar", an der Universität Köln kennen gelernt[79].

Erich Potthoff, promovierter Betriebwirt und zuletzt Prokurist in der von Eugen Schmalenbach gegründeten Treuhand AG, nahm 1946 auf Empfehlung von Agartz, der ebenfalls als Prokurist bei der Treuhand AG gearbeitet hatte, seine Arbeit als Wirtschaftswissenschaftler im Gewerkschaftshaus in Köln auf. Das Wirtschaftwissenschaftliche Institut (WWI), das „Lieblingskind" Böcklers (Weinzen 1985), begann seine Arbeit ohne formalen Beschluss der noch im Aufbau begriffenen Gewerkschaften, sondern auf der Grundlage einer Vollmacht, die Böckler bzw. dem Institut vom vorläufigen Bezirksvorstand der Gewerkschaften zur Erfüllung seiner Aufgaben gewährt wurde.

Auf der ersten Tagung des Zonenausschusses am 5. und 6. April 1946 beauftragten seine Mitglieder Hans Böckler offiziell, in Köln ein „Forschungs- und Planungsinstitut" einzurichten. Hans Böckler begründete seinen Vorschlag damit, dass sie bei den Verhandlungen mit den Unternehmern weitgehend unvorbereitet seien. Es bedürfe Vorlagen, die die Interessen der Gewerkschaften als Ganzes beschreiben und die Gewerkschaften bei ihrem „Kampf um Geltung in der Wirtschaft" unterstützten. Erich Potthoff legte bereits kurz nach Aufnahme seiner Arbeit für die Sitzung des Lehr-Kreises, der aus Arbeitgeber- und Gewerkschaftsvertretern bestand und der vom Oberpräsidenten der Nord-Rheinprovinz geleitet wurde, eine Ausarbeitung zur Sozialisierung des Bergbaus vor. Kurze Zeit später erläuterte er vor dem gleichen Gremium die Konzeption in einem Vortrag. Die wissenschaftliche Expertise stärkte die Argumentation der Gewerkschaften, so dass sie zumindest auf dieser Ebene nicht mehr unterlegen waren.

Es war Erich Potthoff, der die Aufgaben des Instituts in einem Memorandum entwarf. Darin betonte er, dass die Gewerkschaften als Vertreter der Arbeitnehmer nicht nur Einfluss

[79] In den folgenden Ausführungen beziehe ich mich auf die detaillierten Ausführungen zur Gründung des WWI, im Rahmen der 2005 erschienenen Biographie über Hans Böckler (Lauschke 2005: 84ff).

auf die Organisation der künftigen Wirtschaftsordnung nehmen sollten, sondern auch auf die Inhalte und dazu auch Vorschläge entwickeln sollten. Sein Themenspektrum reichte neben den tagesaktuellen Fragen wie der Belebung des Exports über die Entwicklung von Vorstellungen einer Finanz- und Währungsreform sowie einer neuen Steuergesetzgebung bis zur grundsätzlichen Beschäftigung mit Fragen zur Versorgung und Ernährung der Bevölkerung, Lohnfragen und betrieblichen Arbeitsgestaltung. Um den Anspruch der Gewerkschaften auf Mitbestimmung in der Wirtschaft auch sachlich zu untermauern, gelte es, sich mit diesen Fragen auseinanderzusetzen, so Potthoff. „Die Probleme, vor die sie (die Gewerkschaften) sich gestellt sehen, können mit ehrlichem Willen und dem so genannten Menschenverstand allein nicht gemeistert werden. Das moderne Wirtschaftsleben ist ein ungemein differenzierter und komplizierter Prozess. Die Probleme seines Ablaufs und der hundertfältigen Abhängigkeiten dieses Ablaufs erschließen sich, wenn überhaupt, nur der exakten wissenschaftlichen Beobachtung, Analyse und Reflexion“ (Tätigkeitsbericht 1946-1949: 13).

Dem Institut wurde seitens der Gewerkschaften die Aufgabe gestellt, „die wirtschaftswissenschaftlichen Grundlagen bereitzustellen, die bei der Ausübung des wirtschaftlichen Mitbestimmungsrechtes ebenso wenig entbehrt werden können wie bei der Durchsetzung der gewerkschaftspolitischen Ziele“ (Tätigkeitsbericht 1946-1949: 13). Parteiwissenschaft wird bei der Bearbeitung des Sozialproblems abgelehnt und stattdessen die Wahrung „der strengsten wissenschaftlichen Objektivität“ gefordert. „Die Gewerkschaftsführung will über alle wirtschaftlichen Tatsachen, Zusammenhänge, Entwicklungen und Probleme vorbehaltlos unterrichtet sein. Eine ganz andere Frage ist dann die, welche wirtschaftspolitischen und wirtschaftspraktischen Folgerungen von ihr gezogen werden. Der streng wissenschaftliche Charakter des Wirtschaftswissenschaftlichen Instituts schließt nicht aus, dass es im Unterschied zu anderen ähnlichen öffentlichen und privaten Instituten doch seine besondere Problemstellung hat, dass es sich auch spezieller wirtschaftlicher Fragen, die andernorts wenig oder überhaupt kein Interesse finden, vordringlich annimmt“ (Tätigkeitsbericht 1946-1949: 13, 14).

Es sei das Anliegen des WWI, das Doppelgesicht wirtschaftspolitischer Maßnahmen aufzuzeigen und zu prüfen, inwieweit diese Ausdruck von Einzelinteressen seien oder allen Teilen der Bevölkerung zugute kommen. Das Institut richte seine Aufmerksamkeit besonders auf „die soziologische und politische Bedingtheit der volkswirtschaftlichen Theorie und wirtschaftlichen Praxis. Seine Einstellung ist weder naiv, noch zynisch, sondern skeptisch“ heißt es im ersten Tätigkeitsbericht. Das Institut geht davon aus, dass sich durch seinen Beitrag eine neue Volkswirtschaftstheorie und -lehre entwickeln könne, die die soziale Problematik als wichtigen Bestandteil notwendigerweise einschließe (Tätigkeitsbericht des WWI 1946-1949: 14).

Auf der zweiten Konferenz des gewerkschaftlichen Zonenausschusses im Mai 1946 erläuterte Potthoff die Grundlinien eines gewerkschaftlichen Konzepts zur Neuordnung der Wirtschaft unter Beteiligung der Arbeitnehmer bzw. ihrer Vertretungen. Eine „Demokratisierung der Wirtschaft“ setze die Beteiligung der Arbeitnehmer in allen betrieblichen Belangen voraus. Dies gelte auch für die Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft, die Kammern und Wirtschaftsvereinigungen. Er begründete diese Auffassung mit Eugen Schmalenbachs Auffassung zur Funktion des Unternehmers als staatswirtschaftlicher Akteur und „das mit Wirtschaften betraute Organ der Gesamtwirtschaft“. Aus volkswirtschaftlicher Sicht dienten die Betriebe und Unternehmer dem Wohl aller am Wirtschaftsprozess beteilig-

ten Akteure. Durch die Mitwirkung aller an der Wirtschaft Beteiligten könne ein Machtmissbrauch wie zu Zeiten des Monopolkapitalismus verhindert werden. Er sprach sich für die Verstaatlichung bestehender Monopole und staatliche Eingriffe in die Wirtschaft durch eine entsprechende Steuer-, Kredit- und Investitionspolitik aus. Mit diesen Ausführungen, die er noch durch Mitbestimmungsforderungen der Arbeitnehmer auf der Betriebsebene und eine paritätische Mitbestimmung im Aufsichtsrat auf Unternehmensebene ergänzte, brachte er die wichtigsten gewerkschaftlichen Vorstellungen auf den Punkt und begründete die politischen Ansprüche Böcklers durch eine ökonomische Argumentation.

Das zunächst wohlwollende Interesse der britischen Militärverwaltung, die aufgrund der Labour-Regierung Vertretern der deutschen Arbeiterbewegung aufgeschlossen gegenüber stand, die für das rheinisch-westfälische Industrierevier zuständig waren, und ein Interesse an stabilen demokratischen Verhältnissen hatten, bildete zunächst eine wichtige Rahmenbedingung für den Aufbau der Gewerkschaftsbewegung und die damit verbundenen Aktivitäten (Lauschke 2005: 27). Allerdings wurden die Briten, auch unter dem wachsenden Einfluß der Amerikaner, im Laufe der Zeit skeptischer und restriktiver. Kritisch sahen sie vor allem den zentralen Aufbau der Einheitsgewerkschaft, in dem die Briten eine „Diktatur von oben" befürchteten. Hinzu trat ihr Misstrauen gegenüber der Integration von Kommunisten. Stattdessen bevorzugten sie einen Aufbau von unten über die Betriebe. In der Einschätzung darüber, wie ein demokratischer Aufbau auszusehen hatte, prallten offensichtlich, so Böcklers rechte Hand Werner Hansen, „grundverschiedene Denkweisen aufeinender" (Lauschke 2005: 30, 32). Die unterschiedlichen Erfahrungshintergründe der britischen und deutschen Arbeiterbewegung und eine unterschiedliche organisatorische Herangehensweise, die die Gewerkschaften in beiden Ländern bis heute prägen, traten allmählich hervor. So wurde der Organisationsaufbau nach dem Industrieverbandsprinzip unter Einfluß der Briten zum alternativen Kompromiss gegenüber Böckler's Idee einer Einheitsgewerkschaft.

„Als wir im Frühjahr 1946 ein gewerkschaftseigenes wirtschaftswissenschaftliches Institut schufen, war dies gewiss ein kühner Entschluss. Unser Unterfangen konnte sich auf keinerlei Vorbild und Beispiel berufen: wir waren tatsächlich das erste Land, in dem sich eine zentrale Gewerkschaftsorganisation entschloss, ihrer wirtschafts- und gewerkschaftspolitischen Arbeit einen festen wissenschaftlichen Unterbau zu geben" (Vorwort von Hans Böckler im Tätigkeitsbericht des WWI von 1946-1949). Tatsächlich war es ein Novum, dass die Gewerkschaften sich für den Aufbau eigener wissenschaftlicher Ressourcen entschieden hatten. Hans Böckler spielte hier sicher eine zentrale Schlüsselrolle. Der Aufbau eigener unabhängiger, wirtschafts- und sozialpolitischer Expertise war aus zwei Gründen wichtig. Erstens lagen über viele ökonomische Entwicklungen keine fundierten Daten vor, die vor allem als Grundlage für das Eingreifen des Staates in der Nachkriegszeit von großer Wichtigkeit waren. Zweitens spielte in der bis dahin vorherrschenden wissenschaftlichen Ökonomie die soziale Frage kaum eine Rolle bzw. sie wurde von der dominierenden marktliberalen Lehrmeinung des wirtschaftlichen Laissezfaire nicht ernst genommen. Hinzu kam die nationalistische und monarchische Prägung deutscher Professoren Anfang des 20. Jahrhunderts[80] und die Verweigerungshaltung gegenüber den in der Weimarer Republik einge-

[80] Der Theologe und Politiker Ernst Troeltsch urteilt über die damaligen Professoren wie folgt: „Sie (die akademische Schicht) ist immer konservativer, monarchistischer und nationalistischer geworden. ... Zum Teil steckt dahinter die patriotische Empörung über das Schicksal Deutschlands. ... Aber das ist noch nicht das wichtigste Motiv, sondern gewinnt jene Gewalt erst in Verbindung mit einem anderen. Dieser andere ist der Klassenkampf gegen die drohende Proletarisierung und gegen die drohenden Unterrichtsreformen, die die höhere Bildung vernichten, die Führerstellung der akademischen Stände beseitigen und den Volksschullehrer zum geistigen und politischen Beherrscher Deutschlands machen wollen." „Sie (die Universitäten) können sich offenbar in den Ge-

führten Reformen[81]. Die sozialen Folgen, die seither mit dem industriellen Fortschritt einhergingen, konnten jedoch wissenschaftlich und politisch nicht länger unberücksichtigt bleiben, zumal eine allmähliche Veränderung der Gesellschaft und ihrer Institutionen eingesetzt hatte.[82]

Die Diskreditierung der Universitäten während des Nationalsozialismus verstärkte nach dem Zweiten Weltkrieg den Prozess der Neugründung von Forschungsinstitutionen außerhalb der Universität.

Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) ging aus dem Institut für Konjunkturforschung hervor, das 1925 von Klaus Wagemann als Ausgründung aus dem Statistischen Reichsamt eröffnet wurde (vgl. DIW-Webseite). Das Rheinische Wirtschaftsforschungsinstitut (RWI) entstand 1943 als Dependance in Westdeutschland. Was Böcklers Motive betrifft, so kann nur vermutet werden, dass ihm aufgrund seiner Herkunft aus dem Arbeitermilieu akademische Bildungseinrichtungen eher fernlagen. Ihm war jedoch sicher klar geworden, dass die Durchsetzung gewerkschaftlicher Positionen allein mit politischen Mitteln in Zukunft nicht mehr ausreichen würde. Nach der Katastrophe des Zweiten Weltkriegs und der Verstrickung vieler Unternehmen in die nationalsozialistische Kriegswirtschaft, für deren Folgen die Arbeitnehmer nun die größte Last zu tragen hatten, erschien es Böckler zwangsläufig legitim, dass Arbeiter bzw. Gewerkschaften an der Neugestaltung der Wirtschaft zu beteiligen waren. Ihm war jedoch auch klar, dass dieser ethisch-moralische Anspruch nicht ausreichen würde, um dies auch gegen die sich neu formierenden Unternehmerinteressen und die Interessen der Militärregierung durchzusetzen. Um diesen Anspruch zu untermauern benötigten die Gewerkschafter anerkanntes Wissen z.B. in Form von Daten, mit denen sie ihre Argumentation stützen konnten. Dies waren zu Anfang vor allem Wirtschafts- und Sozialdaten, die entweder noch nicht existierten oder von gewerkschaftlicher Seite neu zu interpretieren waren. Insofern bildete das Institut eine wichtige Ergänzung der bestehenden Institutslandschaft außeruniversitärer ökonomischer Forschung wie z.B. das Institut für Weltwirtschaftsforschung in Kiel u.a., die sich im Wesentlichen auf die gesamtwirtschaftliche Situation und die Unternehmensseite konzentrierten.

Auch auf die Universitäten konnten sich die Gewerkschaften nicht stützen, da nur wenige Überlebende und Rückkehrer, die vor dem Nationalsozialismus geflohen waren, die früheren Ideen erneut in die Diskussion einbrachten. An den Universitäten wurde die Diskussion zur sozialen Lage der Arbeiter durch den Verein für Socialpolitik Ende des 19. Jahrhunderts möglich. Die Gründer des Vereins Gustav Schmoller[83], Adolph Wagner, Lujo von Brentano

danken absolut nicht finden ... dass eine moderne Revolution in den großen Industriestaaten das Handarbeitertum unter den herrschenden Klassen einreiht und eine seelische Einstellung auf dessen Interessen und Denkweise nötig macht (zitiert nach Ringer 1987: 190, aus Troeltsch Spektator-Briefe: 90-91, 139).

81 Die klassische Fakultät der Philosophie wurde durch Natur- und Wirtschaftswissenschaften, die eigene Fakultäten bildeten, ergänzt. Extraordinarien, Großinstitute mit eigenen Direktoriaten und Extraseminare wurden eingerichtet. Sie bildeten neue Machtzentren, die mit den bestehenden Honoratioren konkurrierten und von diesen als Bedrohung betrachtet und deshalb abgelehnt wurden. Die Einheit von Lehre und Forschung wurde herausgefordert, indem zunehmend mehr Geld in die Staats- und Wirtschaftsforschung floss. Daraus ergaben sich auch erhöhte Kontroll- und Aufsichtsansprüche seitens des Staates und privater Geldgeber gegenüber diesen Forschungen. Ferner diskreditierte sich die Universität im Nationalsozialismus. Zum einen, da sie die Katastrophe trotz ihres Wissensmonopols nicht vorhersagte und zweitens da sie die Vertreibung von 15-20 Prozent jüdischer oder politisch missliebiger Kollegen der insgesamt 6000 aktiven Professoren billigte und die sich daraus bietenden Karrierechancen nutzten und sich dem Regime anpasste (Weber 2002: 160f).

82 Dies ist vergleichbar mit der Entstehung außeruniversitärer Forschungs- und Wissenschaftseinrichtungen in England Anfang des 20. Jahrhundert (vgl. Think Tanks in Großbritannien, Entstehung der LSE, IFA etc.).

83 Gustav Schmoller (1838-1917), Mitbegründer der historischen Schule der Ökonomie und Mitglied im Verein für Socialpolitik. Er verstand die Ökonomie als Erfahrungswissenschaft. Zeitlose Gesetze zur Untersuchung ökonomischer Zusammenhänge lehnte er ab und bewegte sich damit im Widerspruch zu Carl Menger, mit dem er

und die meisten Mitglieder suchten nach Wegen, die Folgen des Kapitalismus durch soziale Reformen abzumildern und eine ethische Betrachtung der Wirtschaftspolitik zu etablieren. Damit verbanden sie auch den Anspruch, Einfluss auf die staatliche Politik zu nehmen. Max Weber, bekanntes Mitglied des Vereins, wandte sich gegen eine Politisierung der Wissenschaft, was er mit der Idee der Wertfreiheit begründete. Diese Kontroverse führte schließlich zur Gründung der Gesellschaft für Soziologie (DGS), in deren Satzung sie sich der „Förderung der soziologischen Erkenntnis durch Veranstaltung rein wissenschaftlicher Untersuchungen und Erhebungen, durch Veröffentlichung rein wissenschaftlicher Arbeiten verschrieb“ (DGS 1910, S. V). Die Weimarer Republik bot den jungen, von der Idee des Sozialismus beeindruckten Professoren um die dreißig schließlich die Gelegenheit, sich parteipolitisch zu bewähren. Wie wir heute wissen, mit geringem Erfolg. Viele wurden schließlich Opfer desNationalsozialismus. Die Vertreibung und Ermordung eines erheblichen Teils der zum Teil jüdischen bzw. sozialdemokratisch gesinnten Ökonomen und Soziologen riss eine intellektuelle Lücke in die Institution der deutschen Universität und deshalb weder personelle noch inhaltliche Anknüpfungspunkte für den Wiederaufbau nach dem Zweiten Weltkrieg zur Verfügung bestanden. [84]

Erich Potthoff[85] war der erste Geschäftsführer des WWI. Zum Präsidium gehörten die Gründer Hans Böckler, Viktor Agartz und Bruno Kuske[86]. Die Gründung wurde offiziell auf der ersten und zweiten Tagung des Zonenausschusses der Gewerkschaften 1946 beschlossen und die Aufgaben des Instituts skizziert (Tätigkeitsbericht 1946-1949). Zunächst arbeitete das Institut mit dem vorläufigen Ausschuss der Gewerkschaften in NRW, später für den DGB in der gesamten britischen Besatzungszone.

Das Institut ging zunächst daran, die gegenwärtige Wirtschaftsentwicklung und die Beschäftigtensituation der Menschen zu beschreiben. So gewann das WWI in einer groß angelegten gewerkschaftlichen Haushaltsbucherhebung, erste Daten über den Lebensstandard von Arbeitern und deren Verdienste (WWI-Mitteilungen 1949/Heft 4). Sie bildeten für die Gewerkschaften eine wichtige Grundlage, um die Lebenssituation der Bevölkerung zu dokumentieren und öffentlich zu machen, Vorschläge für die Verbesserung der Verhältnisse zu formulieren und Lohnforderungen daraus ableiten zu können. Die methodische Anlage der Untersuchung wurde von den statistischen Landesämtern in der Nordzone übernommen und es kam zu einer intensiven Zusammenarbeit zwischen dem WWI und den statistischen Landesämtern. Sie bildeten die Basis für den Aufbau einer autonomen gewerkschaftlichen Tarifpolitik (Markmann; Spieker 1986: 8). Bezüglich der Lohnentwicklung wurden zahlreiche Vergleiche mit anderen Ländern wie Großbritannien, Frankreich, und den USA vorge-

den so genannten Methodenstreit führte. Mit Max Weber führte er den Werturteilsstreit.

84 Nur wenige der Wissenschaftler kamen nach Deutschland zurück. Eine der wenigen Ausnahmen bildeten Max Horkheimer und Theodor W. Adorno, die nach ihrer Rückkehr aus ihrem US-amerikanischen Exil durch ihre Arbeiten im Frankfurter Institut für Sozialforschung eine kritische Sozialforschung etablierten. Von dort entwickelte sich seit Ende der1960er Jahre eine kritische Gewerkschaftsforschung (Jacobi; Müller-Jentsch; Schmidt 1972).

85 Wirtschaftsprüfer; Studium der Betriebs- und Wirtschaftswissenschaft an der Universität Köln, 1937-1946 u.a. Handelsbevollmächtigter und Prokurist bei der Schmalenbach'schen Treuhand AG Köln, 1946-1949 und 1952-1956 Leiter des Wirtschaftswissenschaftlichen Instituts des DGB in Köln, ab 1949 gemeinsam mit Viktor Agartz, 1949-1952 Mitglied der Stahltreuhändervereinigung in Düsseldorf, 1957-1962 Vorstandsmitglied des Zentralverbandes Deutscher Konsumgenossenschaften in Hamburg, 1963-1979 Vorsitzender des Vorstandes der Wirtschaftsberatung AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, bis 1980 umfassende ehrenamtliche Tätigkeiten als Vorstandsmitglied und Vorsitzender von Wirtschaftsverbänden.

86 Er war SPD Mitglied, Professor für Wirtschaftsgeschichte und Wirtschaftsgeografie und gründete in den 1920er Jahren das freigewerkschaftliche Seminar in Köln. Später war er Leiter des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung (RWI), eine Ausgründung des DIW in Westdeutschland.

nommen. Mit diesen Studien kann das WWI als Pionier der empirischen Wirtschaftsforschung in Deutschland betrachtet werden (Weischer 2004). Erich Potthoff formulierte 1947 Überlegungen zur Unternehmensmitbestimmung, die später gesetzlich festgelegt wurden (Mertsching 2006: 2).

1949 erhielt das Institut auch zusätzliche Mitarbeiter der Abteilung Statistik und Wirtschaftsbeobachtung durch die Auflösung der britischen Zonenverwaltung in Minden. Viktor Agartz, damaliger Vorsitzender des Zentralamtes für Wirtschaft der britischen Zone und später der aus der britischen und amerikanischen Zone zusammengeführten Bizone, wechselte in die Geschäftsführung des WWI. Agartz und Potthoff waren sich einig darüber, dass die Mitbestimmung ein wichtiger Bestandteil der künftigen Wirtschaftsordnung sein sollte. Umso mehr gingen jedoch ihre Vorstellungen über die regulierenden Eingriffe des Staates und das Selbstverständnis der Mitbestimmung auseinander. 1949 übernahm Viktor Agartz gemeinsam mit Erich Potthoff und Bruno Gleitze[87] die Geschäftsführung des Instituts. Agartz wollte anders als Potthoff und Gleitze seine politischen Vorstellungen einbringen und Einfluss auf die wirtschaftliche Neuordnung in Deutschland nehmen. Dies stieß auf unterschiedliche Meinungen bei den Gewerkschaften, die dem WWI eher eine beratende Funktion und die Erstellung grundsätzlicher Studien zugedachten (Krämer 1995: 314).

Agartz favorisierte nicht-kapitalistische Wirtschaftsformen wie die Gemeinwirtschaft oder genossenschaftliche Unternehmensformen. Aber er akzeptierte auch Einzelunternehmen. Er wandte sich insbesondere gegen den „Monopolkapitalismus“. Darüber hinaus verfolgte er die politische Gleichberechtigung der Arbeitnehmer, die durch die Sozialisierung der Grundstoffindustrien und die paritätische Mitbestimmung in den vergesellschafteten Unternehmen erreicht werden sollte. Seine Vorstellungen von Planung entsprachen nicht der sowjetischen Planwirtschaft, von der er sich bewusst abgrenzte. Wirtschaftliche Rahmenpläne bzw. die staatliche Kontrolle von Investitionen sollten eine Gleichverteilung des Sozialprodukts gewährleisten (Borsdorf 1986: 277; Krämer 1995: 312).

Potthoff hingegen forderte die Schaffung einer vollkommen neuen Wirtschaftsverfassung, in die alle Körperschaften und Organisationen einbezogen werden sollten. Auch die Gewerkschaften sollten Träger der Wirtschaftspolitik sein. In Bezug auf die Monopole forderte er eine Bereinigung und die Überführung der verbleibenden Teile in Gemeineigentum, wobei er sich auch eine genossenschaftliche Lösung vorstellen konnte. In der Idee der Mitbestimmung auf Betriebs- und Unternehmensebene sah er, im Gegensatz zu Agartz, die Möglichkeit einer Demokratisierung der Wirtschaft. Agartz hingegen sah den Widerspruch zwischen Kapital und Arbeit grundsätzlich für nicht aufhebbar und betrachtete die Betriebsräte eher als Kontrollgremien gegenüber dem Unternehmen und eben nicht als Teil einer betrieblichen Sozialpartnerschaft (Borsdorf 1986: 277).

Mit den unterschiedlichen Vorstellungen von Agartz und Potthoff brachen die alten Meinungsverschiedenheiten aus der Zeit der Weimarer Republik wieder auf. Während Agartz einen sozialistischen Umbau der Wirtschaftsordnung verfolgte, sprach sich Potthoff für eine

[87] 1919 SPD-Beitritt, Studium Wirtschafts- und Staatswissenschaft in Berlin, Examen und Promotion, bis 1933 Sozialstatistiker beim ADGB-Bundesvorstand, 1933 Entlassung, Haft 1935-1945 Statistiker bei der AEG, 1945-1948 Präsident der Deutschen Verwaltung in der SBZ und Vizepräsident der Deutschen Zentralfinanzverwaltung, 1946-1948 Lehrtätigkeit an der Humboldt-Universität Berlin, 1949-1953 Abteilungsleiter und Mitglied im wissenschaftlichen Beirat des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung, Berlin-Dahlem, 1954 gleichberechtigter Geschäftsführer mit Viktor Agartz beim Wirtschaftswissenschaftlichen Institut des DGB, 1956-1968 alleiniger Leiter des WWI, 1966-1967 Wirtschafts- und Verkehrsminister von NRW (Mertsching 2006: 2).

liberale Umgestaltung aus, ohne sich jedoch gegen eine Sozialisierung auszusprechen (Borsdorf 1986: 278).

1951 wurde das WWI von den Gewerkschaften zu einem Organ des Deutschen Gewerkschaftsbundes erklärt. Das Institut sollte „die Arbeiten des Deutschen Gewerkschaftsbundes auf der Grundlage der wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Erkenntnisse durch entsprechende Untersuchungen und Veröffentlichungen unterstützen; die sozial- und wirtschaftlichen Forschungen durch die aus seiner Tätigkeit entnommenen Erkenntnisse fördern; die Erkenntnisse anderer wirtschafts- und sozialwissenschaftlicher Forschungsstellen für die Arbeiten der Gewerkschaften nutzbar machen“ (Tätigkeitsbericht des WWI 1950 – 1951: 11).

Die internen Meinungsverschiedenheiten im Institut eskalierten in der ersten Hälfte der 1950er Jahre, was zu einer Fluktuation der Mitarbeiter führte. 1952 verließ Rolf Wagenführ[88] das WWI aufgrund von Differenzen mit Agartz über die Einschätzung des Schuman-Plans[89] (Schroeder 1991: 192). Umgekehrt sprach der DGB den Mitarbeitern Theo Pirker und Walter Horn (1953) die Kündigung aus, die trotz des Widerstandes von Agartz das Institut verlassen mußten. Die Kontroversen gingen weiter wie z.B. um das Betriebsverfassungsgesetz. Agartz sprach sich für eine Ausweitung der Protestaktionen (z.B. durch wilde Streiks) gegen die unzureichende Fassung des Betriebsverfassungsgesetzes von 1952 aus. Obwohl der DGB das Gesetz in der vorliegenden Form missbilligte, fügte er sich in die Entscheidung des Bundestages und der Vorschlag Agartz blieb ohne Resonanz. Diese politische ‚Niederlage’ der Gewerkschaften, zerstörte ihre Hoffnungen, angesichts der vorhandenen konservativen Mehrheit, über das Parlament Einfluss auf politische Entscheidungen nehmen zu können. Der DGB reagierte mit einem Aktionsprogramm und konzentrierte sich auf die Tarifpolitik, die bis heute die gewerkschaftliche Kernaufgabe geblieben ist. Allerdings wurden diese Selbstbeschränkung und damit der Rückzug aus der staatlichen Politik 1955 auch gesetzlich festgelegt. Dies stärkte die Einzelgewerkschaften und leistete einem zunehmenden Bedeutungsverlust des DGB Vorschub (Kalbitz 1990: 186).

Dann entwickelte Agartz das Konzept der expansiven Lohnpolitik. Dies wurde zwar positiv in den Gewerkschaften aufgenommen, stieß aber aufgrund seiner kritischen Betrachtung des Kapitalismus mehrheitlich auf Kritik (Schönhoven 1987: 220). Später wurden dann Versatzstücke wie das „Kaufkraftargument“ und das Schlagwort der „aktiven Lohnpolitik“ in neuen Konzepten weiterverwendet (Riesche 1979: 158).

[88] Er war 1945 stellvertretender Leiter des Instituts für Konjunkturforschung, nachdem Ernst Wagemann von der GESTAPO verhaftet worden war. 1952, als er das WWI verließ wurde er Leiter des Amtes „Statistischer Dienst der Europäischen Gesellschaft für Kohle und Stahl (EGKS = Nukleus der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (EWG bzw. EU), das spätere Statistische Amt der Europäischen Gemeinschaften (EUROSTAT).

[89] Der Schuman-Plan ist benannt nach dem französischen Außenminister (1886-1963). Er gilt als einer der Gründerväter der Europäischen Union. Der Schuman-Plan sah die Schaffung einer Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl vor. Hintergrund war der Wettbewerb mit Deutschland in der Stahlproduktion. Beide Staaten lagen 1949 gleichauf in der Stahlproduktion, allerdings war absehbar, dass Deutschland mit dem Ruhrgebiet die Stahlproduktion beherrschen würde. Gleichzeitig hatten die USA ein Interesse am Aufbau Deutschlands und seine Integration in den Westen gegen den Osten. Deshalb setzten die USA Frankreich unter Druck, die Reparationszahlungen an Frankreich zu lockern, um die industrielle Produktion auch im Rüstungsbereich zu steigern. Frankreich zielte mit dem Schuman-Plan erstens auf die Einbindung eines demokratischen Teilstaates (Westdeutschand), zweitens auf eine lockere Kontrolle der deutschen Stahlproduktion durch eine Europäische Institution, die Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl (EGKS), und drittens schützte er die französische Stahlindustrie, als Teil des eigenen Wirtschaftsplans (Monnetplans), der durch Deutschland und die amerikanische Politik gefährdet schien (Abelshauser 2005: 234f.).

Nach dem Tod Hans Böcklers 1951 und Kurt Schumachers 1952 verlor Agartz zwei seiner wichtigsten Fürsprecher und engen Freunde. Mit seiner wirtschaftspolitischen Konzeption, die er selbst als „Neue Wirtschaftsdemokratie“ bezeichnete, war Agartz in der SPD zunehmend isoliert. Mit Hans Böckler verloren die Gewerkschaften auch eine integrierende Persönlichkeit, der der Aufbau der Einheitsgewerkschaft zu verdanken ist (Krämer 1995: 314; Lauschke 2005: 27).

1953 schlug die Institutsleitung vor, das WWI, das noch Teil des DGBs war, in eine gemeinnützige GmbH zu überführen (gGmbH). Die Leitung des Instituts wurde einem Geschäftsführer und einem Prokuristen übertragen. Diese waren den Gesellschaftern weisungsgebunden. Die Geschäftsführer wurden vom Kuratorium bestellt. Das Kuratorium bestand aus dem Vorsitzenden des Deutschen Gewerkschaftsbundes und acht weiteren Mitgliedern, die alle dem Vorstand des DGB bzw. zwei der acht dem geschäftsführenden Vorstand des DGB angehörten (Gesellschaftsvertrag vom 24.11.1953, eingetragen am 1.6.1954 in das Handelsregister des Amtsgerichts Köln. In: Tätigkeitsbericht des WWI GmbH 1959-1962).

1955 kam es zum Sturz von Agartz. Hintergrund waren die so genannten „Gleitze Briefe“. Agartz hatte Gleitze unerwünschte Ostkontakte vorgeworfen und Briefe mit der Unterschrift Gleitzes an die SED als Beweismaterial vorgelegt, deren Echtheit jedoch in Zweifel gezogen wurde. Beide wurden beurlaubt. Die näheren Umstände der Affäre Agartz sind bis heute nicht geklärt. Agartz schied schließlich 1955 aus dem Institut aus.[90]

Das Institut war kurzzeitig ohne Führung, so dass der Betriebsrat, der sich mittlerweile gegründet hatte, im gleichen Jahr die Initiative ergriff und Vorschläge zu einer Erneuerung des Instituts unterbreitete. Dieser sah vor: die Bestellung eines verantwortlichen Leiters, die Demokratisierung von Entscheidungsprozessen, die Förderung von Gruppenarbeit, die Zurückhaltung in der politischen Diskussion und eine stärkere Arbeitnehmerorientierung. Allerdings konnte sich die Belegschaft in den Gremien nicht durchsetzen (Markmann/Spieker 1986: 10).

Potthoff verließ 1956 das Institut, so dass die Leitung an Bruno Gleitze und Otto Kunze übertragen wurde. Bruno Gleitze stand für die Entwicklung einer überbetrieblichen Ertragsbeteiligung für Arbeitnehmer. Diese war gedacht als ein Instrument der Demokratisierung der Wirtschaft und Ergänzung der betrieblichen Mitbestimmung. Der Fall Agartz und die Auseinandersetzungen spiegelten die außerordentlich schwierige Situation der Gewerkschaften in der Nachkriegszeit wider. Unter dem Druck der Amerikaner, dem auch die britische Militärverwaltung ausgesetzt war, gewannen die sozialdemokratischen Kräfte in den Gewerkschaften und der SPD an Einfluss. Die Verfolgung vieler Kommunisten und linker Sozialdemokraten hatte die linken Fraktionen in SPD und Gewerkschaften in der Bundesrepublik geschwächt. Die Gründung der beiden deutschen Staaten führte zu einer weiteren Verschärfung zwischen den unterschiedlichen politischen Fraktionen in der Gewerkschaftsbewegung und leitete den Kalten Krieg ein, der bis 1989 andauern sollte.

Die Kontroverse innerhalb der Gewerkschaften spiegelt sich sowohl in den unterschiedlichen Auffassungen von Agartz und Nell-Breuning als auch in dem Dissenz, den Agartz mit seinen Kollegen im Institut Erich Potthoff und Rolf Wagenführ hatte, wider. Die Kontroverse zwischen linken und sozialdemokratischen Auffassungen wurde nicht ausgetragen, sondern der Konflikt wurde durch den Weggang von Agartz „stillgelegt“.

[90] Vgl. ausführlich zur Person Viktor Agartz: Riesche 1979; Krämer 1995.

Agartz' Auffassungen widersprachen vor allem den sozialpartnerschaftlichen Vorstellungen, die den christlich-sozialen Gewerkschaften entsprachen, die sich anders als in der Weimarer Republik nun unter dem Dach der Einheitsgewerkschaft befanden. Die Hauptkritik kam von dem Jesuitenpater Oswald von Nell-Breuning[91], dessen Ideen zur „Sozialpartnerschaft" aus der Katholischen Soziallehre Eingang in die Konzeption der Mitbestimmung fanden. Mit der Kritik an Agartz wollte Nell-Breuning der Spaltung des DGB entgegenwirken und den politischen Einfluss des Katholizismus in der Gewerkschaft erhalten und ausbauen, was schließlich misslang. Seine Bemühungen konnten die Gründung christlicher Gewerkschaften außerhalb des DGB nicht verhindern.

Die gesamte Auseinandersetzung zeigt das Ringen der Gewerkschaften und der SPD um einen Neuanfang nach dem Zweiten Weltkrieg. Dies geschah zwischen den beiden Polen sozialistischer und katholischer Denktraditionen und vor dem Hintergrund der Nachkriegspolitik der Alliierten Besatzungsmächte in Deutschland. Diese Auseinandersetzung, exemplarisch aufgezeigt an dem Konflikt zwischen Agartz und Nell-Breuning, verhinderte eine eindeutige Positionsentwicklung des DGB. Dies lähmte ihn so stark, dass er weder auf die Entscheidungen zur zukünftigen Wirtschaftsordnung noch auf die politischen Entscheidungen nachhaltig Einfluss nehmen konnte (Schroeder 1991: 181/218). Der Einfluss der Kommunisten wurde von der SPD in den 1950er Jahren immer weiter zurückgedrängt. Das Godesberger Programm konkretisiert und bejaht die Vorstellung eines demokratischen Sozialismus. Dieser ist pluralistisch und geht von einer Überwindung der Klassengesellschaft hin zur Entwicklung einer offenen Gesellschaft aus. Ökonomisch akzeptiert das Programm das Marktmodell und freies Unternehmertum, jedoch eingebettet in eine staatliche Lenkung der Wirtschaft und die Kontrolle wirtschaftlicher Machtkonzentration. Politisch erkennt das Programm die repräsentative parlamentarische Demokratie als politischen Handlungsrahmen an (Grebing 1993: 66).

Intensivierung von Forschung und wirtschaftspolitischer Berichterstattung (1956-1965)

Nach der Politisierung des Instituts durch Agartz und seine Kontroverse mit Nell-Breuning über die politische Ausrichtung der Gewerkschaften und der SPD und letztlich auch des Instituts, konzentrierte sich das Institut auf die Etablierung und den Ausbau seiner Forschungsbereiche und die regelmäßigen Berichterstattungen (Tarifarchiv, Konjunkturberichte, Daten zur Wirtschaftsentwicklung etc.)[92].

Mit einer Konzentration auf die wissenschaftliche Arbeit wurden politische Meinungsverschiedenheiten weitgehend verdrängt. Markmann und Spieker sprechen in ihrer 1986 erschienenen Bibliographie auch von einer „Akademisierung" des Instituts durch die „Intensivierung" der Forschung seit Ende der 1950er und bis Mitte der 1960er Jahre. Gleitze sprach verschiedentlich von Grundlagenforschung, die am Institut durchgeführt wurde. Diese Konzentration auf die akademische Arbeit habe zunehmend zu einer Distanz zum DGB und dessen Meinungs- und Willensbildungsprozess geführt (Markmann/Spieker 1986: 11).

Im gleichen Maße, wie die Gewerkschaften eine Strategie der Tarifpolitik entwickelten, arbeitete die Institutsleitung am wirtschaftswissenschaftlichen Profil des WWI. Dabei stand

[91] Oswald von Nell-Breuning (1890-1991), Sozialethiker und Begründer der katholischen Soziallehre. Professor an der Philosophisch-Theologischen Hochschule St. Georgen und an der Universität Frankfurt.

[92] Bruno Gleitze leitete das WWI bis 1986, mit Ausnahme seiner Tätigkeit als Wirtschafts- und Verkehrsminister NRW 1966/67, gemeinsam mit Otto Kunze (vgl. Tätigkeitsbericht des WWI 1954 und 1955, S. 9; Markmann/Spieker 1986: 10f.).

es im Wettbewerb mit anderen Institutionen der Wirtschaftsforschung, die sich in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts herausgebildet hatten (z.B. DIW (1925), RWI (1926), IFO (1949), IFW (1914).

Bruno Gleitze leitete das Institut gemeinsam mit Otto Kunze, der Prokurist und gleichzeitig für die juristischen Referate des WWI verantwortlich war. Den Vorsitz des Kuratoriums hatte Willi Richter, der damalige DGB-Vorsitzende. Im Institut hatten sich mittlerweile vier Forschungsbereiche etabliert, die eng an wissenschaftlichen Disziplinen orientiert waren: Volkswirtschaft, Betriebswirtschaft und die sich in der Nachkriegszeit etablierende Sozialforschung sowie Wirtschafts-, Steuer-, Arbeits- und Sozialrecht. Zentrale Bedeutung im Bereich der Volkswirtschaft hatte die Konjunkturforschung.

Die von Bruno Gleitze Mitte der 1950er Jahre eingeführte regelmäßige Konjunkturberichterstattung wurde weitergeführt. Die zunehmende Unternehmenskonzentration war ebenso ein Thema wie die Situation in zentralen Wirtschaftssektoren, wie Verkehr, Agrar- und Energiewirtschaft. Auch die Automationsproblematik in der industriellen Produktion war ein Thema und wurde anhand einer Analyse amerikanischer Forschungsarbeiten vorgenommen. Der Forschungsbereich Betriebswirtschaft beschäftigte sich mit Unternehmens- und Branchenanalysen, z.B. in der Chemieindustrie sowie im Bergbau. Im Rahmen der Sozialforschung widmete sich das Institut insbesondere konkreten Alltagsfragen wie der Situation von Arbeitern und Angestellten, Frauen im Betrieb, einer Bestandsaufnahme der Berufsausbildung und speziellen sozialpolitischen Fragen. Nachdem 1951 das Montanmitbestimmungsgesetz und 1952 das Betriebsverfassungsgesetz verabschiedet worden waren, widmete man sich in den folgenden Jahren der Mitbestimmungspraxis aus rechtstechnischer und soziologischer Perspektive.

Im Zuge des gewerkschaftlichen Vorstoßes, die wirtschaftliche Mitbestimmung auf alle Betriebe auszuweiten, hat das WWI von der Stiftung Mitbestimmung den Auftrag erhalten, die umfangreiche Sammlung an Materialien und Argumentationen zur Mitbestimmung systematisch zusammenzustellen und aufzuarbeiten. Das Ergebnis wurde 1964 von den Mitarbeitern Alfred Christmann und Gerhard Leminsky in einer zweibändigen Publikation vorgelegt. Zur Mitbestimmungsforschung gehörte auch aufgrund der wachsenden Europäischen Integration der Vergleich der Mitbestimmungspraxis in verschiedenen Ländern (Tätigkeitsberichte des WWI von 1959-1962 und 1963-1965).

Schließlich wurden die Löhne, Preise und Lebenshaltungskosten beobachtet. Hinzu kam der Aufbau eines Unternehmensarchivs, mit dessen Hilfe Bilanzanalysen erstellt wurden, die die Mitbestimmungsträger bei ihrer Arbeit unterstützen sollten. Mit vierzig Mitarbeitern, davon zwanzig Referenten, hatte sich die Belegschaft gegenüber den 1950er Jahren deutlich verkleinert (Markmann/Spieker 1986: 11).

Ab Ende der 1950er Jahre stieg der Umfang der Besuche aus dem Ausland durch Wissenschaftler, Politiker und Gewerkschafter aus Italien, Frankreich, Indien, Irland, Niederlande, Polen, Tschechoslowakei, Jugoslawien, Griechenland, Uruguay, Japan, und den USA (University of California, Berkeley, Harvard University, Michigan State University), Vertretern internationaler Organisationen wie der OECD, der ILO und Vertretern der UNO. Neben Fragen des Aufbaus des Instituts und seiner Aufgaben interessierten sie sich für Fragen der EWG, der Erwachsenenbildung, der Mitbestimmung, der Unternehmensverfassung, Tarifpolitik, Lohnsysteme, Automation und deren Folgen sowie Fragen der westdeutschen Wirtschaftsentwicklung, Konjunkturpolitik und der Arbeitskräfteentwicklung (Tätigkeitsbericht des WWI 1963-1965: 74).

Während der Jahre des Wirtschaftswunders fokussierte das Institut im Wesentlichen Fragen der ökonomischen Entwicklung. Das Institut beteiligte sich in Gremien, Ausschüssen

und Beiräten auf Bundesebene und auf der europäischen Ebene in der Sachverständigengruppe für mittelfristige, wirtschaftspolitische Perspektiven bei der EWG-Kommission (Generaldirektion Wirtschaft und Finanzen), z.B. dem Präsidentenausschuss „Allgemeine Ziele“ bei der europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl (EGKS) und bei der OECD (Tätigkeitsbericht 1963-1965: 71).

Einstieg in die wissenschaftsgestützte Politikberatung

Seit Ende 1966 begann die damalige Bundesregierung, eine große Koalition von SPD und CDU unter Kurt-Georg Kiesinger, mit dem Stabilitätspakt eine vorausschauende Wirtschaftspolitik durchzuführen. Zur Unterstützung traf sich der Bundeswirtschaftsminister mit Vertretern der Unternehmerverbände, des Sachverständigenrats, der Gewerkschaften, der Bundesbank und der Bundesministerien Finanzen sowie Arbeit und Soziales. Diese Form der neuen Wirtschaftspolitik bot dem WWI erstmals eine neue Dimension wissenschaftsgestützter Beratung für die Gewerkschaften. Das Institut war in zwei Arbeitskreisen (Einkommens- und Vermögensverwaltung, Automation) im Rahmen der Konzertierten Aktion vertreten. Neben der inhaltlichen Arbeit in den Arbeitskreisen bestand ihre Aufgabe in der kritischen Prüfung der Wirtschafts- und Finanzprognosen der Bundesregierung (Tätigkeitsbericht 1966-1967: 7).

Weniger Beachtung wurde den sozialen Veränderungen auf gesellschaftlicher Ebene geschenkt. Ende der 1960er Jahre prägte die Studentenrevolte durch ihre Kritik an den etablierten Herrschaftsverhältnissen das politische Klima und eine Generation von jungen Wissenschaftlern, die schließlich auch das Selbstverständnis des WWI veränderten.

Generationswechsel und Ausbau der sozialwissenschaflichen Forschung (1969-1981)

Seit Ende der sechziger Jahre kam es zu einem Generationenwechsel im Institut. Bruno Gleitze und Otto Kunze traten in den Ruhestand und Friedhelm Farthmann trat bis 1976 neben Heinz Markmann in die Leitung des Instituts ein. Nach dem Wechsel von Farthmann in die Politik rückte Wolfgang Spieker, ehemaliger Referent im Institut, in die Geschäftsführung auf. Die sechziger Jahre waren eine Zeit des politischen Umbruchs. Von der sozialliberalen Koalition unter Willy Brandt gingen unter dem Stichwort „Mehr Demokratie wagen“ vielfache Impulse aus, von denen auch das WWI profitierte. Beispielsweise entwickelte sich das Paradigma der keynesianischen Wirtschaftspolitik in dieser Zeit zum wissenschaftlichen und politischen Mainstream. Die wissenschaftliche Beratung des WWI wurde von den Gewerkschaften verstärkt nachgefragt.

Zunächst führte die gesellschaftliche Bewusstseinsänderung, angestoßen durch die 68er Generation, zur Veränderung der Institutsorganisation und der inhaltlichen Ausrichtung. 1971 wurde es in Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut umbenannt und sozialwissenschaftliche Betrachtungen rückten immer mehr in den Vordergrund. Vor allem die Bereiche Zukunftsforschung und Umweltgestaltung wurden als neue Themen im Institut aufgenommen. Insbesondere in die Zukunftsforschungen wurden Hoffnungen einer langfristigen Planung gesellschaftlicher Bedürfnisse gesetzt. „Die von den Gewerkschaften getragene Zukunftsforschung muss stets den Zusammenhang zwischen den auf Solidarität und Emanzipation der Arbeitnehmer gerichteten gewerkschaftspolitischen Zielen, sozioökono-

mischen Entwicklungstendenzen, konkreten Organisationsformen und möglichen Aktionsfeldern der Gewerkschaften im Auge behalten“ (WSI-Tätigkeitsbericht 1969-1971: 6).

Gleichzeitig setzte sich das Institut mit der Frage von Wissenschaftspolitik auseinander. Forschungsergebnisse zeigten, dass die staatliche Forschungspolitik stark durch die Industrie beeinflusst wurde (Helfert 1971: S. 208 ff.) und die Wirtschaft in zunehmendem Maße Einfluss auf die Formulierung und Verwertung wissenschaftlicher Ergebnisse nahm. Konkret warf das WSI der damaligen Wissenschaftspolitik eine einseitige, selektive und ideologisierte Förderung und Anwendung von Forschungsergebnissen durch Staat und Industrie vor. Es wurde die Bevorzugung angewandter Forschung durch die Industrie im Gegensatz zur Grundlagenforschung beklagt. Das WSI beteiligte sich an der regen Diskussion zum Verhältnis von Wissenschaft, Politik und Öffentlichkeit. Als prominenter Wissenschaftsvertreter beteiligte sich Jürgen Habermas ebenfalls an der Debatte und schlug als Lösung, die Intensivierung des Dialogs zwischen den drei Gesellschaftssystemen vor.

Das WSI betrachtete damals eine derartige Verständigung im öffentlichen Raum als idealistisch. Das Institut ging davon aus, dass weder die Vertreter politischer noch privatwirtschaftlicher Interessen bereit seien, öffentlich zu diskutieren, da den einen der Verlust von Ressourcen und den anderen eine Relativierung ihrer Forderungen drohe. Nur die Entwicklung demokratisch verfasster Institutionen, die eine Beteiligung aller Interessengruppen vorsehe, könne das Dilemma lösen (WSI-Tätigkeitsbericht 1969-1971: 54/55).

Die Ausführungen im Tätigkeitsbericht zur damaligen Forschungspolitik verweisen auf eine starke Instrumentalisierung staatlicher Forschungspolitik durch die Privatwirtschaft. Die Gewerkschaften versuchten gegenzusteuern, was eine lebhafte Debatte über den Einfluss der Politik auf Wissenschaft und Forschung auslöste. Das WSI entwickelte ein Forschungsprogramm, das sich mit industriesoziologischen Fragestellungen, Arbeitswissenschaft und den Folgen des technischen Wandels für Arbeitnehmer beschäftigt. Davon ausgehend wurden die Folgen der Industriearbeit und Technikentwicklung auf die Beschäftigten untersucht und politische Forderungen nach einer humanen Gestaltung des Arbeitslebens abgeleitet.

Die damalige Bundesregierung berief eine Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel, in der auch Mitarbeiter aus dem Institut mitarbeiteten. Hieraus ergab sich das spätere Programm zur Humanisierung der Arbeit (HDA). In die Arbeit des Instituts fiel auch die Auseinandersetzung mit der Biedenkopf-Kommission, eine Regierungskommission, die einen Bericht zur Lage der Unternehmensmitbestimmung verfasste (Leminsky 1970).

1972 stimmte das Kuratoium einer Umstellung der Institutsleitung auf eine Selbstverwaltungsstruktur zu, in der den Beschäftigten mehr Mitbestimmungsrechte bei arbeitsorganisatorischen und forschungspolitischen Fragen eingeräumt wurden. Die neuen Forschungsbereiche Konjunktur- und Strukturforschung, Verteilungsforschung und Gesellschaftspolitik wurden durch Sprecher vertreten, die der Geschäftsführung beratend zur Seite standen.

Die Bearbeitung ökonomischer Fragen, die traditionellen Kernbereiche des WSI, trat in den Hintergrund bzw. wurde durch gesellschaftspolitische Gestaltungsfragen ergänzt. Die neuen Mitarbeiter im Institut entstammten im Gegensatz zur Kriegsgeneration, die das Institut aufgebaut hatten, einer anderen, politisierten aber auch akademisch gebildeten Generation, was auf die Arbeit des Instituts und sein Verhältnis zum DGB ausstrahlte. Der DGB

hatte 1969 mit Heinz Oskar Vetter einen neuen Vorsitzenden gewählt, der sich offen zeigte gegenüber gesellschaftlichen Veränderungen und der eine neue Abteilung für Gesellschaftspolitik aufbaute. Auch das Institut erhielt in seiner neuen Struktur einen Fachbereich Gesellschaftspolitik. Das Institut expandierte und beschäftigte Anfang der 1970er Jahre 54 Personen, darunter 28 Wissenschaftler (Tätigkeitsbericht 1969-1971). Der Tätigkeitsbericht von 1975-1977 erwähnt im Vorwort im Gegensatz zum vorherigen Berichtszeitraum die „häufig kritischen Äußerungen" des WSI, die „in der Öffentlichkeit aufmerksam registriert und manchmal auch heftig diskutiert" wurden.

Im WSI-Tätigkeitsbericht 1978 - 1981 wird dann im Vergleich zu den vorangegangenen Tätigkeitsberichten in einem verhältnismäßig ausführlichen Vorwort auf das Spannungsverhältnis von Wissenschaft und Gewerkschaften Bezug genommen, in dessen Schnittpunkt sich das WSI verortet. Kritisiert wird die „vermeintlich wertfreie Forschung" an den Universitäten, hinter der „handfeste Interessen stünden". „Theorie und Methoden erwiesen sich bei näherer Betrachtung „als Werkzeug spezifischer und ökonomischer und politischer Ziele". Da die Situation der abhängig Beschäftigten in den Universitäten nicht berücksichtigt werde, fordert das Grundsatzprogramm die Hochschulen auf, „Studierenden ein Bewusstsein für die Situation abhängig Beschäftigter [zu] vermitteln und ihnen die Möglichkeit [zu] bieten, über die gesellschaftliche Bedeutung der Wissenschaft zu reflektieren und ihre soziale und politische Verantwortung wissenschaftlichen Arbeitens zu erkennen" (WSI-Tätigkeitsbericht 1978-1981, S. 5).

Problematisch sei, dass Wissenschaft und Forschung die Wirklichkeit nicht nur analysierten und interpretierten, sondern zunehmend gestaltend auf die gesellschaftliche Entwicklung einwirkten. Diese wissenschaftlichen Ergebnisse bestimmten gewerkschaftliches Handeln und engten es ein. Damit zielt das WSI auf die in den 1970er Jahren aufgekommene wissenschaftliche Politikberatung, die den Interessenbezug von Wissenschaft deutlicher werden ließ als zuvor und nachdem sie durch die Studentenrevolte politisiert worden war.

Das WSI kritisierte die „Einseitigkeit" der Betrachtung gesellschaftlicher Problemlagen insbesondere in vier Arbeitsfeldern:

- Analyse der ökonomischen Situation und Ursachen der Massenarbeitslosigkeit,
- arbeitsrechtliche Untersuchungen, die das gewerkschaftliche Handeln „abstecken",
- Feststellen von sozialen Risiken und Folgen für die Soziale Sicherung,
- Erkennen von sozialen Auswirkungen technischer Entwicklung und deren Gefährdungen in der Arbeit.

Für das WSI ergaben sich daraus die Konsequenzen, dass sich die Gewerkschaften nicht nur mit den Folgen „unliebsamer" wissenschaftlicher Ergebnisse auseinandersetzen und diese gegebenenfalls „abwehren" müssen, sondern sich selbst mit den Ergebnissen befassen und die Stichhaltigkeit der Methoden und Interessenorientierung wissenschaftlich überprüfen und „alternative von Arbeitnehmerinteressen, gewerkschaftlichen Zielen und Handlungsmöglichkeiten ausgehende Analysen zu erarbeiten." Das WSI sah sich an dieser Stelle in einem Spannungsfeld zwischen Wissenschaft, Politik und Öffentlichkeit. Es wird das Dilemma aufgezeigt, das mit der Einlösung einer arbeitnehmerorientierten Wissenschaft- und Forschungspolitik im Gewerkschaftsumfeld verbunden ist. Zum einen müsse das Institut, um im wissenschaftlichen Bereich anerkannt zu werden, „die Normen wissenschaftlicher Arbeit

beachten und an der theoretischen Diskussion teilnehmen.“ Dies bedeute, dass die Arbeit oftmals abstrakt sein und formalen Kriterien genügen müsse. Dies führe jedoch dazu, dass das Interesse der Gewerkschaften an solchen Forschungsergebnissen abnehme, da sie nicht unmittelbar anschussfähig für die praktische Arbeit der Gewerkschaften seien. Das WSI grenzte sich gegenüber Erwartungen, politisch zu agieren, ab, und wies die politische Willensbildung den Gewerkschaften zu. Ebenso wies es eine allzu „handwerkliche“ Orientierung zurück, da eine solche die wissenschaftliche Reputation des Instituts gefährden würde, die jedoch notwendig sei, um eine „gewerkschaftliche, arbeitnehmerorientierte Position in der Wissenschaft selbst aufzubauen“ (WSI-Tätigkeitsbericht 1978-1981, S. 6/7).

Das WSI erkannte das Dilemma seiner Arbeit und versucht eine „ausgewogene und fruchtbare Balance zwischen den unterschiedlichen Anforderungen der Wissenschaft und der gewerkschaftlichen Praxis“ herzustellen. Das WSI setzte auf eine ständige Rückkopplung zu den Problemen und Handlungsfeldern der Gewerkschaften und grenzte sich damit von den externen Wissenschaftlern ab, die sich auf ihr wissenschaftliches Umfeld konzentrierten. Ziel war es, Orientierungs- und Entscheidungshilfen zu bieten, um die anstehenden gewerkschaftspolitischen Probleme zu bewältigen. Die Entscheidung für eine Praxisnähe zu den Gewerkschaften führte in der Folge zu einer sehr engen Zusammenarbeit zwischen DGB und Institut, was durch die räumliche Nähe gefördert wurde.

„Die Gewerkschaften saßen in den Gremien, aber die Alltagsarbeit, die wurde vor allem von den korrespondierenden Kolleginnen und Kollegen im DGB eher mit beeinflusst, (...) von der Abteilung Arbeitsmarktpolitik (...), oder die Sozialpolitiker hatten engen Kontakt zu den Sozialpolitikern beim DGB zum Teil auch bei den Einzelgewerkschaften. Damals hatte der DGB zu den wichtigen Arbeitsfeldern auch immer noch Ausschüsse eingerichtet, in denen das jeweilige Vorstandsmitglied des DGB saß und dann die zuständigen Referatsleiter oder Abteilungsleiter aus den Einzelmitgliedsgewerkschaften oder sogar Vorstandsmitglieder zuständig für den Bereich. Diese Gremien kamen da dann zwei- oder dreimal im Jahr zusammen und wir waren dann auch dabei und bekamen dann auch mit, welche Fragestellungen diskutiert wurden, wo Probleme gesehen wurden, wo vielleicht Forschungsfragen als defizitär gesehen wurden, die man bearbeiten sollte und musste. Und dann gab es (...) noch einen recht regen informellen Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen beim DGB. Ganz einfach – wir saßen ja auch im gleichen Gebäudekomplex. Man traf sich in der Kantine, wir arbeiteten mit, auch in abteilungsübergreifenden ad hoc Arbeitskreisen, die im DGB eingerichtet worden waren, also beteiligt an der Erstellung von bestimmten Materialien, brachten da unser Wissen ein, haben Teile geschrieben, so lief dann die Arbeit ab. Und wir wurden natürlich herangezogen, als Referenten bei allen möglichen Veranstaltungen, auf den unterschiedlichsten Ebenen, das kann die lokale Ebene gewesen sein, im DGB Kreis oder auch auf der Landesebene oder auch auf bundespolitisch angelegten Kongressen, also vielfältige Formen. Generell kann man sagen, dass das auch immer etwas von Personen abhing, wie eng das Verhältnis war, von Themen hing das auch ab. Also manche waren sehr eng in die Arbeitsverbindungen mit dem DGB einbezogen und das ging sogar so weit, dass dann da auch beim Reden schreiben, der eine oder die andere mit beteiligt waren. Ich selbst habe da eher eine gewisse Distanz gehalten, aber ich habe auch schon mal einen Aufsatz geschrieben, der nicht unter meinem Namen, sondern unter dem Namen vom DGB veröffentlicht wurde. Das kam auch vor“ (DW3: 1,2).

Heute findet die Zusammenarbeit zwischen Institut und Gewerkschaften weniger in festen Strukturen statt, sondern sie ist projektförmiger, sporadischer und damit distanzierter geworden. *„Es ist glaube ich schon ein Unterschied, ob man sich seine Kontakte überwiegend selber organisieren muss, oder ob man dreimal im Jahr am wirtschaftspolitischen Ausschuss teilnimmt. Jetzt gibt es doch mehr ad hoc-Gruppen. Wo hier und dazu mal ein paar Leute zusammengerufen werden, das ist projektförmiger, es gibt nicht mehr die großen Haupt- und Staatsgremien, die die Gewerkschaften da organisieren. Das geschieht informeller, da treffen sich mal ein paar Vorstandsmitglieder, ein paar Abteilungsleiter, das war früher ausdifferenzierter und fester von der Struktur her, das hat sich verloren" (DW8: 8).*

1980er Jahre – Strukturwandel, Wirtschaftskrise und Niedergang der gewerkschaftlichen Gemeinwirtschaft

Ende der 1980er Jahre gerieten die Gewerkschaften politisch immer stärker unter Druck. Die wirtschaftliche Situation wurde zunehmend schwieriger. In Großbritannien verloren die Gewerkschaften sowohl in der Bevölkerung als auch in der Politik zunehmend an Rückhalt. Die Etablierung einer neuen restriktiven Arbeitsgesetzgebung unter der Regierung von Margret Thatcher baute hohe Hürden für Streiks und die Organisation und Mobilisierung in den Betrieben auf und machte die Gewerkschaften kampf- und handlungsunfähig. Die deutschen Gewerkschaften konnten die Angriffe auf Mitbestimmung und Tarifautonomie zwar abwehren, aber nach dem Scheitern der Konzertierten Aktion 1977 verschlechterte sich das Klima der Industriellen Beziehungen deutlich, so dass eine Kooperation auf politischer Ebene unmöglich wurde.

Die 1980er Jahre waren durch den Niedergang der Schwerindustrie und den Strukturwandel an den traditionellen Stahlstandorten, eine fortschreitende Technisierung der Produktion und eine sich verfestigende Arbeitslosigkeit gekennzeichnet. Das Institut engagierte sich insbesondere in der Arbeitszeitpolitik, um der sich verfestigenden Arbeitslosigkeit zu begegnen. Die steigende Erwerbstätigkeit der Frauen voraussehend wurde die Gender- und Frauenforschung am Institut ausgebaut. Angesichts sich verändernder Sozialstrukturen, individualisierender Lebensentwürfe und Betrachtungen von Arbeit entwickelte das Institut zu seinem 40-jährigen Bestehen in seinen einzelnen Arbeitsfeldern Ideen und Ansätze für die zukünftige Bearbeitung dieses Wandels (Markmann; Spieker 1986; Schäfer; Welzmüller 1986; WSI Mitteilungen 3/6/1986).

Die Wirtschaftskrise traf auch die Gewerkschaften und die gewerkschaftseigenen Betriebe. Der Skandal um die Neue Heimat und in dessen Folge der Zusammenbruch der gewerkschaftlichen Unternehmen führten zu einer drastischen Verringerung der Vermögenslage und fügten den Gewerkschaften einen enormen Imageschaden zu. Für das Institut bedeutete dies einen existentiellen Einschnitt nach rund 40 Jahren seines Bestehens. Zu einer drastischen Verkleinerung des Personalstandes gab es keine Alternative. Die Weiterführung des WSI als unabhängige Forschungseinrichtung erschien vor allem aufgrund seines damaligen personellen Umfangs als eine eher unrealistische Alternative. Eine schrittweise Konsolidierung bei gleichzeitiger Integration in die Hans-Böckler-Stiftung erschien deshalb als die

zukunftsträchtigere Lösung[93]. Ein Teil der Wissenschaftler wechselte zu den Gewerkschaften und der andere Teil etablierte sich an Universitäten oder Forschungsinstituten.

In dem folgenden Auszug aus dem Beschluss des Bundesvorstandes „Zukunft des WSI", der am 3.10.1989 in Düsseldorf gefasst wurde, ist zu erkennen, dass die Gewerkschaften sich eindeutig für die Erhaltung einer Eigenforschung einsetzten. Gleichzeitig lässt sich aus dem Wortlaut auch der „Wunsch" der Gewerkschaften nach einer engen Anbindung des Instituts an die Bedarfe der Gewerkschaften erkennen. Gleichzeitig verweist der Aufbau der Abteilung Forschungsförderung (1987) auf das gezielte Interesse der Gewerkschaften nach externer Forschungsunterstützung durch sozialwissenschaftliche und ökonomische Forschung außerhalb des gewerkschaftlichen Spektrums, die sich seit Ende der 1960er Jahre auf einem wachsenden Forschungsmarkt universitärer und außeruniversitärer Forschungseinrichtungen in Deutschland etabliert hat.

„Die Arbeit des WSI muss sich am systematisch ermittelten gewerkschaftlichen Forschungsbedarf orientieren. Die Ermittlung und die Abstimmung dieses Forschungsbedarfs und seine Umsetzung in längerfristige Forschungsschwerpunkte sind Aufgaben des DGB unter Mitwirkung des WSI. Eine enge Abstimmung mit den Mitgliedsgewerkschaften ist herbeizuführen. Das Forschungsförderungsprogramm der Hans Böckler-Stiftung ist zu berücksichtigen" (Tätigkeitsbericht 1986-1989: 139).

Dem Beschluss des DGB-Bundesvorstands vom 5. Oktober 1993 folgend, wurde anschliessend eine Kommission aus gewerkschaftlichen Vorstandsmitgliedern und Mitgliedern des Gesellschafterausschusses unter dem Vorsitz von Hans Matthöfer einberufen. Die Kommission sollte klären, ob und in welcher Form eine Integration des WSI in die Hans-Böckler-Stiftung als Abteilung erfolgen sollte. Die Matthöfer-Kommission entschied sich Ende 1994 für eine Erhaltung des WSI unter dem Dach der Hans-Böckler-Stiftung, allerdings war dies mit einer weiteren Verkleinerung der Belegschaft verbunden. Vor allem die nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter wurden deutlich reduziert. Von den 18 Wissenschaftlern blieben damals 13 dem Institut erhalten.

1990er Jahre bis ins neue Jahrtausend - Integration und Neuanfang

Am 1. Januar 1995 wurde das WSI in die Hans-Böckler-Stiftung integriert. Anfang der 1990er Jahre standen Fragen zu den Folgen der Wiedervereinigung im Mittelpunkt der wissenschaftlichen Arbeit. Im Zuge der EU-Osterweiterung und der zunehmenden Globalisierung nahm die europäische und internationale Perspektive allmählich mehr Raum in der Forschung ein. Sozialpolitik im internationalen Vergleich, Arbeitsmarktpolitik, Tarifpolitik, Frauen- und Geschlechterforschung sowie die Wirtschaftspolitik bildeten die zentralen Themen, die mit einem verkleinerten Team von Wissenschaftlern und Verwaltungsmitarbeitern bearbeitet wurden.

Das Institut besteht heute aus zwölf Stammstellen, die durch die Hans-Böckler-Stiftung finanziert werden. Zusätzlich erhält das Institut ein Forschungsbudget, mit dem es eigene Forschungsprojekte durchführen kann. Die dritte Säule der Finanzierung bildet die Dritt-

[93] Trotz einer kontrollierten Abschmelzung des wissenschaftlichen Personals und der Verwaltungsmitarbeiter war der Übergang in die Hans-Böckler-Stiftung aufgrund des Verlustes einer jahrelang gepflegten Institutskultur und der engen Zusammenarbeit kaum ohne Härten möglich. Dies hatte auch Auswirkungen auf den Integrationsprozess insgesamt und die Zusammenarbeit zwischen WSI und den anderen Abteilungen in der Hans-Böckler-Stiftung.

mittelforschung. Das Institut beteiligt sich mit wachsendem Anteil an der Programmforschung des Bundes und der Länder, was die Einstellung zusätzlicher Projektmitarbeiter und je nach Förderer den Zugang zum politischen System und zu zentralen Diskussionszirkeln ermöglicht.

2004 gründete der DGB ein zweites Institut, das „Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung“ (IMK)[94], das ebenfalls in die Hans-Böckler-Stiftung integriert wurde. Die Stärkung der wirtschaftswissenschaftlichen Kompetenz kann als eine Rückbesinnung der Gewerkschaften auf die Geschichte ihrer wissenschaftlichen Aktivitäten gelesen werden. Zuletzt wurde die wirtschaftswissenschaftliche Forschung der Gewerkschaften durch die Schrumpfung des WSI erheblich eingeschränkt. Langsam wurde sie wieder aufgebaut und durch junge Nachwuchswissenschaftler erneuert. Während der Schwerpnkt des WSI auf der sozialwissenschaftlichen Forschung liegt, konzentriert sich das IMK auf die makroökonomosche Forschung.

60 Jahre WSI – ein Blick nach vorn

Im Jahre 2006 feierte das WSI sein 60-jähriges Jubiläum und nahm dies zum Anlass für eine Jubiläumstagung in Berlin. Das Institut verband in dieser Veranstaltung einen kurzen Rückblick in die Geschichte des Instituts mit einer kritischen Kommentierung der Gegenwart und nahen Zukunft. In dem Jubiläumsband (Schäfer; Seifert 2006) geht zunächst Detlef Hensche, langjähriger Vorsitzender der IG Medien, auf das Verhältnis zwischen wissenschaftlicher Autonomie und gewerkschaftlichem Auftrag ein. Darin wendet er sich gegen den alleinigen Unabhängigkeitsanspruch öffentlich geförderter Forschung z.B. an Universitäten, in der Großforschung, die mittlerweile durch die Drittmittelpraxis zunehmend unter Druck gerate. Seiner Auffassung nach bilden ein kritisches, empiriegestütztes und reflexives Wissenschaftsverständnis und die Selbstbestimmung der Forscher die Basis für „unabhängige Forschung“, die daran interessiert sein muss, Dogmen zu hinterfragen und „die Indienstnahme für ökonomische und politische (…) Interessen zu durchleuchten. Auch gewerkschaftsorientierte Forschung muss die eigenen beruflich und sozial bedingten Prägungen hinterfragen. So kann sich beispielsweise der Rückbezug auf die Lage und Interessen der Gewerkschaftsmitglieder, der etwa bei dem Projekt der arbeitnehmerorientierten Einzelwirtschaftslehre des WSI in den 1970er Jahren Pate gestanden hat, für andere Arbeiten zu eng erweisen. (…) Wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Fehlentwicklungen, die dadurch bewirkten Zerstörungen, die Verfestigung inhumaner Lebensbedingungen finden nicht immer im Zentrum gewerkschaftlicher Aufmerksamkeit statt, von gültiger Beschlusslage ganz zu schweigen. Gleichwohl und erst recht müssen sie Gegenstand gewerkschaftsorientierter wissenschaftlicher Fragestellung sein (Hensche 2006: 29). An dieser Stelle fordert Hensche die Öffnung einer allzu engen Fokussierung von Gewerkschaftsinteressen. Neben der Vertretung gewerkschaftlicher Kerninteressen sollten Gewerkschaften auch eine gesellschaftliche Perspektive einnehmen und etwa die Problematik einer wachsenden „Verlierergeneration“ von Gesellschaftsmitgliedern in ihre Forschungsarbeit aufnehmen.

[94] 2003 geriet der Leiter der Konjunkturabteilung des DIW und einer der wenigen Vertreter des Keynesianismus in Deutschland, Gustav Adolf Horn, beim Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) politisch unter Druck. Daraufhin boten ihm die Gewerkschaften die Möglichkeit, ein Wirtschaftsforschungsinstitut unter dem Dach der Hans-Böckler-Stiftung aufzubauen.

Die inhaltlichen Beiträge des Sammelbandes, die von ehemaligen und aktiven WSIlern verfasst wurden, bilden ein Kaleidoskop an Themen und Orientierungen, die das breite inhaltliche Spektrum des WSI aufzeigen, das es trotz Verkleinerung des Instituts Ende der 1990er Jahre bis heute abdeckt. Dies reicht von der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, Industriellen Beziehungen, Sozialpolitik über Familienpolitik, Frauen, Tarif- und Einkommenspolitik hin zur Strukturpolitik.

Der Einfluss von WSI und IMK in der politischen Debatte hängt im Wesentlichen davo ab, ob sie mit ihren jeweiligen Schwerpunktsetzungen im Konzert der in der Öffentlichkeit um Geltung ringenden wissenschaftlichen Einrichtungen durchdringen. Neben eine adäquate Forschungsorganisation, die neue Themen frühzeitig aufspürt und autonom bearbeiten kann, wird deshalb eine systematische Verbreitung und Präsentation der Ergebnisse in den zur Verfügung stehenden Medien zukünftig von wachsender Bedeutung sein.

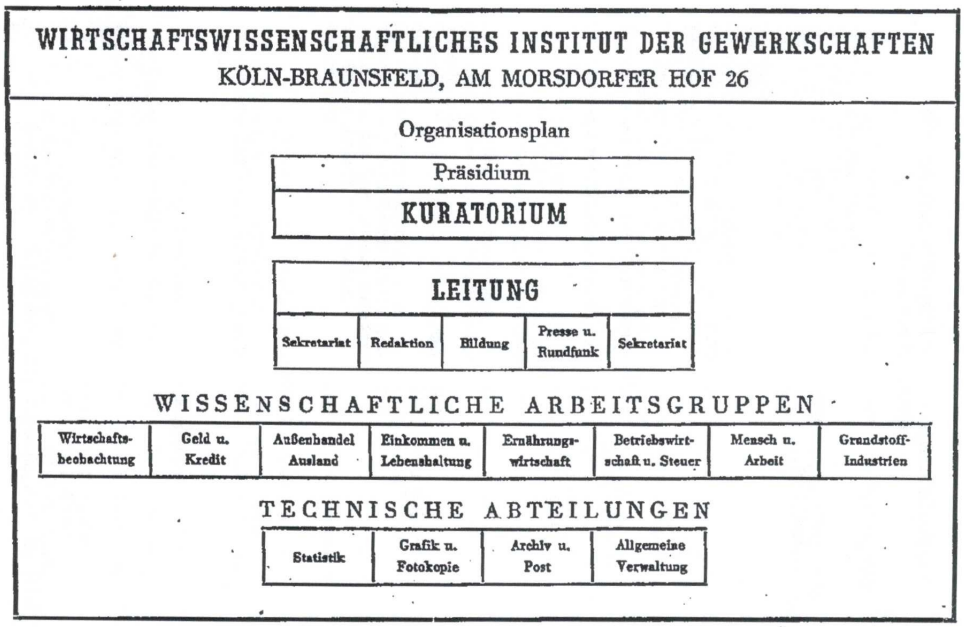
3.4 Organisation

3.4.1 Organisationsstruktur

Das WWI/WSI wurde bis zu seiner Eingliederung in die Hans-Böckler-Stiftung in der Rechtsform der GmbH rechtlich selbständig geführt. Finanziert wurde das WWI aus Mitteln des DGB.

Nach der Gründung des Instituts 1946 existierte es zunächst als Teil der sich organisierenden Gewerkschaftsbewegung. Nach der Gründung des DGB 1949 wurde dem Institut 1954 die Rechtsform einer gemeinnützigen GmbH gegeben, um die Aufnahme von Spenden und Zuwendungen zu erleichtern. In den Anfangsjahren war die Arbeit stark von den Gründerpersönlichkeiten, insbesondere Hans Böckler, Viktor Agartz und Bruno Kuske, geprägt, die das Präsidium des Instituts bildeten. Unmittelbar nach dem Zusammenbruch schalteten sie sich in die Verhandlungen der britischen und amerikanischen Militärverwaltung ein, um ihre Vorstellungen zum Wiederaufbau und zur wirtschaftlichen Neuordnung Deutschlands einzubringen. Dabei wurden sie durch die wissenschaftliche Expertise des WWI, etwa durch Erich Potthoff, dem ersten Geschäftsführer des Instituts, unterstützt. Viktor Agartz trat 1949 in die Leitung des Instituts ein und versuchte von dort, weiterhin politischen Einfluss auf die Nachkriegspolitik zu nehmen, was zu Auseinandersetzungen zwischen ihm und Erich Potthoff sowie den unterschiedlichen Fraktionen innerhalb des Instituts führte. Nach dem Tode Hans Böcklers im Jahre 1951 nahmen die Konflikte an Schärfe zu. Zu dieser Zeit arbeiteten 41 Mitarbeiter im Institut. Darunter waren 18 Wissenschaftler, 7 Fachkräfte und 12 Bürokräfte. 1953 wurde Bruno Gleitze vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) in die Geschäftsführung des WWI berufen.

Abb. 17: Organisationsstruktur des WWI von 1949-1971



Quelle: WWI Tätigkeitsbericht 1946-1949: 151

Der Weggang von Viktor Agartz im Jahre 1955 war gleichzeitig eine Zäsur für das Institut. Die Befürworter eines eher wissenschaftlichen Selbstverständnisses des Instituts waren als Sieger aus dem Richtungsstreit hervorgegangen. Leitung und Mitarbeiter des Instituts forderten eine stärkere Konzentration auf die wissenschaftliche Arbeit. Ab Mitte der 1950er Jahre baute das Institut seine Arbeitsfelder systematisch aus.

Aus Sicht von Gerhard Leminsky, langjähriger Referent im WWI und zeitweise Geschäftsführer der Hans-Böckler-Stiftung, war die Arbeit des Instituts nunmehr stärker wissenschaftlich ausgerichtet und unterschied sich kaum im Denken und in der Orientierung von anderen Instituten. Die gewerkschaftliche Programmatik spielte in der Arbeit des Instituts eine geringe Rolle. Die Verbindungen zu den Hochschulen wurden ausgebaut und das Institut wurde durch einen wissenschaftlichen Beraterkreis namhafter Professoren unterstützt. Die Zusammenarbeit mit dem DGB war im Bereich des Arbeits- und Wirtschaftsrechtes intensiver als auf den anderen Themengebieten (Leminsky 1978: 688).

Anfang der 1970er Jahre (1972) kam es zu einem Generationenwechsel im Institut, der sich auch auf die Organisationsstruktur und die Arbeitsweise des Instituts auswirkte. Die seit der Gründungszeit etablierte Abteilungsstruktur wurde zugunsten einer Selbstverwaltungsstruktur aufgelöst (vgl. Abb. 18). Den Kern des Instituts bildeten seitdem die drei Forschungsbereiche „Konjunktur- und Strukturforschung“ (FB I), „Verteilungsforschung“ (FB II) und „Gesellschaftspolitik“ (FB III) und der Verwaltungsbereich, in dem die administrativen Mitarbeiter zusammengefasst wurden. Jeder Bereich wurde durch sogenannte Sprecher vertreten und das Institut verfügte über einen Betriebsrat.

Das Institut wurde nun von einem Institutsrat geleitet, dem die Geschäftsführung, die Bereichssprecher und Mitglieder des Betriebsrates angehörten. In einer Betriebsvereinbarung

wurden die wissenschaftliche Arbeit am Institut und das Verhältnis zwischen der Geschäftsführung und den Beschäftigten geregelt. Der Institutsrat und die Geschäftsführung bildeten die beschlussfassenden Gremien. Das Institut gliederte sich in drei Forschungsbereiche (Konjunktur- und Strukturforschung; Verteilungsforschung; Gesellschaftspolitik), die jeweils durch einen Sprecher bzw. eine Sprecherin vertreten wurden. Das Institut verfügte auch über einen Betriebsrat. Die Redaktion der institutseigenen WSI-Mitteilungen wurde von den Referenten als ehrenamtliche Querschnittsaufgabe übernommen.

Der Institutsrat umfasste je einen Sprecher der drei Forschungsbereiche, der Verwaltung, der Geschäftsführung und des Betriebsrats und bildete das zentrale Beratungsgremium. Er traf sich in der Regel einmal im Monat. Gemeinsam besprachen die Bereichssprecher, die Geschäftsführung und Mitglieder des Betriebsrats unter dem Vorsitz der Geschäftsführung alle Belange des Instituts.

In den Forschungsbereichssitzungen, an denen auch das nicht-wissenschaftliche Personal teilnahm, wurde im Wesentlichen die Arbeit in den Fachbereichen organisiert und koordiniert. In der Referentenversammlung, die einmal im Monat unter der Leitung der Geschäftsführung zusammenkam, wurden inhaltliche und bereichsübergreifende Forschungsaktivitäten besprochen, die als Empfehlungen an die beschlussfassenden Gremien Geschäftsführung und Institutsrat gerichtet werden konnten.

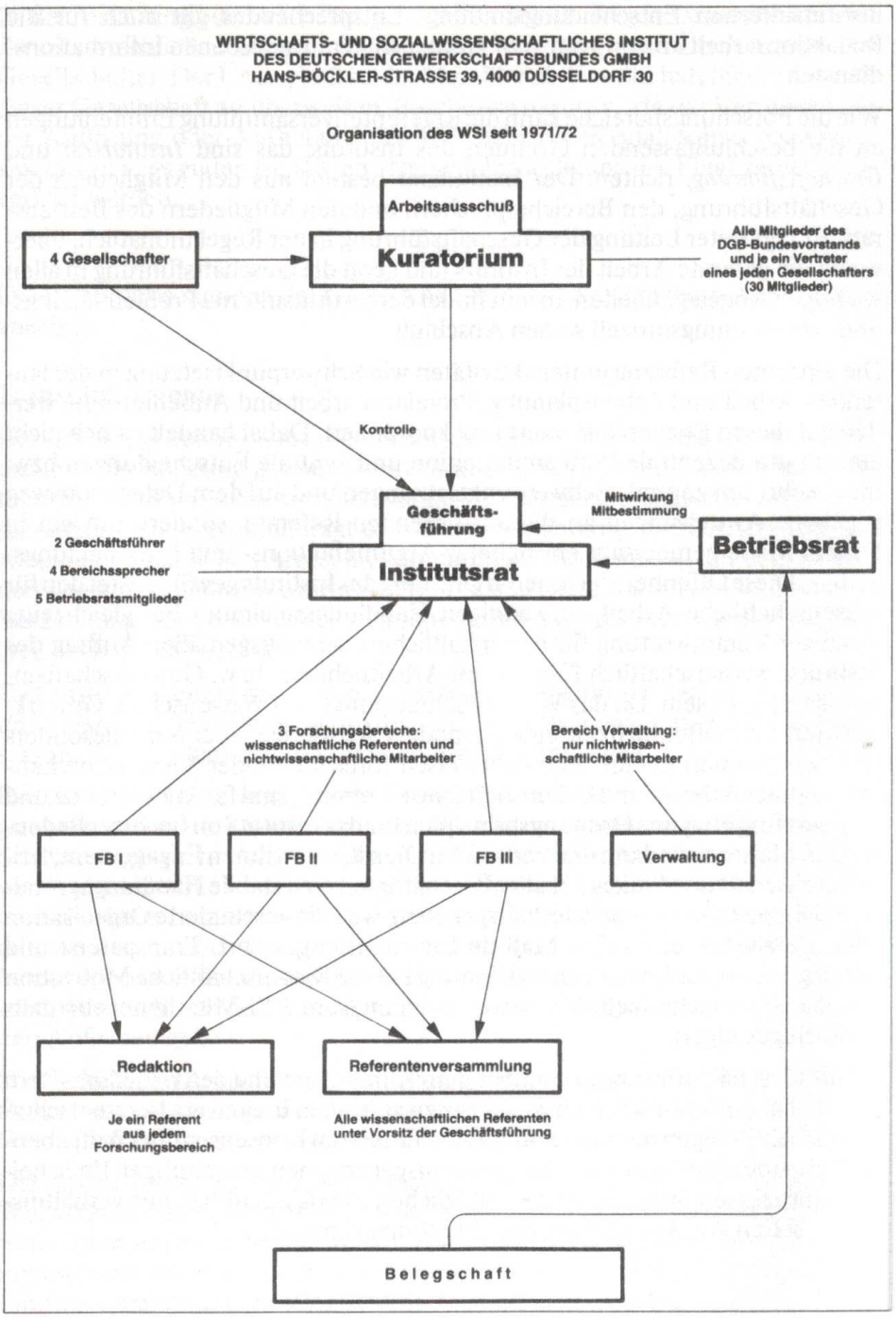
In der Institutsordnung wird die Arbeit des Instituts wie folgt verstanden: „Da das WSI im Schnittpunkt von Wissenschaft, Gewerkschaften und Öffentlichkeit eine besonders schwierige, aber auch besonders wichtige Position gerade angesichts rasch fortschreitender Verwissenschaftlichung aller Arbeits- und Lebensbereiche einnimmt, sind funktionierende und gemeinsam getragene Ordnungsprinzipien für das Institut von höchster Bedeutung.“ „Transparenz und Beteiligung an der Entscheidungsfindung hat die wissenschaftliche Motivation und das gewerkschaftliche Engagement der meisten WSI-Mitarbeiter ebenfalls deutlich gesteigert.“ (Tätigkeitsbericht 1982-1985: 147).

Die Veränderung der Organisationsstruktur in den 1970er Jahren ist eng mit dem gesellschaftlichen Aufbruch im Zuge der Studentenproteste 1968 verbunden. Ihre Protagonisten forderten eine kritische Diskussion und Reflexion der gesellschaftlichen Ausrichtung auf ausschließlich ökonomische Werte und die Dominanz der Wirtschaftsinteressen. Im Gegensatz dazu wurden Forderungen nach der Entfaltung des Einzelnen erhoben und eine Öffnung der Gesellschaft gegenüber neuen Lebens- und Arbeitsformen. Während sich die Diskussionen in der Sozialwissenschaft um die Frage „Spätkapitalismus oder Industriegesellschaft“, so das Motto des Soziologentages in Frankfurt am Main (1968), drehten, ging es am Arbeitsplatz um die Frage der Selbstbestimmung der Arbeiter. Diese Entwicklungen ließen das Institut nicht unberührt. Den Wunsch nach einer stärkeren Einbeziehung des Einzelnen bei der Arbeitsgestaltung setzten die neuen Mitarbeiter im Institut durch die neue Selbstverwaltungsstruktur um.

Ein weiterer Faktor, der die Ausrichtung des Instituts veränderte, war die Ausweitung der Sozialforschung gegenüber der Wirtschaftsforschung. Hintergrund war die Debatte über eine humane Gestaltung der Arbeit, die von den Gewerkschaften vorangetrieben wurde. Die von der Bundesregierung aufgelegten Programme zur Humanisierung der Arbeit (HdA) sowie das Nachfolgeprojekt „Arbeit und Technik“ stellten umfangreiche Forschungsmittel für

Forschungsprojekte zur Verfügung. Das Institut hatte sich nicht nur organisatorisch verändert, sondern auch inhaltlich hatte sich eine Akzentverschiebung ergeben.

Abb. 18: Selbstverwaltungsstruktur des WSI seit 1972



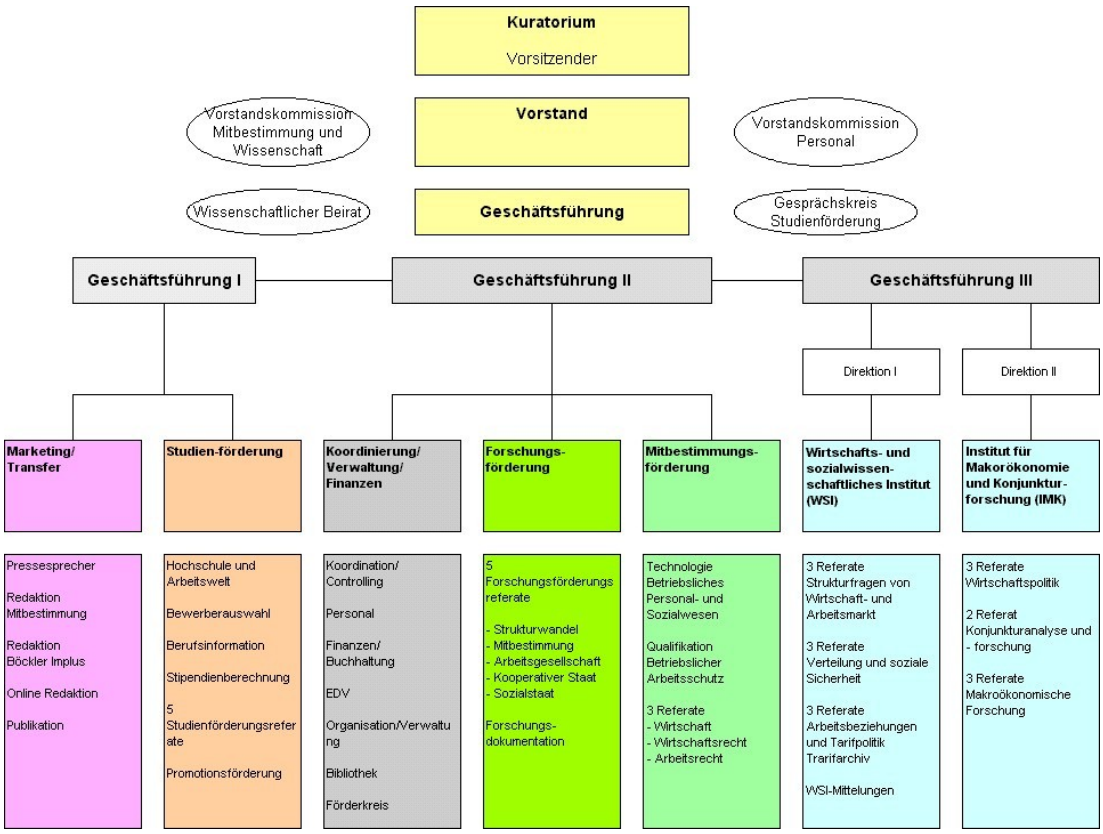
Quelle: WSI Tätigkeitsbericht 1982-1985

Diese wurde auf der Grundlage des Kuratoriumsbeschlusses vom 14.12.1971 mit der Änderung des Institutsnamens in Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut nun auch nach außen dokumentiert. Ökonomische und wirtschaftspolitische Fragen traten in den Hintergrund, während die bereits in der Vergangenheit einbezogene Sozialforschung damit einen Statuszuwachs erhielt und rückblickend an Bedeutung gewinnen sollte.

Konkret wurde die Arbeit um die Arbeitsbereiche der Zukunftsforschung und Umweltgestaltung erweitert. Im Rahmen der Zukunftsforschung sollte das Institut die empirischen und theoretischen Grundlagen politischer Konzeptionen für verschiedene Lebensbereiche erarbeiten. Die Zukunftsforschung galt damals als wirksamstes Instrument, um politisch Einfluss zu nehmen (Tätigkeitsbericht 1969-1971: 5).

Nach wie vor stand das Kuratorium als oberstes, beschlussfassendes Gremium über dem WSI. Es bestand aus Vertretern der Einzelgewerkschaften, die im Bundesvorstand des DGB vertreten waren und jeweils einem Vertreter der Gesellschafter des Instituts. Die Geschäftsführung war gegenüber dem Kuratorium und den Gesellschaftern alleine rechenschaftspflichtig. Nach der Darstellung im Tätigkeitsbericht waren die Konflikte zwischen Institutsrat und Geschäftsführung gering, so dass diese ihr Direktionsrecht nur selten anwandte (Tätigkeitsbericht 1982-1985: 147).

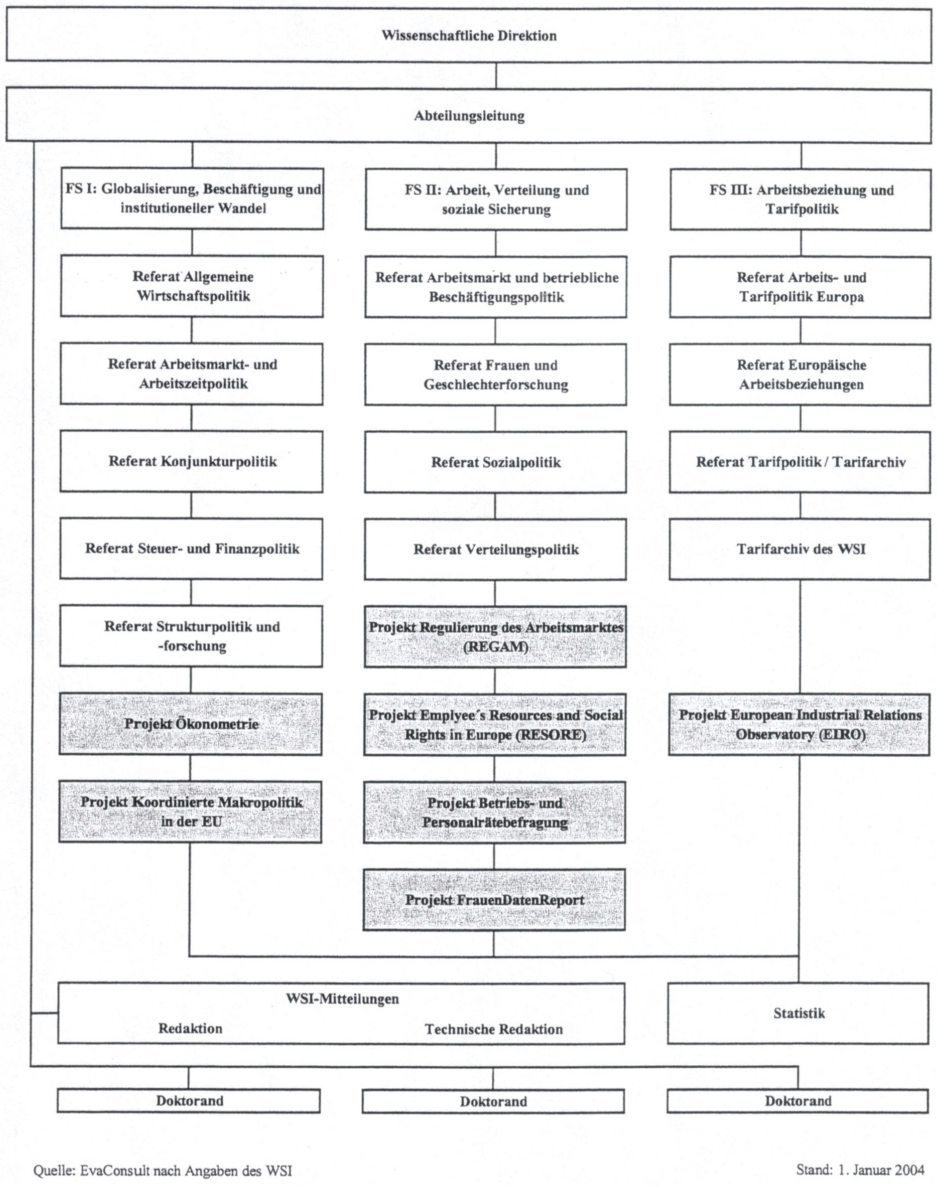
Abb. 19: WSI in der Struktur der Hans-Böckler-Stiftung



Quelle: Jahresbericht der Hans-Böckler-Stiftung 2005

Mit der Integration des WSI in die Hans-Böckler-Stiftung wurde die Selbstverwaltungsstruktur mit dem Institutsrat als Kern aufgelöst. Im Beschluss des DGB-Bundesvorstands am 03.10.1989 zur „Zukunft des WSI“ wurde der Geschäftsführung des WSI empfohlen, die „Betriebsvereinbarung über die Regelung der wissenschaftlichen Arbeit im Institut und des Verhältnisses zwischen Geschäftsführung und den Beschäftigten“ zu kündigen (Tätigkeitsbericht 1986-1989: 140).

Abb. 20: Struktur des Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung.



Quelle: Evaluationsbericht zum WSI und zur Abteilung Forschungsförderung (AFF) in der Hans-Böckler-Stiftung vom 10.08.2004

An die Stelle der Selbstverwaltung trat eine Abteilungsstruktur (Vgl. Abb. 19). Das Institut wird sei 1995 von einer Direktion geleitet, die gleichzeitig eine der drei Geschäftsführungsposten der Hans-Böckler-Stiftung besetzt. Die zweite Hierarchieebene bildet die Abteilungsleitung.

Die Referenten des Instituts planen ihr Arbeitsprogramm und ihre Forschungsarbeiten nach wie vor autonom. Ihre Vorschläge werden in einem zweistufigen Verfahren über die Vorstandskommission Wissenschaft mit der Geschäftsführung und dem Vorstand der Hans-Böckler-Stiftung abgestimmt.

Eine wichtige beratende Funktion hat der wissenschaftliche Beirat. Er besteht aus ausgewählten Wissenschaftlern aus Universitäten und außeruniversitäten Forschungseinrichtungen sowie Forschern aus dem Ausland. Hierüber wird die „Anschlussfähigkeit" der Forschungsabteilungen in der Hans-Böckler-Stiftung an die wissenschaftliche Diskussion gewährleistet

An die Stelle einer basisdemokratisch geprägten Organisation von Forschung und Entscheidungen trat erneut eine hierarchische Führungsstruktur. Erkennbar ist in der Abb. 6 aber auch die projektförmige Arbeitsstruktur, die in das Organigramm integriert wurde. Beibehalten wurde die Referentenversammlung, die im Wesentlichen dem Austausch der Referenten zwischen den jeweiligen Forschungsgebieten und der Vorbereitung und Abstimmung der Jahresplanung dient. Darüber hinaus erfolgt eine fachbezogene Koordinierung mit der Abteilung Forschungsförderung.

3.4.2 Finanzierung

In den ersten Jahren nach der Gründung des Instituts finanzierte sich das Institut weitgehend aus Spenden aus dem In- und Ausland. Seit der Gründung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) im Jahre 1949 bis zur Integration in die Hans-Böckler-Stiftung 1995 wurde das Institut aus Gewerkschaftsmitteln finanziert. Die Finanzierung beruhte auf dem Gewerkschaftsvermögen, auf Mitgliedsbeiträgen und ab den 1970er Jahren auf Erlösen, die die Einzelgewerkschaften aus den gemeinwirtschaftlichen Unternehmen Neue Heimat, Bank für Gemeinwirtschaft, Volksfürsorge sowie der Vermögens- und Treuhandgesellschaft erzielten.

Am 24.11.1953 wurde ein Gesellschaftsvertrag abgeschlossen und am 1.6.1954 wurde das WWI als gemeinnützige GmbH ohne Gewinnerzielung in das Handelsregister des Arbeitsgerichts Köln eingetragen. Diese Änderung wurde notwendig, um die Aufnahme von Spenden und Zuschüssen zu erleichtern. Damit verbunden war die Bildung eines Stammkapitals von 25.000 DM. Davon wurden 1.000 DM durch Walter Freitag, DGB Vorsitzender von 1952-1956 in bar eingezahlt. Der restliche Betrag wurde von der Vermögensverwaltungs- und Treuhandgesellschaft des Deutschen Gewerkschaftsbundes in die Gesellschaft eingebracht. 1971 wurde das Stammkapital auf 100.000 DM erhöht.

Mit dem inhaltlichen und organisatorischen Umbau des WSI 1972 traten die gewerkschaftlichen Unternehmen, die von den Einzelgewerkschaften betrieben wurden, die Bank für Gemeinwirtschaft, die Neue Heimat, die Volksfürsorge, als weitere Gesellschafter der WSI-GmbH bei. Das Kuratorium wurde insbesondere um die Vorsitzenden der 16 Einzelge-

werkschaften erweitert. Sie blieben bis zum Niedergang der Gewerkschaftsunternehmen 1982 maßgeblich für die Finanzierung des Instituts verantwortlich. Dann übernahm der DGB 50 Prozent der Finanzierung. Der in den 1980er Jahren beginnende Abwärtstrend der Mitgliederzahlen aufgrund der sich verfestigenden Massenarbeitslosigkeit setzt das Institut unter finanziellen Druck. Ab Mitte der 1980er Jahre stieg der finanzielle Druck auf das Institut seitens der Gewerkschaften weiter an, bei gleichzeitiger Unterstützung seitens der Ministerien auf Bundes- und Landesebene, des Volkswagenwerks und befreundeter Stiftungen wie die Friedrich Ebert-Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung. Gleichzeitig setzte in den Gewerkschaften eine Diskussion über die Zukunft des Instituts ein (Tätigkeitsbericht 1986-1989).

1989 fasste der DGB-Bundesvorstand einen Beschluss über den Erhalt des Instituts und eine Aufstockung des Etats auf 200.000 DM. Auch die Gesellschafterstruktur wurde geändert. Die ehemaligen gemeinwirtschaftlichen Unternehmen stiegen aus der GmbH aus, jedoch wurden weiterhin 50 Prozent der Mittel von den Mitgliedsgewerkschaften in unterschiedlicher Höhe bestritten. Die weiteren 50 Prozent bestritt der DGB. Der Zuschuss des DGB für das WSI wurde für fünf Jahre auf insgesamt fünf Millionen DM festgelegt (Beschluss des DGB Bundesvorstandes vom 03.10.1989). Am 12.10.1990 (Eintragung im Handelsregister) wurde die Satzung entsprechend geändert. An die Stelle des Kuratoriums tritt die Gesellschafterversammlung, die die Geschäftsführung einstellt sowie den WSI-Etat und die WSI-Forschungsplanung beschließt (Tätigkeitsbericht 1986-1989: 6; 139).

Die veränderte Finanzierung zeigt den wachsenden Einfluss der Einzelgewerkschaften auf das WSI. Gleichzeitig lässt sich eine Auseinandersetzung zwischen DGB und Einzelgewerkschaften, um die Nutzung der Forschungsressourcen erkennen. Dies zeigt sich insbesondere in der Formulierung des Beschlusses des DGB-Bundesvorstandes. Unter 2. heißt es „Die Arbeit des WSI muss sich am systematisch ermittelten gewerkschaftlichen Forschungsbedarf orientieren. Die Ermittlung und die Abstimmung dieses Forschungsbedarfs und seine Umsetzung in längerfristige Forschungsschwerpunkte sind Aufgaben des DGB unter Mitwirkung des WSI. Eine enge Abstimmung mit den Mitgliedsgewerkschaften ist herbeizuführen.“ Das Forschungsförderungsprogramm der Hans-Böckler-Stiftung ist zu berücksichtigen (Tätigkeitsbericht 1986-1989: 139). Der hier zitierte Ausschnitt aus dem Beschluss des DGB-Bundesvorstandes beinhaltetet ein klares Interesse der Einzelgewerkschaften an der thematischen Ausrichtung mitzuwirken. Die Arbeit des WSI sollte stärker an deren Bedarf angebunden werden. Dazu gehörte auch die Berücksichtigung des Forschungsprogramms der Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung. Die oben zitierte Formulierung kann - entgegen dem Wortlaut der Satzung: „Das WSI hat die ihm übertragenen Aufgaben in eigener wissenschaftlicher Verantwortung durchzuführen und ist im Rahmen seiner wissenschaftlichen Arbeit an Weisungen nicht gebunden“ (§ 2 Abs. 3) - als deutliche Weisung im Hinblick auf die autonome Auswahl der Forschungsthemen betrachtet werden. Auch die im Beschluss niedergelegte Empfehlung einer Reduzierung von drei auf zwei Forschungsbereiche ist in gleicher Weise zu interpretieren. Schließlich führte die Empfehlung zur Abschaffung der Selbstverwaltung des Instituts zur Stärkung der Leitungsebene bei gleichzietiger Eingliederung in die Organisationsstruktur der Hans-Böckler-Stiftung.

Die Gewerkschaften haben mit diesem Prozess ihre Forschungsressourcen gebündelt. Gleichzeitig wurde ein interner Wettbewerb zwischen der Eigenforschung des WSI und der Fremdforschung der Forschungsförderung in Gang gesetzt. Die Wissenschaftler und

Verwaltungsangestellten werden seit 1995 aus Mitteln der gewerkschaftlichen Aufsichtsratsmitglieder, aus denen sich auch die Hans-Böckler-Stiftung mehrheitlich speist, finanziert. Aus diesen Mitteln erhält das WSI zusätzlich ein Forschungsbudget, das frei für selbstgesetzte Forschungszwecke eingesetzt werden kann.

Durch die Einwerbung von Drittmitteln können Projektmitarbeiter für eine begrenzte Zeit eingestellt werden. So erhält das Institut einen „pulsierenden Rand". Die Ressourcen bleiben in einem überschaubaren Rahmen und das Institut kann über seine Eigenmittel und die Drittmittelakquisition das Institut personell verstärken. Der Umfang der Drittmittel liegt bei etwa 20 Prozent der Grundfinanzierung. Dieser Anteil schwankt je nach Themen wie auch politischen Konstellationen in den Regierungen und Ministerien auf Bundes- und Landesebene, die im Wesentlichen als Drittmittelgeber fungieren. Da das Institut an der Schnittstelle von Wissenschaft und Politik agiert, stehen Förderinstitutionen sozialwissenschaftlicher Grundlagenforschung wie die Deutsche Forschungsgemeinschaft als Kooperationspartner i.d.R. nicht zur Verfügung.

Die Finanzierung des Instituts basiert hauptsächlich auf gewerkschaftlichen Ressourcen. Solange das Gewerkschaftsvermögen groß genug war, bestand kaum Anlass, die Größe des Instituts zu beschränken. Ökonomische Gesichtspunkte bei der Organisation des Instituts konnten vernachlässigt werden. Dies wurde schließlich zum Problem, als die gewerkschaftlichen Mittel zurückgingen. Die Etablierung des Instituts auf dem freien Forschungsmarkt wurde angesichts der politischen Unwägbarkeiten und der daraus resultierenden starken Einnahmeschwankungen verworfen. Außerdem wollten sich die Gewerkschaften einen eigenen Zugang zur Wirtschafts- und Sozialforschung erhalten. Deshalb schien die Integration des WSI in die Hans-Böckler-Stiftung trotz der damit verbundenen notwendigen Anpassungsorganisation als die beste Lösung. Der Aufbau einer eigenen Abteilung Forschungsförderung kann als strategische Ergänzung der Inhouseforschung betrachtet werden.

Am Anfang standen gegenseitiges Misstrauen und die Angst vor Ressourcenverlusten zwischen den Beschäftigten der Hans-Böckler-Stiftung und des WSI. Während die Hans-Böckler-Stiftung historisch stärker durch die kooperative Mitbestimmungskultur geprägt ist, stehen die Forscher des WSI in einer gesellschaftskritischen Tradition. Die Forschungsförderung, die ausdrücklich gegründet wurde, um die Zusammenarbeit mit Forschern in anderen Forschungsinstituten und Universitäten zu intensivieren, stand anfangs in einem Wettbewerb zur Eigenforschung des WSI. Zu Beginn der Integration wurden die Arbeitsbereiche bewusst voneinander abgegrenzt. Nach einer Phase der Annäherung hat sich aus der Arbeitsteilung eine abteilungsübergreifende Kooperation und gegenseitige Unterstützung von Eigen- und Fremdforschung entwickelt. Nach über zehn Jahren haben sich die beiden Organisationskulturen einander angenähert, nicht zuletzt durch eine schrittweise Vertiefung der thematischen und personellen Zusammenarbeit.

3.4.3 Rechtlicher Status und Organisationszweck

Das Institut war zunächst angebunden an den vorläufigen „Ausschuss der Gewerkschaften" in Nordrhein-Westfalen. Als Standort wurde zunächst das Gewerkschaftshaus in

Köln gewählt. 1946 wurde es als Institut des DGB geführt. In der Aufbauphase der gewerkschaftlichen Organisation übernahm das WWI insbesondere Schulungs- und Bildungsaufgaben für die angehenden Gewerkschaftsfunktionäre.

1948 kam es zu personellen und organisatorischen Erweiterungen, so dass das WWI sich auch seinen wissenschaftlichen Aufgabenstellungen widmen konnte. Aus dem statistischen Amt der britischen Besatzungszone mit Sitz in Minden wurde die Abteilung „Statistik und Wirtschaftsbeobachtung" unter der Leitung von Dr. Rolf Wagenführ[95] mit dem Institut in Köln zusammengeführt. Die Finanzierung des Instituts erfolgte durch Zuschüsse, aus gewerkschaftlichen Mitgliedsbeiträgen und Spenden. Die notwendigen Bücher, Zeitungen (insbesondere international) und Zeitschriften erhielt das Institut ebenfalls durch Spenden befreundeter Organisationen im Ausland wie das schweizerische Hilfswerk oder die Schweizer Konsumgenossenschaften, den Tausch und Verkauf der eigenen monatlich erscheinenden WWI-Mitteilungen und Publikationen. Ansonsten war das Institut auf die Benutzung der benachbarten Bibliotheken angewiesen. Die Mitarbeiter des Instituts waren außerdem noch ständige Mitarbeiter bei wichtigen wirtschaftswissenschaftlichen und wirtschaftspolitischen Zeitungen oder Verlagen im In- und Ausland (Tätigkeitsbericht 1946-1949: 149, 150).

1954 wurde das WWI als eigenständige GmbH in das Handelsregister des Amtsgerichts Köln eingetragen. Das Stammkapital von 25.000 DM stellten Walter Freitag, der Vorsitzende des DGB, stellvertretend für die Gewerkschaften (10.000 DM) und die Vermögens- und Treuhandgesellschaft des Deutschen Gewerkschaftsbundes (24.000 DM).

„Das WWI hat die ihm übertragenen Aufgaben in eigener wissenschaftlicher Verantwortung durchzuführen und ist in seiner wissenschaftlichen Tätigkeit an Weisungen nicht gebunden" (§ 2, Abs. 2, Satzung im Tätigkeitsbericht des WWI 1954-1955). Dieser Absatz in der Satzung des WWI verweist einerseits auf die Eigenverantwortung des Instituts in Bezug auf seine wissenschaftliche Arbeit, die ihm von den Gewerkschaften zugestanden wird. Andererseits erhält das Institut seine Legitimation durch die Gewerkschaften, mit denen es durch die Finanzierung verbunden ist.

Der Zweck des WWI ist ebenfalls in der Satzung von 1954 aufgeführt. Es sind dies, „Durchführung eigener Forschung, die Beteiligung an inner- und außerdeutschen Forschungsvorhaben, Enquêten, die Erteilung von Forschungsaufträgen, die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, die Erstattung von Gutachten und die Herausgabe von Publikationen, insbesondere eine wissenschaftliche Zeitschrift in den Bereichen Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Betriebswirtschaftslehre und Arbeitswissenschaften" (§ 2, Absatz 1, Satzung im Tätigkeitsbericht 1954-1955).

1972 kam es zu grundlegenden organisatorischen Änderungen und inhaltlichen Ergänzungen. Die Bereiche Zukunftsforschung und Umweltschutz wurden hinzugefügt, Betriebswirtschaftslehre und Arbeitswissenschaften wurden nicht mehr einzeln aufgeführt. Die

[95] Rolf Wagenführ arbeitete als leitender Volkswirtschaftler und Statistiker im Speerschen Ministerium. Aus den Memoiren von John Kenneth Galbraith, 1982 in deutsch erschienen, geht hervor, dass Wagenführ nach Ende des Krieges als einer der wenigen in Berlin blieb. Von seinen ehemaligen Kollegen wurde er als „Roastbeef-Nazi" bezeichnet, außen braun und innen rot. Jürgen Kuczynski, Wissenschaftskollege von Wagenführ am DIW und Professor für Volkswirtschaft in der DDR, überschrieb einen Artikel zum Gedenken an Rolf Wagenführ mit „Rolf Wagenführ – ein edler Ritter der Statistik", in: Menges. G.; Zwer, R. (Hg.): Probleme internationaler Wirtschafts- und sozialstatistischer Vergleiche – Rolf Wagenführ zum Gedächtnis (Köln 1981: 12).

stärkere Befassung mit sozialwissenschaftlichen Themen wurde nach außen in der Namensänderung dokumentiert. „Auf einstimmigen Beschluss seines Kuratoriums ist das Wirtschaftswissenschaftliche Institut der Gewerkschaften (WWI) am 14.12.1971 in Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des Deutschen Gewerkschaftsbundes (WSI) umbenannt worden“ (WSI Tätigkeitsbericht 1969-1971).

1974 wurde die Satzung an die veränderten Zwecke angepasst: „Zwecke des WSI sind eigene Forschungen im Bereich der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, der Zukunftsforschung und des Umweltschutzes, Beteiligung an inner- und außerdeutschen Forschungsvorhaben, insbesondere Untersuchung und Enquêten, Erteilung von Forschungsaufträgen, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Erstattung von Gutachten, Herausgabe von Publikationen, insbesondere einer wissenschaftlichen Zeitschrift“ (§ 2, Absatz 1, Satzung im Tätigkeitsbericht 1972-1974).

Die Satzung aus dem Jahre 1974 galt bis 1990. Die Zukunft des WSI war im Wesentlichen mit der Verschlechterung der Vermögenslage des DGB bzw. der gewerkschaftlichen Gemeinwirtschaft verbunden. 1989 entschieden sich die Gewerkschaften für eine Integration des Instituts in die Hans-Böckler-Stiftung. Die Idee bestand darin, die Forschungsförderung der HBS und das WSI zu einem Synergieverbund zusammenzuführen. Der Zuschuss des DGB für das WSI wurde für fünf Jahre auf insgesamt fünf Millionen DM festgelegt. Am 12.10.1990 (Eintragung im Handelsregister) wurde die Satzung entsprechend geändert. 1993 wurde eine Kommission aus gewerkschaftlichen Vorstandsmitgliedern und Mitgliedern des Gesellschafterausschusses unter dem Vorsitz von Hans Matthöfer einberufen. Sie sollte klären, wie die Integration des WSI in die Hans-Böckler-Stiftung verlaufen sollte. Zentral war der Abbau der Beschäftigten von 44 auf 27 (Mitarbeiter: von 26 auf 14; Wissenschaftler: von 18 auf 13). Die Selbstverwaltung des Instituts entfiel mit der Integration des Instituts als Abteilung der Hans-Böckler-Stiftung. Zum 31.12.1994 ging das WSI als eigenständige GmbH in die Liquidation (GmbH i.L.) und wurde aufgelöst (Tätigkeitsbericht 1994, S. 1-4; S. 63-66). Ab 1995 wurde der Übergang in die Hans-Böckler-Stiftung vollzogen.

3.5 Arbeits- und Forschungsorganisation

Die Arbeits- und Forschungsorganisation des WSI ist von mehreren Entwicklungsphasen geprägt, in der unterschiedliche organisatorische Bedingungen und inhaltliche Schwerpunkte zu erkennen sind. In der Aufbauphase dominierte die statistische Erhebung und Dokumentation der Lebens- und Arbeitsverhältnisse der Gesamtbevölkerung sowie der Einkommensentwicklung der Beschäftigten. Diese Arbeit bildete eine wichtige Grundlage für die Einschätzung der Wirtschaftslage in den ersten Nachkriegsjahren. Die Konzeption der Haushaltseinkommensbefragung des WWI wurde später von den Statistischen Landesämtern übernommen und fortgeführt.

Ab den 1960er Jahren wuchs der Bedarf an konkreten wirtschaftspolitischen Analysen, um die wirtschaftliche Entwicklung besser vorhersagen zu können und daraus Lohnforderungen bzw. Forderungen nach staatlichen Regulierungsmaßnahmen ableiten zu können. In dieser Phase etablierte sich das WWI als wirtschaftspolitisches Forschungsinstitut. Markmann und Spieker sprechen von einer „Introvertierung“ des Instituts, die auch der damaligen Haltung der Gewerkschaften in dem vom Wirtschaftswunder geprägten

Deutschland entsprach. Damit erfolgte auch eine Distanzierung im Sinne einer „Akademisierung“ des Instituts gegenüber den Gewerkschaften. Die Zahl der Mitarbeiter war seit der Gründung des Instituts stetig gestiegen und pendelte sich in dieser Phase auf 40 Personen ein. Die Sozialforschung war zwar als eigener Arbeitsbereich vorhanden, aber wirtschaftspolitische Fragestellungen standen noch im Vordergrund (Markmann, Spieker 1986: 11).

Ende der 1960er Jahre veränderte sich das politische Klima. 1966 begann sich die außerparlamentarische Opposition (APO) zu formieren. Ausgehend von der Studentenbewegung wurden politische und gesellschaftliche Reformen angemahnt. In der Folge kam es zu einem Paradigmenwechsel in der Wirtschaftspolitik. Der Keynesianismus wurde zur vorherrschenden Theorie in der Wirtschaftswissenschaft. Für die Gewerkschaften eröffneten sich Chancen der politischen Gestaltung, so dass der Beratungsbedarf an das eigene wissenschaftliche Institut stieg. Gleichzeitig gewannen die Sozialwissenschaft und damit sozialwissenschaftliche Themen an Bedeutung in der Politikberatung. Das Institut trug dieser Entwicklung durch die Umbenennung und das stärker sozialwissenschaftlich orientierte Themenangebot bis heute Rechnung.

Abb. 21: Themenentwicklung des WWI/WSI seit seiner Gründung nach Tätigkeitsberichten

Aufbauphase	**Konzentration auf ökonomische Forschung**	**Zukunfts- und HdA-Forschung**	**Integration in die Hans-Böckler-Stiftung**
(1940er/50er Jahre) 1946-1949 1950-1951 1952-1953 1954-1956 1956-1959	**(1960er Jahre)** 1956-1959 1959-1962 1963-1965 1966-1968	**(1970er/80er Jahre)** 1969-1971 1972-1974 1975-1977 1978-1981 1982-1985 1986-1989 1990-1993 1994	**(1990er Jahre)** Jahresberichte HBS (1994-2002) WSI Jahresbericht 2003 Jahresberichte HBS (2004-2006)
I. Einkommen, Verbrauch und Preise (Versorgung der Bevölkerung, Wohnsituation, Ernährung, Lohn) II. Mensch und Arbeit (Arbeitsbewertung, Rationalisierung) III. Landwirtschaft und Industrie (Bodenreform, Industrieentwicklung) IV. Grundstoffindustrie	I. I. Volkswirtschaft II. Betriebswirtschaft III. Sozialforschung IV. Tarifarchiv V. Wirtschafts-, Steuer-, Arbeits- und Sozialrecht	I. I. Konjunktur- und Strukturforschung II. Verteilungsforschung (inkl. Tarifarchiv) III. Gesellschaftspolitik (Gewerkschaften, Bildungspolitik, Arbeits- und Wirtschaftsrecht, Mitbestimmung, Arbeitswissenschaft) *seit 1990: Deutsche Vereinigung, Arbeitsmarkt, Sozialpolitik, Unternehmensentwicklung*	I. Arbeitsmarkt und Beschäftigung II. Verteilung und Soziale Sicherung (Frauen, Recht etc.), III. Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik (Tarifarchiv)

Quelle: Eigene Darstellung

Insbesondere die veränderten politischen Verhältnisse beeinflussten die Institutsorganisation. Auch personell vollzog sich ein Generationswechsel: Forscher, die durch die Studentenbewegung geprägt waren, engagieren sich im WSI und führten eine neue

Arbeitsorganisation im Institut ein. Mit dem Prinzip der Selbstverwaltung wurde die vorherige Hierarchie abgeflacht. Die einzelnen Wissenschaftler organisieren ihre Arbeitsbereiche autonom und bestimmten im Rahmen der Selbstverwaltungsstruktur die Entscheidungen des Instituts mit. Diese Arbeitsweise wurde in einer Betriebsvereinbarung schriftlich niedergelegt.

Man könnte sagen, auch im Institut hat wie in der Gesellschaft eine Emanzipationsbewegung stattgefunden, die allerdings nicht ohne Konflikte mit den Gewerkschaften verlief: *„(...) wir hatten damals eine Institutsverfassung, die war ja etwas, ich will mal sagen sehr stark auf Gruppenmeinungsbildung war die ausgelegt. Das war doch anders als das heute ist und wir hatten also eine gewisse Selbstverwaltung, worauf das Institut stolz war, was aber auch immer wieder zu Aneckungen durch die dadurch entstehende größere innere Freiheit führte. Es gab natürlich auch einen Anstoß manchmal im Kontakt mit den Gewerkschaften, auch mit dem DGB" (DW1: 14).*

Die Tatsache, dass Friedhelm Farthmann zugleich Geschäftsführer und Abgeordneter der SPD im Landtag NRW war, trug möglicherweise dazu bei, dass sich die Selbstverwaltung entfalten konnte und der Entscheidungsspielraum der Wissenschaftler sehr groß wurde. Positiv war, dass das Institut sich nach außen abgrenzte und *„das Institut dadurch nicht so instrumentalisierbar war; das hat natürlich zu unserer Lebenserleichterung beigetragen (...)" (DW1: 14).*

Die Idee der Selbstverwaltung hatte zwei Vorteile: eine flache Hierarchie und eine weitgehend freie Wahl der Forschungsthemen. Beides wirkte sich positiv auf die Arbeitsbedingungen im Institut aus. *„Zwei Punkte, die die guten Arbeitsbedingungen kennzeichnen: zum einen hatte das WSI eine Institutsordnung, die eher auf dem Selbstverwaltungsgedanken basierte, also keine strikte Hierarchie. Man konnte die Forschungsthemen recht frei wählen. Natürlich musste man sie begründen und dann in einer Arbeitsplanung auch einbauen, aber es wurde nicht von „oben" angeordnet" (...) Ich kam aus einem Institut, das ganz anders organisiert und strukturiert war. (...) Da musste alles intern abgestimmt werden und so weiter. Hier gingen die Abstimmungen eher informell vonstatten, unter Gleichberechtigten" (DW3: 1).*

Selbstverwaltetes Arbeiten und intensive Forschungsarbeit im Rahmen des HdA Programms

Der gesellschaftliche Umbruch führte auch beim WSI zu Beginn der 1970er Jahre zu einem Wandel. Die Selbstverwaltung eröffnete eine intensivere Zusammenarbeit über die einzelnen Fachgebiete hinaus. Der lockere Umgang erleichterte die Integration jüngerer Wissenschaftler. Wissenschaftlerinnen waren anfangs nur wenige vertreten. Jedoch gab es nach wie vor fachliche und persönliche Fraktionen im Institut. Diese wurden allmählich aufgelockert, beispielsweise durch ein anderes Verhalten der noch wenigen Wissenschaftlerinnen am Institut: „ (…) *Frauen, die da zunehmend reinkamen und dann quer durch die festgefahrenen Strukturen einfach mit den Leuten mal essen gingen (...). Das war ungewöhnlich und aufweichend. Also stimmten diese Fraktionierungen gar nicht mehr, weil das durchbrochen wurde, durch ein anderes Verhalten von Frauen. Das hat die eigenen Forschungsbereiche etwas aufgebrochen (...)" (DW5: 2).*

In den 1970er und 1980er Jahren ist das Institut personell stark gewachsen. *„Das war eine sehr ausgebaute Infrastruktur, ich glaube das WSI inklusive nichtwissenschaftliches*

Personal war zum Teil über 60 Personen" (...) Zum Beispiel das Tarifarchiv mit sechs Sachbearbeitern, wir hatten eine große Bibliothek, wir hatten in den einzelnen Referaten dann auch Sachbearbeitung, die dann zuarbeitete. Vor allen Dingen hatten wir natürlich in diesen Jahren auch noch Themenfelder, die wir heute überhaupt nicht mehr beackern. Wir hatten Referenten für den Bereich der Bildungspolitik. Wir hatten zwei oder drei sogar betriebswirtschaftliche Referate, die wir heute überhaupt nicht mehr haben. Wir hatten auch zwei arbeitsrechtliche Referate, die auch besetzt waren, die hinterher dann auf eins reduziert wurden und später dann ganz verschwunden sind, d. h. im Grunde genommen war auch die erste Hälfte der 1980er Jahre durchaus noch ein Ergebnis dieser Aufbau- und Ausweitungsphase" (DW8: 4).

Aus den Aktivitäten der damaligen sozialliberalen Bundesregierung entwickelte der Forschungsminister Hans Matthöfer das Programm „Humanisierung des Arbeitslebens (HdA)", an dem die Gewerkschaften maßgeblich beteiligt waren. Mit der Förderung praxisnaher Forschungsprojekte wurden der Faktor Mensch und die Verbesserungen der Arbeitsbedingungen in den Vordergrund der sozialwissenschaftlichen Forschung gerückt. Das WSI hat sowohl Forschungsprojekte durchgeführt als auch die Projektergebnisse so aufbereitet, dass sie von Gewerkschaften und Betriebsräten verwendet werden konnten. Hierzu wurden spezielle Newsletter erstellt und eine Datenbank angelegt, in denen die Kernergebnisse zusammengefasst wurden. *„Und im WSI hatte es dazu schon seit Mitte der 1970er Jahre Begleitforschung gegeben, wo systematisch untersucht wurde, wie wirkt dieses Programm, welche Auswirkungen hat das, inwiefern profitieren die Gewerkschaften davon? Das war mehr so eine klassische Evaluationsstudie. Und dann schlossen sich zwei Projekte an, die einen Schritt weiter gingen (...)Und die Aufgabe der beiden Projekte, die wir gemacht haben, war, die Ergebnisse dieser Forschungsprojekte so herunterzubrechen, dass Gewerkschaften und gewerkschaftliche Interessenvertreter, auch Betriebsräte, damit arbeiten konnten." (...) Wir haben bspw., heute würde man sagen, so eine Art Newsletter gemacht. Damals hieß das Infodienst, wo wir einfach auf ein, zwei Seiten kurz die Kernergebnisse bestimmter Projekte dargestellt haben. Oder wir haben sogenannte Informations-Pakete erstellt, wo wir zum Thema flexible Arbeitszeiten oder neue Form der Arbeitsgestaltung oder Fragen von Arbeitsbelastungen in bestimmten Tätigkeiten in der Glasindustrie oder ähnliche Dinge, etwas komplexer aufbereitet haben (...) Wir haben als dritten Strang in dem zweiten Projekt auch versucht, eine EDV-gestützte Informationsbasis zu erarbeiten, also so eine Art Datenbank, wenn man so will, über die man auf bestimmte Sachen zugreifen konnte. Das waren Projekte, die über einen relativ längeren Zeitraum liefen, über vier, viereinhalb Jahre" (DW8: 3).*

Die Arbeitsorganisation im WSI war damals von inhaltlicher Selbständigkeit geprägt. Dies wurde ermöglicht durch die umfangreiche Forschungsförderung der damaligen Bundesregierung. *„Es gab natürlich Forschungsprojekte, wo zeitweise fünf Leute oder auch mehr über insgesamt zehn Jahre von der damaligen Bundesregierung finanziert wurden. Und die formale Selbständigkeit bedeutete natürlich auch eine gewisse inhaltliche Selbständigkeit. So konnte das Institut damals Personalhoheit umsetzen, das heißt, Leute einstellen, die es selbst aussuchte, während bei der Hans-Böckler-Stiftung alle Einstellungen, die ab dem wissenschaftlichen Referenten aufwärts stattfinden, immer vom Vorstand der Hans-Böckler-Stiftung genehmigt werden mussten. So gesehen hatte die Hans-Böckler-Stiftung formal gesehen weniger Selbständigkeit als das früher das WSI hatte. Aber faktisch waren wir nicht selbständig, weil wir von den Finanzen des DGB abhängig waren" (DW4: 3).*

Als die Projektförderung im Rahmen des HdA Programms in den 1980er Jahren schrittweise reduziert wurde, geriet das Institut in finanzielle Schwierigkeiten. Das Institut war

während der „guten Jahre“ so stark gewachsen, dass die Ökonomie des Instituts aus dem Blick geriet. Deshalb war eine Reorganisation am Ende der 1980er Jahre notwendig, um einen Teil des Instituts zu erhalten.

Neue Arbeitsstruktur in den 1990erJahren

Mit dem Beschluss des DGB aus dem Jahre 1989 zur Zukunft des WSI wurde die Betriebsvereinbarung, die die Selbstverwaltung regelte, gekündigt. Ein stark verkleinertes WSI wurde 1995 in die Hans-Böckler-Stiftung integriert. Unter neuer Leitung durch Heide Pfarr, Professorin für Arbeitsrecht an der Universität Hamburg, bestand für das WSI die Herausforderung darin, angesichts des verkleinerten Wissenschaftlerteams die Arbeitsaufgaben neu zu strukturieren. Hinzu kam, dass das WSI nun als Abteilung in eine hierarchische Organisation integriert war. Damit kamen neue Aufgaben, z.B. die Rechenschaftspflicht und interne Abstimmung mit anderen Abteilungen bzw. Arbeitsbereichen in der Stiftung, auf das Institut zu. Ein vermuteter Autonomieverlust war damit offensichtlich nicht verbunden. *„Ja, das sehe ich nicht so [=Frage nach Autonomieverlust durch Integration wird verneint (Autorin)], aber die Dinge sind einfach rechenschaftspflichtiger. Wir schreiben heute dreimal im Jahr einen Statusbericht. Wir machen eine sehr intensive Berichterstattung über das, wie sozusagen der Arbeitsfortschritt in den einzelnen Projekten ist, wir sind ja nach wie vor relativ stark auch eingebunden in Diskussionsprozesse, die jetzt jenseits hier der Stiftungsgremien laufen. Von daher denke ich schon, dass insgesamt das intensiver ist, der Abstimmungsprozess. (...) „Nur dass wir natürlich durch die Stiftung und auch durch die Stiftungsstrukturen natürlich noch mal andere Begleitstrukturen haben, als das früher beim WSI der Fall ist. Da hatte man das WSI-Kuratorium, da waren die Gewerkschaften mit einzelnen Leuten drin vertreten. Da gab es dann diese Kuratoriumssitzung und da wurden die Dinge besprochen und dann war das Thema erledigt. Und heute haben wir ja doch sehr viel mehr an Struktur, wir haben den Vorstand, wir haben die Wissenschaftskommission, wir haben den Beirat, das Kuratorium natürlich noch mal dazu und wir müssen uns natürlich auch innerhalb der Stiftung ganz anders abstimmen als wir das früher als eigenständiges WSI taten“ (DW 8: 7).*

Es gibt zwar mehr Gremien in der Hans-Böckler-Stiftung, die Ressourcen binden, aber im Gegensatz zu früher ist die wissenschaftliche Arbeit projektförmiger geworden. Auch die Zusammenarbeit ist durch informelle Treffen und Zusammenkünfte zwischen Wissenschaftlern, Gewerkschaftern und der Leitungsebene der Stiftung gekennzeichnet. Das bedeutet auch, dass die Kontakte eigenständig hergestellt werden müssen, während früher hierfür Strukturen bestanden. Dies kann bedeuten, dass die Kommunikation nicht mehr so intensiv ist, dafür sind die Autonomiespielräume für das Institut gestiegen.

„Es ist glaube ich schon ein Unterschied, ob man sich seine Kontakte überwiegend selber organisieren muss, oder ob man dreimal im Jahr am wirtschaftspolitischen Ausschuss teilnimmt. Jetzt gibt es doch mehr Ad hoc-Gruppen. Wo hier und dazu mal ein paar Leute zusammengerufen werden, das ist projektförmiger, es gibt nicht mehr die großen Haupt- und Staatsgremien, die die Gewerkschaften da organisieren. Das geschieht informeller, da treffen sich mal ein paar Vorstandsmitglieder, ein paar Abteilungsleiter, das war früher ausdifferenzierter und fester von der Struktur her, das hat sich verloren“ (DW8: 8).

Die Projektarbeit bringt allerdings auch mit sich, ähnlich wie beim IRES, dass es Prioritätenkonflikte gibt zwischen den Drittmittelprojekten und den gewerkschaftlichen Bedarfen, die häufig ad hoc geäußert werden und in einem engen Zeitrahmen abzuarbeiten sind. *„Wir sind ja immer in diesem Spannungsfeld von wissenschaftlicher, überwiegend projektförmiger Arbeit, womöglich sogar drittmittelfinanzierter projektförmiger Arbeit und als Gewerkschaftsinstitut auch immer von der Beratung her im weit verstandenen Sinne gefragt zu sein. Beides gleichzeitig ist natürlich wirklich schwer zu machen. Wenn du auf der einen Seite da in so einem Projektzusammenhang bist (...) da irgendwie in so einem Network of Excellence oder du bist da in irgend so einem EU-Projekt drin und hast dann da deine Deadlines und musst die Dinge abliefern und dann rufen die Gewerkschaften an, „kannst du nicht mal grade was zum Thema XY machen? Da brauchen wir jetzt mal ein 30-Seiten-Papier". Irgendwann trifft sich das hart im Raum. (...) Und das musst du ja auch hinkriegen, also wir können im Grunde genommen nicht einfach uns mit Instituten vergleichen, die im Wesentlichen wissenschaftliche Institute sind, sich über ihre Projekte, und nur über ihre Projekte definieren; und wenn sie die nicht gut machen, dann ist ihre Grundfinanzierung in Frage gestellt. Sondern dieses Politikberatende, das auch von uns verlangt wird, im bestimmten Umfang auch den Gewerkschaften für Referate, für Veranstaltungen etc. zur Verfügung zu stehen, das erfordert so eine Balance zwischen diesen beiden Seiten. Dann ist klar, wenn du auf der einen Seite hingehst und hast da ein dreijähriges Projekt laufen oder aktive und aktivierende Arbeitsmarktpolitik im europäischen Vergleich, dann ist, sagen wir mal, konkret und schnell mal was zu Hartz IV zu machen und hier und da ein Papierchen zu machen, ist dann schwierig" (DW8: 18).*

Autonomie in der Entwicklung der Forschungsthemen

Die Themengenerierung erfolgt zunächst über die interne Arbeitsplanung. In der Referentenversammlung schlagen die Fachreferenten die für ihren Bereich relevanten Themen vor. Diese werden dann im Gesamtzuammenhang diskutiert. Die aktuelle politische Agenda spielt eine mittelbare Rolle bei der Themenplanung. *„Denn es gibt ja immer die Arbeitsplanung im WSI und da wird eben gemeinsam überlegt, wie das WSI seinen Schwerpunkt ausrichtet und ich denke es spielt eine Rolle, schon auch was aktuell politisch im Kommen sein wird oder bzw. schon ist" (DW9: 3).* Der befragte Wissenschaftler sieht einen hohen Spielraum in seiner Arbeit und der eigenen Schwerpunktsetzung.

„Wie gesagt, ich habe ja auf meine Arbeit noch keine Einflussnahme aus dem politischen Tagesgeschäft wahrgenommen und ich finde es auch gut so. (...) Aber ich glaube schon, dass ich ganz schön viel Freiheit habe, also mir zu überlegen (...) wo setze ich die Schwerpunkte" (DW9: 4).

Die Funktion des WSI sieht der befragte Wissenschaftler darin, wissenschaftlich fundiert zu arbeiten. Seine Arbeit sollte über die gewerkschaftliche Arbeit hinausgehen, im Sinne von „weiterdenken" und „große Linien zusammenführen". Eine zweite Funktion liege darin Projekte durchzuführen, die nützliche, also praxisorientierte Informationen liefern.

„Ich denke, es soll so was geleistet werden, wie wissenschaftlich fundiert Gedanken zu entwickeln, für die im politischen Tagesgeschäft eigentlich kein Platz bleibt. Sich zurückzunehmen und die Zeit zu haben, weiterzudenken und weiterzumachen. Das ist das eine. Die großen Linien mal wieder zusammenzubringen zu bestimmten Themen und das andere sind dann natürlich ganz konkrete Projekte, die Informationen liefern zu bestimmten Themen und die dann auch nutzbar gemacht werden. Aber ich denke, es muss auf jeden Fall mehr

sein als jetzt der DGB-Sozialreferent so in seinem Alltag macht. Deswegen nehme ich das wichtig, dass man nicht dasselbe macht und schon gar nicht zu stark politisch wird, also das ist jetzt meine Sicht, (...) weil das können die selbst. Die Aufgabe sollte halt eher sein, das zu leisten, was die im Alltagsgeschäft nicht schaffen, idealtypischerweise" (DW9: 8).

Auch die 2004 durchgeführte Evaluierung des WSI ergab, dass die Gewerkschaften ihre „ihnen formell zustehende Steuerungskompetenz (…) bislang zurückhaltend und durchaus im Respekt vor den Eigengesetzlichkeiten der Wissenschaft wahrgenommen werden. Empfohlen wurde jedoch, die beratende Funktion des wissenschaftlichen Beirates durch interne Evaluationen zu systematisieren bzw. zu verstärken (Evaluierungskommission 204: 48).

Neue Themen als Alleinstellungsmerkmal: Beispiel Betriebs- und Personalrätebefragung

Das WSI hat sich seit der Integration in die Hans-Böckler-Stiftung neue Themen erarbeitet bzw. vorhandene Themen weiter ausgebaut. Dazu gehört zum einen die Tarifpolitik als Kernbestandteil des WSI. Die Arbeit des Tarifarchivs wurde systematisiert und mit Hilfe des Internets eine benutzerfreundliche Informationsplattform geschaffen. Zum anderen gewann die Idee einer eigenen Betriebsrätebefragung an Bedeutung, da die staatlichen Erhebungen in diesem Bereich nur wenige Informationen boten. Heute verfügt das WSI mit den Längsschnittsdaten über Betriebsräte und dem Tarifarchiv über zwei Alleinstellungsmerkmale, mit denen es sich gegenüber anderen Instituten profilieren kann.

„Wir praktizieren das auch bei unserer Betriebsrätebefragung. Da haben wir uns ein eigenes empirisches Standbein geschaffen. Wir haben mit dem Tarifarchiv ein wichtiges empirisches Standbein, das eine Hauptmonopolstellung in Deutschland hat und mit der Betriebsrätebefragung haben wir ein zweites Standbein, wie das andere Institute in dem Sinne nicht haben und bei der Betriebsrätebefragung schneiden wir ja auch unterschiedliche Themen an. Themen, die mit Arbeitszeit zu tun haben, mit Weiterbildung zu tun haben, Mitbestimmungsfragen, mit tarifpolitischen und betriebspolitischen Fragen und das kommt da zusammen und dann kooperiert man auch bei der Auswertung von solchen Befragungen, also über den eigenen engen thematischen Horizont hinaus und ich glaube, dass da unsere Chance liegt, dass wir aus der David - Goliath - Rolle, irgendwo unseren Vorteil rausholen müssen. Wir können nicht mit den großen Instituten konkurrieren, da werden wir immer das Hase – Igel- Rennen verlieren" (DW3: 4).

Zu den neu etablierten Themen gehört auch die intensive Beschäftigung mit Fragen der Beschäftigung und Entlohnung von Frauen. Dazu hat das WSI den Frauendatenreport als regelmäßig erscheinende Monographie entwickelt. Als drittes Thema wurden im Rahmen des REGAM-Projektes (Regulierung des Arbeitsmarktes) Fragestellungen des Arbeitsrechts in Verknüpfung mit der Arbeitsmarktpolitik bearbeitet.

3.5.1 Zusammenarbeit zwischen Institut und Gewerkschaften

Die Gründerväter gaben dem Institut ein wissenschaftliches und politisches Profil. Hans Böcklers Haltung war stark von dem Ziel einer Einigung der Gewerkschaftsbewegung gekennzeichnet. Dies hat er vermutlich auch dem Institut aufgeprägt. Schon kurze Zeit nach der Gründung und noch vor dem Tod Böcklers kam es im Zusammenhang mit der Integrati-

on der christlichen Gewerkschaftsbewegung zu heftigen Auseinandersetzungen in der Gewerkschaftsbewegung. Oswald von Nell-Breuning, der Vermittler für die christlichen Gewerkschaften, lieferte sich heftige Diskussionen mit Viktor Agartz, der für einen sozialistischen Weg eintrat. Die Positionen verhärteten sich zusehends. Die Mehrheit der Wissenschaftler im Institut wandte sich gegen Agartz und seine Kollegen. Der Konflikt schaukelte sich hoch, so dass Agartz und ein Teil der Wissenschaftler aufgrund ihrer politischen Haltung gedrängt wurden, das Institut zu verlassen (Krämer 1995).

Danach folgte eine Phase der „Selbstbeschränkung", in der das wissenschaftliche Profil des WWI entwickelt wurde (Markmann; Spieker 1986). Die Verdrängung der Kriegsereignisse in der Nachkriegszeit, die im Wesentlichen durch das Wirtschaftswunder geprägt war, führte zu wachsender Unzufriedenheit bei der heranwachsenden Generation, die gegen die Sprachlosigkeit ihrer Eltern rebellierte. Die Auseinandersetzungen zwischen den Angehörigen der Kriegsgeneration und den 68ern fanden auch innerhalb der Gewerkschaften zwischen jüngeren und etablierten Gewerkschaftsfunktionären statt. Besonders groß war die Angst der Gewerkschaften immer noch gegenüber kommunistischen Einflüssen und entsprechend hart war auch die Haltung ihnen gegenüber. Dies berührte auch die Einstellungspolitik beim WWI (DW4).

Widerstand gegen „linke" Aktivisten kam u.a. von den Frauen in der Gewerkschaftsbewegung wie eine kleine Anekdote zeigt: *„Auf einer Frauenkonferenz der IG-Metall, da hat der Loderer, damaliger IG-Metall-Vorsitzender, eine wirklich ganz bösartige Rede auf den „Krefelder Appell" gehalten*[96]*. (...). Dann stand eine von diesen delegierten Frauen auf und hat nur gesagt: „Eugen, du solltest dich schämen." Und daraufhin ist dieser Antrag, ob man den „Krefelder Appell" unterschreiben darf oder nicht, mit unheimlich hoher Stimmzahl angenommen worden. (...) Und das hat sich auch mittelbar im WSI niedergeschlagen" „Das war für so gestandene Funktionäre nicht vorstellbar, wenn DKP Leute unterschrieben haben, dann muss das von denen sozusagen auch voll organisiert sein. Und sie konnten sich nicht vorstellen, dass sozusagen auch einfache Menschen friedenswillig sind und es gab Beschlüsse, bis hin zu Ausschlüssen". (DW5: 4).*

Es kam z.B. zu einem Eklat bei der Einstellung eines Wissenschaftlers, der bei den Jusos aktiv war. Die Gewerkschaft intervenierte. Das Ganze endete in einem Vergleich. *„Es war auch bei Einstellungen so, wenn Gewerkschafter dabei waren, wurde auch immer gefragt, ob man Parteimitglied ist und das war eigentlich auch Hintergrund von politischen Auseinandersetzungen, die bis ins WSI wirkten" (DW5: 4).*

In den kommenden Jahren entwickelte sich eine enge Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften über den DGB, der sich in unmittelbarer Nachbarschaft des Instituts befand. Dieser hatte zu wichtigen Themen Ausschüsse eingerichtet, in deren Arbeit auch Vertreter des WSI einbezogen waren. *„Damals hatte der DGB zu den wichtigen Arbeitsfeldern auch immer noch Ausschüsse eingerichtet, in denen das jeweilige Vorstandsmitglied des DGB saß und*

[96] Der Krefelder Appell war ein Aufruf der westdeutschen Friedensbewegung, um die damalige Bundesregierung zu bewegen, ihre Zustimmung zur Stationierung neuer atomarer Mittelstreckenraketen (NATO-Doppelbeschluss) zurückzuziehen und innerhalb der NATO auf eine Beendigung des atomaren Wettrüstens zu drängen. Der Initiator war Josef Weber, Direktoriumsmitglied der Deutschen Friedensunion, eine Partei, die nach dem Verbot der KPD links der SPD entstand. Der Appell wurde am 16. November 1980 öffentlich vorgestellt und bis 1983 von über vier Millionen Bundesbürgern unterzeichnet. Er repräsentierte den „Minimalkonsens" verschiedener Gruppen innerhalb der Friedensbewegung, als Nahziel die „Nachrüstung" zu verhindern. Der DGB wandte sich gegen den Aufruf, auch Erhard Eppler unterschrieb den Appell nicht. Seine Kritik, wie die vieler anderer, richtete sich gegen die Person Josef Webers, der uneingeschränkte Sympathie für die DDR zeigte (Wikipedia „Krefelder Appell" vom. 11.08.07).

dann die zuständigen Referatsleiter oder Abteilungsleiter aus den Einzelmitgliedsgewerkschaften oder sogar Vorstandsmitgliede, die zuständig für den Bereich waren. (...) Und dann gab es darüber hinaus noch einen recht regen informellen Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen beim DGB. Ganz einfach – wir saßen ja auch im gleichen Gebäudekomplex. Man traf sich in der Kantine, wir arbeiteten mit auch in abteilungsübergreifenden Ad- hoc-Arbeitskreisen, die im DGB eingerichtet worden waren, also beteiligt an der Erstellung von bestimmten Materialien, brachten da unser Wissen ein, haben Teile geschrieben, so lief dann die Arbeit ab. Und wir wurden natürlich herangezogen, als Referenten bei allen möglichen Veranstaltungen, auf den unterschiedlichsten Ebenen, das kann die lokale Ebene gewesen sein, im DGB Kreis oder auch auf der Landesebene oder auch auf bundespolitisch angelegten Kongressen, also vielfältige Formen. Generell kann man sagen, dass das auch immer etwas von Personen abhing, wie eng das Verhältnis war, von Themen hing das auch ab. Also manche waren sehr eng in die Arbeitsverbindungen mit dem DGB einbezogen und das ging sogar soweit, dass dann da auch beim Redenschreiben der eine oder die andere mit beteiligt war" (DW3: 2).

Offensichtlich haben die unterschiedlichen Strömungen im Institut dafür gesorgt, dass die Beeinflussung durch die Gewerkschaften nicht zu stark wurde. Ein besonders markantes Beispiel war die Arbeitszeitdebatte. Das WSI sprach sich für eine wöchentliche Arbeitszeitverkürzung aus (35-Stunden-Woche). Dies widersprach einigen Gewerkschaften, die eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit favorisierten. Dieses Thema war sehr wichtig und in der Diskussion wurden auch Konflikte in Kauf genommen „*das war total wichtig, dafür ging man sonst welche Konflikte ein*" *(DW5: 4)*.

Es gab verschiedene Meinungen im WSI zur Arbeitszeitverkürzung, dennoch schien generell kein Zweifel über den Nutzen einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung zu bestehen (WSI-Mitteilungen 1986, Jg. 39). Auch die Auffassungen in den Einzelgewerkschaften waren teilweise unterschiedlich. *„Aber dann kam natürlich auch noch die Nähe zum DGB. Wenn man das Beispiel Arbeitszeitpolitik nennt, an das erinnere ich mich, weil das eben auch sehr harte Auseinandersetzungen waren – einmal innerhalb des DGB, IG Chemie, IG-Metall, Arbeitszeitverkürzungen pro Woche und wir hatten auch bei uns im Institut unterschiedliche Meinungen, aber es gab natürlich auch Versuche des DGB, von den unterschiedlichen Gewerkschaften, uns jeweils in die eine oder andere Richtung zu beeinflussen. Und da gab es häufig Auseinandersetzungen, oder den Versuch, uns irgendwas zu verbieten oder gegeneinander auszuspielen oder wie auch immer. Also, diese Nähe zum DGB und zu den Gewerkschaften hat einen ungeheuer angespannt, weil man auch immer taktieren musste, war aber andererseits natürlich auch das Salz in der Suppe für unsere Arbeit, weil wir sehr nah an den Gewerkschaften dran waren und wir zumindest meinten, wir könnten auch Politik mit beeinflussen" (DW5: 3).*

In dieser Äußerung lässt sich erkennen, dass der Druck des DGBs, das WSI zu beeinflussen oder für seine politischen Zwecke zu nutzen, in dieser Zeit relativ stark war. Die Wissenschaftler waren sich dessen bewusst. Diese Situation führte einerseits in ein taktisches Verhalten, andererseits ging das WSI durchaus Konflikte mit den Gewerkschaften ein.

Der gesellschaftswissenschaftliche Bereich wurde in den 1970er Jahren sukzessive ausgebaut und die Zusammenarbeit mit dem DGB immer intensiver. Die Wissenschaftler waren

in die Ausschussstruktur des DGB integriert und es bestand durch die räumliche Nähe permanenter informeller Austausch. Die politische „Aufgeladenheit“ dieser Zeit bedeutete für das Institut innere und äußere Spannungen. Einerseits bestand seitens der Gewerkschaften ein starker Bedarf an „handlungsorientierter Beratung“. Andererseits erschwerte dies den Wunsch des WSI, sich in der Wissenschaft und in der Öffentlichkeit als wissenschaftliches Institut zu legitimieren. Dabei sehen die damaligen Geschäftsführer den Konflikt als notwendiges Instrument, um seinen „autonomen wissenschaftlichen Status“ zu erhalten (Markmann; Spieker 1986: 120).

Ein Wissenschaftler spricht in den Interviews die Vor- und Nachteile an, die mit dem Arbeiten in Politiknähe verbunden sind. Es wird deutlich, dass Konflikte unvermeidbar sind. *„Es gab aber auch natürlich fruchtbare Kooperationsbeziehungen, wir kamen an Materialien heran, die noch nicht auf den Markt offen gehandelt wurden. (...) Diese Politiknähe aus der konnten wir Vorteile ziehen, hatte aber dann natürlich auch mal Nachteile, dass man hin und wieder etwas nicht ganz auf Linie lag in Begründungsprobleme geraten konnte. Beispiel ist die Auseinandersetzung um die Einführung der Arbeitszeitverkürzung, da gab es damals zwei Linien zwischen den Gewerkschaften. Die einen plädierten für Verkürzung der Wochenarbeitszeit und andere Gewerkschaften setzten auf Vorruhestand- oder Altersteilzeitregelungen. Da war es für uns nur schwierig, sich sowohl als auch für beide Lösungen stark zu machen und wenn man sich dann für eine eher stärker aussprach, dann war man ziemlich sicher, dass das Kritik von dem anderen Lager gab“ (DW3: 2).*

Die Integration des WSI nach 1989 in die Hans-Böckler-Stiftung war keine „Liebesheirat“. Die Vorbehalte auf beiden Seiten waren groß, nicht zuletzt weil hier unterschiedliche Kulturen aufeinanderprallten. Hinzu kam, dass die neue „Abteilung“ WSI Ressourcen verbrauchen würde, was eine potenzielle Kürzung der Mittel bei den anderen Abteilungen bedeutete (DW3: 7/8). Nach mehr als zehn Jahren hat sich eine abteilungsübergreifende Zusammenarbeit zwischen Forschungsförderung und WSI entwickelt.

Nicht nur die Organisationen WSI und die Gewerkschaften haben sich verändert, sondern auch die jeweiligen Akteure. Die Distanz zwischen dem Institut und der Politik ist größer geworden und die Personen sind möglicherweise weniger politisiert als in den 1970er Jahren. Dies hat Auswirkungen auf die Zusammenarbeit und die Zahl und Intensität der Konflikte zwischen Institut und Gewerkschaften. *„Der DGB und die Gewerkschaften sind weit weg, wir saßen früher in der Kantine zusammen, das heißt wir haben uns täglich informell getroffen. Das zweite ist, dass die Gewerkschaften geschwächt sind und sich das gar nicht mehr leisten können, in der Härte politisch [nach innen] aufzutreten und Maulkörbe zu verteilen oder einflussreich zu sein, wie früher. Und das Dritte ist, dass sich auch die Personen, die in den unterschiedlichen Institutionen arbeiten, verändert haben. Das versuchte ich ja klar zu machen – ein Teil der WSI Leute kam auch aus politischer Praxis und das kannst du bei denen, die heute einsteigen nicht voraussetzen, das ist zum Teil eine ganz andere Orientierung und entsprechend setzt man auch die Kriterien [anders]“ (DW4: 4).*

Die Verbindung zum DGB ist heute wesentlich loser geworden. *„Der Informationsfluss ist natürlich sehr viel spärlicher geworden. Der Informationsfluss in beide Richtungen. Wir transportieren nicht mehr(...) unmittelbar durch den persönlichen Kontakt (...) und sagen „(...) da habe ich gerade ein Papier geschrieben, das schicke ich dir mal“ und das gilt für beide Seiten. Das man sich da nicht mehr so austauscht und dann gar nicht weiß „an wel-*

chen Fragen arbeitet die andere Seite", „wo kneift es da", „wo ist da Beratungsbedarf" und so etwas. Das ist sehr viel lockerer geworden" (DW3: 3).

Die Distanz zum DGB hat zunächst den Informationsfluss empfindlich gestört, das WSI wurde durch die räumliche und institutionelle Trennung quasi vom DGB abgekoppelt. Gleichzeitig sind auch die Möglichkeit des Zugriffs auf die personellen Ressourcen und die wissenschaftliche Arbeit gemildert worden. Die Arbeit in der Hans-Böckler-Stiftung ist zwar durch zusätzliche interne Arbeitsaufgaben gekennzeichnet, jedoch heute auch von einer größeren Distanz zu den Gewerschaften. Nach Auffassung des interviewten Wissenschaftlers ist die Anerkennung der wissenschaftlichen Arbeit des WSI seit der Integration gestiegen. *„Das heißt, die Notwendigkeit der Formalisierung bedeutete gleichzeitig eine Minderung des relevanten Wissenschaftsaustausches. Und zwar so, dass die WSI Leute darunter auch richtig gelitten haben. Gleichzeitig wurde die Möglichkeit des beliebigen Zugriffs auf die Wissenschaft gemindert. Das ist nicht nur schlecht, denn natürlich ist es gut, wenn jemand ein Problem hat, gleich mal im Nebenzimmer bei jemanemd nachfragen zu können. Und die Antwort „Du das ist jetzt aber nicht wissenschaftlich" schlichtweg nicht akzeptiert, weil hierarchisch höher. Ich halte insgesamt die Einschränkung der Wirkungsmächtigkeit auf die unmittelbare Beratung für höher, während ich schon meine, dass die öffentliche Wahrnehmung, in diesen zehn Jahren, was die Wissenschaftlichkeit unserer Arbeit angeht, zugenommen hat. Es wird stärker als wissenschaftlich begriffen und akzeptiert." (DW2: 1).*

Konflikte kommen potenziell häufiger auf dem Gebiet der Tarifpolitik vor, dem Kernthema der Gewerkschaften. Hier sind die Gewerkschaften besonders sensibel für kritische Äußerungen. *„Es gibt ganz konkrete Konflikte bei öffentlichen Äußerungen, Bewertungen von tarifpolitischen Ergebnissen - den Zentralbereich der Gewerkschaften. Da gibt es dann Bewertungen, die man auch unter gesamtwirtschaftlichen Gesichtspunkten anstellen kann, über bestimmte Tarifergebnisse, die werden manchmal von Gewerkschaften auch als Kritik an ihnen empfunden, wobei wir auch wissen, wie schwer es gerade in Zeiten von Massenarbeitslosigkeit ist, dann auch Gewerkschaftsforderungen in der Tarifpolitik auch tatsächlich durchzusetzen. Das wissen wir auch. Wir wollen ja hier nicht Gewerkschaften vorführen, indem wir sagen, dass sie es wieder nicht geschafft haben oder so etwas. Das wäre völlig verkehrt. Aber es ist für uns auch wichtig zu sagen, dass ein solcher Tarifabschluss möglicherweise negative Wirkungen auf wirtschaftliches Wachstum, Beschäftigung und so weiter, hat." (DW3: 6).*

Die Distanz zwischen WSI und Gewerkschaften hat von gewerkschaftlicher Seite aus gesehen auch zu einer Qualitätsverbesserung in der Zusammenarbeit geführt, da diese nun aus Zeitgründen stärker systematisiert ablaufen muss. Man trifft sich nur, wenn ein konkretes Projekt durchgeführt oder ein bestimmtes Problem gelöst werden soll (DG1: 5). Hinzu kommt, dass eine zu große Nähe zu einer Unklarheit der Rolle zwischen Forscher und Gewerkschafter führen kann. Dies wird durch die räumliche Distanz vermieden bzw. eingeschränkt (DG1/DG2: 5).

Welches Wissen erwarten die Gewerkschaften aus Sicht der Wissenschaftler vom WSI?

Die Frage an die Wissenschaftler, welches Wissen von den Gewerkschaften erwartet werde, wurde heterogen beantwortet. Die Einschätzungen reichen von Strategieempfehlungen über wissenschaftliches Wissen bis hin zu Forschungen, die explizit zur Unterstreichung politischer Entscheidungen angeregt werden. *„Die Sache mit der Bestätigung nehmen sie immer" (DW2: 13). Auch Strategieberatung…"Ja, gibt es auch. Die Diskussion um Dezentralisierung z.B. in der Tarifpolitik – das ist nicht nur eine Angelegenheit von Reinhard Bispink, als Leiter des Tarifarchivs, sondern das sind wir hier auch mit betrieblichen Bündnissen für Arbeit, die ja den Ausdruck der Dezentralisierung von Tarifpolitik sind. Die muss man dann bewerten und daraus Schlussfolgerungen ziehen, ob das eine richtige Strategie ist oder nicht. Die Tarifpolitik stärker in die Betriebe hineinzuverlagern, welche Probleme sich daraus ergeben für Gewerkschaften, (…) welche Anforderungen an die Kompetenzen der Betriebsräte stellen sie und so weiter." (DW3: 16).*

Ein anderer Wissenschaftler sieht die Wissenserwartungen der Gewerkschaften in Bezg auf die Unterstützung der Gewerkschaften für politische Maßnahmen bzw. Konzepte in Arbeitswelt und Gesellschaft. *„Die Gewerkschaften erwarten, dass du zu den Bereichen, mit denen sie selbst zu tun haben, (…) Unterstützung für politische Maßnahmen im Arbeits- und Lebensbereich. Also Arbeitswelt und Lebenswelt gehören ja zusammen, wenn ich die Arbeitszeit verkürze, gewinne ich Lebenszeit, wenn ich die Arbeitszeit verlängere, verliere ich Lebenszeit. Dass die Gewerkschaften das häufig nicht beachten, dass sie häufig nur auf die Arbeitswelt konzentriert sind, hat auch was mit ihrer Eingebundenheit in Alltagsprobleme zu tun und auch mit ihren finanziellen und personellen Knappheiten, aber im Grunde erwarten die Gewerkschaften, dass wir zu allen Bereichen, die Wirtschaft und Gesellschaft ausmachen, was sagen können." (DW4: 17).*

Welche Erwartungen haben die Gewerkschaften an die wissenschaftliche Unterstützung?

Die Erwartungen der Gewerkschaften an die wissenschaftliche Unterstützung sind ebenso vielfältig wie die Einschätzung der befragten Wissenschaftler zu den gewerkschaftlichen Erwartungen. Orientierungswissen wird in der Weise erwartet, um eine eigene Position zu entwickeln. Dazu gehört für die Gewerkschaften, belastbares Datenmaterial zu erhalten. Empirisch orientierte Transparenzstudien bezogen auf bestimmte Branchen können einen wichtigen Beratungsbeitrag leisten. Zugleich kann dieses Wissen dazu genutzt werden, die „Argumente der Gegenseite zu pulverisieren" (DG1/DG2: 1).

Wichige Themen bilden die Gesundheitsreform oder die Diskussion um den Mindestlohn. Die zentrale arbeitsrechtliche Fragestellung besteht in der Planbarkeit und Sicherheit des Lebens von Arbeitsnehmern. Das Thema Dienstleistung allgemein wird beim WSI als thematische Lücke betrachtet. Hier wird mit anderen Forschungsinstituten kooperiert (DG2: 4). Wichtige Impulse kommen aus der Arbeit des IMK und des WSI über die Forschungen zur sozialen Sicherung und zum Thema Frauen beim WSI. Sehr positiv wird der Frauendatenreport bewertet, dem auch eine wichtige Funktion für die Dienstleistungsdebatte zugesprochen wird, da hier die veränderten Lebens- und Arbeitsbedingungen in besonderem Maße thematisiert werden (DG1: 4; DG2: 10/11). Vermutlich - so einer der interviewten Gewerkschafter – ist die Erschließung neuer Perspektiven und Themen nur durch „neue" Wissenschaftlergenerationen erreichbar, die politisch und wissenschaftlich anders sozialisiert wurden (DG2: 8/9).

Als Anregung wird vorgeschlagen, die Zusammenarbeit mit anderen Instituten und Universitäten durch gegenseitige Diskussionen zu verstärken, was z.B. auch durch Gastwissenschaftler[97] von anderen Instituten erreicht werden kann.

Ein weiterer Punkt ist der Wunsch nach stärkerer Dienstleistung durch die Wissenschaft. Da im politischen Alltagsgeschäft eine wissenschaftliche Auseinandersetzung mit spezifischen Kontexten nicht möglich ist, ist die Einschätzung von politischen Maßnahmen oder Entscheidungen aufgrund wissenschaftlicher Gutachten oder Evaluationsprojekten ungeheuer wichtig (DG4: 9). An dieser Stelle besteht ein konkreter Bedarf an inhaltlicher Beratung. Verbesserungen hinsichtlich der Aufbereitung von Forschungsergebnissen werden angeregt. Dies gilt sowohl für schriftliche Arbeiten als auch für Vorträge, deren zentrale Botschaften durch eine thesenartige und pointierte Darstellung besser erschlossen werden könnten. *„Wie gesagt, die Aufbereitung und Darstellung von wissenschaftlichen Forschungsergebnissen, die müsste wirklich, wenn man Politik beeinflussen will, anders, pointierter sein, weniger selbstverliebt. Ich finde auch, dass teilweise wissenschaftliche Forschungsergebnisse so ein Stück weit selbstverliebt präsentiert werden, dass man sich in Details verzettelt, dass man bspw. auch in der Darstellung Zeiten nicht einhält. Wenn man irgendwie einen Workshop hat und den, ich sage mal, in einer politischen Arbeit Stehende müssen sich die Zeit für eine Tagung oder für einen Workshop wirklich aus den Rippen schneiden, wenn dann aber Wissenschaftler sich in epischer Breite doppelt oder dreimal so lang in einem Referat auslassen und dann wohlmöglich noch über was anderes, als angekündigt war, ist das für uns richtig bitter" (DG4: 21).*

Ein weiteres aktuelles Thema, das von einem Gewerkschafter erwähnt wird, ist Mitgliedergewinnung, die bisher sowohl von Gewerkschaftsseite als auch von der Wissenschaftsseite vernachlässigt wurde. Es muss noch stärker thematisiert werden, inwiefern neue Branchen „erobert" werden können, wie Arbeitnehmer aus KMUs und Frauen für eine Mitgliedschaft gewonnen werden können. Auch die Frage der Weiterbildung wurde bisher nicht ausreichend thematisiert. Fragen des lebenslangen Lernens und die zunehmende Entwertung der Erstausbildung im Verlauf der beruflichen Entwicklung sind zentrale Themen der Gewerkschaften (DG5: 2). Auch hier werden transparente Übersichten über die vielen durchgeführten Projekte als hilfreich für die politsche Arbeit betrachtet. Die „wissenschaftliche Unabhängigkeit" der Ergebnisse wird als immer wichtiger werdender Faktor eingeschätzt, um sich in der politischen Diskussion Gehör zu verschaffen. Die Hans-Böckler-Stiftung habe in dieser Hinsicht eine wachsende Reputation in der deutschen Forschungslandschaft gewonnen. Allerdings sei es auch wichtig, sich der Wirkung bzw. dem Transfer der Forschungsergebnisse stärker als bisher zu widmen. *„(...) Transferqualität (...) das ist ein besonderes Interesse der Gewerkschaften, dass sie wissen, sie haben eine Institution, die unterstützt wissenschaftliche Forschung und das ist Forschung, die auch primär sich mit Problemen der Arbeitswelt und der Organisation der Arbeitswelt befasst und das kann ja niemand zur Kenntnis nehmen, was da alles produziert wird. Also wir brauchen kurze knappe Forschungsergebnisse, die deutlich machen, was ist der Transfernutzen dessen, was dort produziert wird" (DG5: 9).*

[97] Diese Anregung wurde auch im Evaluationsbericht aufgegriffen (Evaluationsbericht 2004: 28).

3.5.2 Rekrutierung

Die Gewinnung des wissenschaftlichen Nachwuchses hat sich gegenüber früher verändert. Erstens gibt es immer weniger Wissenschaftler, die einen familiären und damit einen persönlichen Bezug zur Gewerkschaftsbewegung haben. Zweitens ist auch die Generation der '68er Bewegung nicht mehr vorhanden, die aus politischer Überzeugung zumindest teilweise die Interessen von Arbeitnehmern und Gewerkschaften vertreten hat.

„Man kann den Leuten ja nicht hinter die Stirn schauen, aber die politische Orientierung, die lässt sich ja auch an den bisherigen Arbeiten feststellen. Wenn es sich nicht um Newcomer handelt, die unmittelbar nach der Uni bei uns anfangen. Ich sagte ja, es geht hier um bereits promovierte, die meist schon in Instituten gearbeitet haben und dort nicht nur ihre Promotion angefertigt, sondern auch Artikel geschrieben haben. Dann weiß man aufgrund der Literaturlage in etwa „wo stehen die, welche Ansätze haben sie, welche theoretischen Orientierungen haben die" – man kann die Leute also da auch schon ein Stück weit bewerten. (...) Nicht eine parteipolitische Orientierung, aber eine gewisse Grundhaltung, Offenheit, Aufgeschlossenheit, für arbeitnehmerorientierte Forschung" (DW3: 12).

Verändert haben sich Herkunft und Auffassungen der Nachwuchswissenschaftler. Sie kommen nicht mehr aus einem bestimmten politischen Umfeld. Berufliche Interessen spielen möglicherweise eine größere Rolle. *„Wir haben nicht mehr die ausgebildeten Gewerkschaftssekretäre, die aus einer Gewerkschaftsfamilie kommen, in denen schon der Vater erzählt hat, dass da ein Ereignis war. Und wir haben auch nicht mehr die 68er, die an der Universität ausgebildet wurden und von dort in die Gewerkschaften geströmt sind, aus Überzeugung. Oder auch die, die selbst (...) Angebote von Arbeitgebern haben, für richtig viel Geld zu arbeiten, ausgeschlagen haben – das ist ja nicht das Wichtige, sondern wie sie auf die Idee kommen, jemals für die [Gewerkschaften] zu arbeiten. Solche Leute gibt es nicht mehr. Die Bewerberlage ist eine sehr andere, was man bei manchen jungen Leuten auch merkt (DW2: 3).*

Mit der Fokussierung neuer Themen wurden in den 1990er Jahren gleichzeitig die Wissenschaftlichkeit des Instituts und seine Methodenvielfalt (z.B. Panel) erhöht. Zusätzlich wurde über die Personalpolitik der Anschluss an die universitäre Forschung gestärkt. Es wurden vier Habilitationsstellen eingerichtet. Dadurch wurden die „internen wissenschaftlichen Standards angereichert". Ergänzt wurde diese Strategie durch einen gezielten Ausbau der Nachwuchsförderung über ein Doktorandenprogramm. Durch die Vergabe von Stipendien wurden Doktorandenstellen geschaffen, die in den verschiedenen Arbeitsbereichen thematisch angebunden wurden. Schließlich ermöglicht das „Hans-Böckler-Doctoral-Fellowship-Programm" des WSI den Austausch junger Wissenschaftler aus dem Ausland. Diese Maßnahmen fördern nicht nur die Kooperation mit den Universitäten, sondern sorgen für den Anschluss an die theoretische Diskussion und Reflexion. Ferner werden internationale Forschungsperspektiven systematisch in die Institutsarbet einbezogen (Evaluationsbericht 2004: 47).

3.6 Selbstverständnis

Das Selbstverständnis des Instituts hat sich im Laufe seines Bestehens in Abhängigkeit zur gesellschaftspolitischen Situation und zu seinen jeweiligen Führungspersönlichkeiten verändert. Jede Leitung hat bestimmte wissenschaftliche und organisationspolitische Anstöße gegeben. Erhalten geblieben ist meines Erachtens die besondere Verbindung zwischen wissenschaftlicher Orientierung und explizitem politischem Gestaltungswillen. Diese Ausrichtung wurde im Wesentlichen durch die Gründerpersönlichkeiten Hans Böckler, Viktor Agartz und Bruno Kuske bestimmt und hat sich trotz einer nachweisbaren Akademisierung nicht verändert. Die Entwicklung dieses Selbstverständnisses lässt sich in drei Stufen darstellen.

3.6.1 Zwischen politischer Gestaltung und Wissenschaftsorientierung

Die eigentliche Idee für die Etablierung eines wirtschaftswissenschaftlichen Instituts der Gewerkschaften ging von Böckler und Agartz aus, die unmittelbar nach dem Zusammenbruch die Gründung des Instituts betrieben. Was waren die damaligen Zielsetzungen? Hans Böckler hatte den Niedergang der Weimarer Republik erlebt und wollte, dass die Gewerkschaften am Wiederaufbau, d.h. an der Gestaltung einer demokratischen Gesellschaft beteiligt werden. Dies war aus der Sicht der Alliierten nicht zwangsläufig vorgesehen. Hans Böckler gelang es jedoch aufgrund seiner Integrität sich bei den Besatzungsmächten Gehör zu verschaffen. Schnell wurde deutlich, dass der Wiederaufbau nicht ohne die Investitionen der Unternehmen möglich war. Wer sich in den Verhandlungen über die zukünftige Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung durchsetzen wollte, musste konzeptionelle Antworten auf die ökonomischen Herausforderungen des Wiederaufbaus geben. Für die Unternehmen war diese Antwort klar, die Erhaltung einer freien Marktwirtschaft ohne staatliche Reglementierung. Die Diskreditierung der Rolle des Staates durch die Nazis erhöhte die Chancen, dass die Ideen der Unternehmer einer Freien Marktwirtschaft bei den Besatzungsmächten Anklang fanden. Hans Böckler schien zu erkennen, dass eine rein politische Argumentation zum Aufbau einer sozialistischen Gesellschaft eben aus denselben historischen Gründen auf Ablehnung stoßen würde. Also versuchten insbesondere Hans Böckler und Viktor Agartz ihre gesellschaftspolitischen Vorstellungen durch eine wirtschaftswissenschaftliche Analyse und die Entwicklung von Konzepten zu begründen und diese mit Forderungen einer Mitbestimmung der Arbeitnehmer insbesondere in den Großunternehmen zu verbinden.

Das Ergebnis dieser Strategie war einerseits enttäuschend. Man hatte durch Verhandlungen die paritätische Mitbestimmung ausschließlich in der Montanindustrie durchsetzen können. Andererseits erschien die Alternative einer politischen Durchsetzung durch Streiks wenig realistisch. Zwar stieg die Mitgliedschaft in den Gewerkschaften rasch, jedoch war die Neigung zu Streiks unter den Arbeitnehmern durch die miserable Versorgungslage und die schlechte Arbeitsmarktsituation eher gering. Zudem war bei vielen der Bedarf nach einer politischen Auseinandersetzung nach dem Zerfall der Naziherrschaft gedeckt. Hinzu kam die Spaltung Deutschlands in Ost- und Westzone, die die Akzeptanz sozialistischer Argumentationen beim Widerauftbau im Westen erheblich erschwerte. Insofern war das, was insbesondere von Hans Böckler in den Nachkriegsverhandlungen der Gewerkschaften erreicht wurde, zumindest ein „Fuß in der Tür“, d.h. eine Basis für die Beteiligung der Gewerk-

schaften an der zukünftigen wirtschafts- und sozialpolitischen Gestaltung der jungen Bundesrepublik Deutschland.

Somit waren zwei wichtige Faktoren des Selbstverständnisses des WWI in der Aufbauphase, der gesellschaftliche Gestaltungswille und der Aufbau vor allem wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse, die die soziale Lage der Arbeitnehmer berücksichtigen. Während Hans Böckler als aktiver Gewerkschafter versuchte, in den Verhandlungen mit den Besatzungsmächten gewerkschaftliche Interessen bei der Gestaltung einer neuen Gesellschaft einzubringen, arbeitete Erich Potthoff hierfür ein tragfähiges Konzept auf der Basis wirtschaftswissenschaftlicher Überlegungen aus. Auf dieser Grundlage konnten die Gewerkschaften den Vorschlag zur Installierung eines von den Gewerkschaften getragenen Arbeitsdirektors sowie die Idee der Unternehmensmitbestimmung durchsetzen.

Die Gründungsväter Hans Böckler, Viktor Agartz und Erich Potthoff prägten die Ausrichtung und die Aufgaben, die das Institut übernehmen sollte. Im Vordergrund der Arbeit stand, der Gewerkschaftsleitung und der Gewerkschaftsbewegung die relevanten „wirtschaftswissenschaftlichen Grundlagen bereitzustellen, die bei der Ausübung des wirtschaftlichen Mitbestimmungsrechtes ebenso wenig entbehrt werden können, wie bei der Durchsetzung der gewerkschaftspolitischen Ziele.“ Das Zitat gibt den Zweck der Arbeit des WWI wieder: Das vom WWI erarbeitete Wissen soll die Gewerkschafter in die Lage versetzen, sich an der Gestaltung wirtschaftspolitischer Entscheidungen im Unternehmen zu beteiligen und helfen, die gewerkschaftspolitischen Ziele durchzusetzen, d.h. Begründungen für diese zu liefern. Hierin zeigt sich die Verknüpfung von wissenschaftlichem Auftrag und politischer Gestaltung. Schon damals galt wissenschaftliche Glaubwürdigkeit als wichtiger Geltungsfaktor. Deshalb galt „Dem Institut wurde von Anfang an die Auflage gemacht, dass es sich der strengsten wissenschaftlichen Objektivität befleißige“ (Tätigkeitsbericht des WWI 1946-1949: 13/14).

Diese Formulierung trug implizit der damaligen Wissenschaftsauffassung Rechnung, die von einem dichotomen Verhältnis von Wissenschaft und Politik ausging. Zugleich verweist Erich Potthoff auf das „Doppelgesicht“ nicht nur praktischer wirtschaftspolitischer Maßnahmen, sondern auch der Wirtschaftswissenschaft und deutet damit die Bedeutung von Interessen in der Wissenschaft an. „Seine Einstellung zu dem überlieferten volkswirtschaftlichen Gedankengut ist (…) nicht nur vorbehaltlose Hinnahme. Seine Aufmerksamkeit ist besonders auf die soziale und politische Bedingtheit der volkswirtschaftlichen Theorie und wirtschaftspolitischen Praxis gerichtet. Seine Einstellung ist weder naiv, noch zynisch, sondern skeptisch“ (Tätigkeitsbericht des WWI 1946-1949: 14).

Die Beachtung strenger wissenschaftlicher Objektivität bzw. Anwendung wissenschaftlich anerkannter Methoden ist eine zentrale Leitlinie für das Institut. Ungeachtet des streng wissenschaftlichen Charakters besitzt das Institut im Unterschied zu anderen ähnlichen öffentlichen und privaten Institutionen „doch seine besondere Problemstellung“, d.h. dass es sich „speziellen wirtschaftlichen Fragen, die andernorts wenig oder überhaupt kein Interesse finden, vordringlich annimmt“. Das Institut lehnt Politische Ökonomie als „Parteiwissenschaft“ ab. Es nimmt aber das „überlieferte volkswirtschaftliche Gedankengut“ nicht vorbehaltlos hin. Im Gegenteil, seine Einstellung sollte skeptisch gegenüber „dem überlieferten volkswirtschaftlichen Gedankengut“ sein und die „soziologische und politische Bedingtheit der volkswirtschaftlichen Theorie und wirtschaftlichen Praxis“ reflektieren (WWI Tätigkeitsbericht 1946-1949: 13 f., WSI-Tätigkeitsbericht 1982-1985: 5).

Potthoffs Ausführungen lassen drei zentrale Kriterien des institutionellen Selbstverständnisses des WWI erkennen:

1. die Verpflichtung auf die Nutzung wissenschaftlich anerkannter Methoden,
2. die Verfolgung besonderer Problemstellungen, die von anderen Instituten nicht behandelt werden (Alleinstellungsmerkmal) und
3. die Berücksichtigung sozialer Zusammenhänge bei der ökonomischen Betrachtung und die Entwicklung einer „neuen" Volkswirtschaftstheorie.

Treibende Faktoren für die Hinwendung der Gewerkschaften zu einer ‚rationalen' Fundierung von Politik in Deutschland waren laut eines Interviewpartners und damals am WWI tätigen Wissenschaftlers im Prinzip drei Entwicklungsprozesse: Erstens seien die Erfahrungen einer konfessionellen und politischen Zersplitterung in der Weimarer Republik noch gut in Erinnerung. *„(...) politischer Konfessionalismus ist (...) Gift für eine Demokratie, die eben auf der Grundlage (...) der Aufklärung auch beruht"*(DW1: 4). Mit der Gründung der CDU wurde der politische Konfessionalismus überwunden. Zweitens habe die Weimarer Erfahrung zur Bildung einer Einheitsgewerkschaft geführt, die von Hans Böckler betrieben und schließlich umgesetzt wurde. Drittens habe die SPD schließlich im Godesberger Programm (1959)[98] die Erkenntnis gewonnen, *„dass es keine (...) Eschatologie gibt", d.h. dass der Kommunismus es nicht vermag „ewige Seligkeit zu schaffen."* (DW1: 4).

3.6.2 Wandel zum sozialwissenschaftlichen Selbstverständnis

Die wachsende Bedeutung der Sozialwissenschaft fand ihren Niederschlag auch in der gewerkschaftsnahen Forschung. Das WSI entwickelte in den 1970er Jahren ein starkes Selbstverständnis zur Gestaltung gesellschaftlicher Lebensverhältnisse in verschiedenen Bereichen der Zukunfts-, Umwelt- und Bildungspolitik und wurde ein sozialwissenschaftliches Forschungsinstitut. In der Arbeitsforschung zeigten sich zunehmend die „Grenzen" des technischen Fortschritts und die negativen Folgen tayloristischer Arbeitsorganisation (Kern/Schumann 1984). Dies führte zur Entwicklung des Forschungsprogramms „Humanisierung der Arbeit (HdA) der Bundesregierung. Gewerkschaften beeinflussten erstmals Forschungspolitik und wurden an ihrer Formulierung beteiligt. Das WSI führte im Rahmen dieses Programms zahlreiche Praxisprojekte in Unternehmen durch und konnte so Einfluss auf die Strukturveränderungen in der Industrieproduktion im Sinne der Arbeitnehmer gewinnen (Bispinck, Stahn-Willig; Trautwein-Kalms, Zwingmann 1986).

Durch die gesellschaftliche Öffnung im Zuge des Aufbruchs der '68er Generation erhielten die Gewerkschaften nach dem Zweiten Weltkrieg erstmals die Chance zur gesellschaftspolitischen Mitgestaltung. Heinz Oskar Vetter, der von 1969 bis 1982 als DGB Vorsitzender amtierte und gleichzeitig von 1974 bis 1979 als Präsident dem Europäischen Gewerkschaftsbund vorsaß, unterstützte die Verankerung eines eigenständigen Bereichs der

[98] Mit dem Godesberger Programm vollzog die SPD den Schritt zur Volkspartei. Sie entschied sich ausdrücklich für einen demokratischen Sozialismus, dessen Gesellschaftsbild pluralistisch ist und die Klassengesellschaft überwindet. Ökonomisch bejaht das Programm den freien Markt und Privateigentum, geht jedoch von einer staatlichen Lenkung der Wirtschaft und einer Kontrolle wirtschaftlicher Machtkonzentration ohne eine Vergesellschaftung aus (Grebing 1993: 66; Godesberger Programm 1959).

Gesellschaftspolitik im WSI, was schließlich auch zur Schwerpunktverlagerung von der Wirtschafts- zur Sozialwissenschaftlichen Forschung führte.

Außerdem regte er nach dem Vorbild des WSI die Gründung des Europäischen Gewerkschaftsinstitutes an. Es *„ (...) war auch wesentlich die Anregung von Heinz-Oskar Vetter, den Bereich Gesellschaftspolitik im Institut zu verankern (...) international, der Vetter, der hat uns damals beauftragt, nach dem Vorbild des WSI zu versuchen, ein europäisches Gewerkschaftsinstitut zu fundieren. (...) (DW1: 8). „(...) ein solches Institut zu gründen mit dem Ziel der Gemeinnützigkeit und dadurch auch Mittel der europäischen Kommission dafür zu kriegen, weil die europäischen Gewerkschaftsbünde, die konnten das alle nicht und auch der DGB hatte zunehmend Schwierigkeiten und es ist gelungen, also die europäische Kommission für diese Sache zu gewinnen (...)." (DW1: 9).*

In den Projekten des Programms Humansierung der Arbeit (HdA) etablierte sich das WSI als politisch engagiertes sozialwissenschaftliches Institut. Auf den Wandel zur Individualisierung und zu Veränderungen des Normalarbeitszeitverhältnisses reagierte das WSI mit Vorschlägen zu einer wöchentlichen Arbeitszeitverkürzung. Damit hatte das WSI wesentlichen Einfluss auf die gewerkschaftspolitische Diskussion und die Umsetzung im Rahmen der 35 Stunden Woche.

3.6.3 Wissenschaftsgestützte Politikberatung

In den 1990er Jahren gewann die wissenschaftliche Begründung politischer Entscheidungen an Bedeutung. Wissenschaftliches Wissen schob sich in der Öffentlichkeit wieder stärker in den Vordergrund. Daraus und aus den Folgen der Reorganisation des WSI ergaben sich neue Impulse für das Institut, dessen heutige Arbeit als wissenschaftsgestützte Politikberatung beschrieben werden kann. Im Zentrum der wissenschaftlichen Beratungsarbeit steht hierbei deren methodisch, empirische Fundierung, die bereits zu Gründungszeiten ein zentrales Element des wissenschaftlichen Selbstverständnisses darstellte. *„Die wissenschaftsgestützte Politikberatung und keine Politikberatung pur, nicht "im Übrigen meine ich", (...) bei uns kommen nur raus "auf der Basis folgender Daten und folgender wissenschaftgestützter Erkenntnisse haben wir die Ansicht"(...) als WSI nur auf der Basis von Erkenntnissen und zwar solche die ich benennen kann, mit Quelle. "Folgende Analyse", "folgende empirische Daten", "folgende auf wissenschaftliche Methoden zurückgeführte Erkenntnisse über die Organisation von Betrieben." (DW2: 13).*

In der folgenden Aussage wird noch einmal deutlich auf die verschiedenen Adressaten der wissenschaftsgestützten Politikberatung des WSI hingewiesen. Dies umfasst neben Anhörungen auf der Bundesebene, in den Ausschüssen des Parlaments auch die Landesebene sowie konkret die gewerkschaftlichen Entscheidungsträger. *„Politikberatung findet hier in vielfältigen Formen für unterschiedliche Zielgruppen statt. Sie richtet sich an Gewerkschaften und ihre Funktionäre, sie richtet sich aber auch an die politische Arena jenseits der Gewerkschaften, Bundes- und Landesregierung, das kann ganz konkret sein – wir haben bis vor kurzem an einer Landtagskommission von Rheinland Pfalz mitgearbeitet, zum Thema „Zukunft der Arbeit". Das ist ein sehr konkretes Beispiel. Wir sind auf der anderen*

Seite im wissenschaftlichen Beraterkreis der IG-Metall und Verdi, gemeinsam it anderen Wissenschaftlern. Das sind Kolleginnen und Kollegen hier auch, sie werden auch hier zur Anhörung „gezwungen" – Bundestagsanhörung oder auch vom Landtag. Das ist dann punktuell für eine kurze Sache. Aber das ist ja auch eine Form von Politikberatung. Und das geht bis hin auch mal ein Referat zu halten an dem Schulungs- und Aufklärungsapparat für ganz wenige führende Gewerkschaftsfunktionäre. Das gab es auch schon. Noch gar nicht so lange her. In einem kleinen Kreis, nicht ich, ich habe das auch schon mal gemacht, vor ein paar Jahren, vor dem Vorsitzenden des DGB und den Vorsitzenden von vier weiteren Gewerkschaften. Die hatten mich dann in einen ganz kleinen Kreis gebeten, zu einem bestimmten Thema (...). Das ist nicht häufig, aber das kommt vor. (DW3: 13).

„Dort geben wir wieder, was der Stand der Forschung ist, was man an Erkenntnissen hat. Wenn ich das selber mache, dann versuche ich auch zu sagen, was kontroverse Punkte sind, was offene Fragen sind, wo es an empirischer Fundierung fehlt, wo die theoretischen Positionen wirr, unklar oder widersprüchlich sind." (DW3: 14).

Die folgende Aussage spiegelt das Selbstverständnis wissenschaftlsgestützter Politikberatung wider, insofern, dass wissenschaftliche Arbeit eine politische Orientierung keineswegs ausschließt. Im Gegenteil, es ist zentraler Teil dieser Orientierung immer wieder Anregungen durch die Praxis zu erhalten und diese in die wissenschaftliche Arbeit zu integrieren. *„Wenn man Gewerkschaften oder auch generell politische Akteure berät, da greift man auf seine Forschungsergebnisse zurück, man legitimiert sich ja auch mit seinen Forschungsergebnissen, man ist ja der eingeladene Experte, weil man auf einem bestimmten Gebiet gearbeitet und ein Profil bekommen hat. Man argumentiert in erster Linie als Wissenschaftler. Aber wir sind politische Wissenschaftler, also wir haben ein Selbstverständnis von politischer Ökonomie, unsere Praxisorientierung stößt uns auch immer wieder auf diesen Punkt. (...) Wobei die Beratung auch ein sehr breites Spektrum umfasst. Das bedeutet nicht nur, einem Gewerkschaftsfunktionär, der anruft, irgendeine Information zu geben, oder irgendeine Zahl zu liefern. Das kann auch bedeuten, ein Gutachten für die Bundesregierung zu machen. Wie wir es beispielsweise zur unterschiedlichen Bezahlung von Männern und Frauen in Deutschland im Jahr 2002 gemacht haben. Leider mit dem Ergebnis, dass die Bundesregierung das nicht geändert hat." (DW4: 9).*

Verknüpfung von theoretisch-konzeptioneller Arbeit und „realem Politikprozess"

Das WSI wird nicht allein in seiner politikorientierten Funktion gesehen. Hinzu kommen muss auch eine theoretische Reflexion. Seine Aufgabe sollte – so einer der befragten Wissenschaftler – darin bestehen, sich auch theoretisch mit zukünftigen Entwicklungen zu beschäftigen. Dies bedeutet z.B. gegebene Modelle über die soziale Wirklichkeit zu überprüfen und gegebenenfalls neue zu entwickeln.

„Ich könnte mir sehr gut vorstellen, dass man jetzt in Bezug auf die Gestaltung des künftigen Normalarbeitsverhältnisses, dass man sich da im WSI eine ganze Menge Gedanken machen kann, die nicht jetzt unmittelbar ans Teilzeit- und Befristungsgesetz anknüpfen und sagen, da müssen wir jetzt mal dieses und jenes ändern, sondern, wo man sich auch wirklich konzeptionell Gedanken machen kann, ohne dass das jetzt irgendwelche Probleme aufwirft. Man muss natürlich immer gucken, dass man auch die Verbindung zum realen Politikprozess nicht verliert. (...) Aber das kann ja gleichwohl trotzdem eine relativ fundierte, auch auf die Zukunft gerichtete Arbeit sein. Nehmen wir jetzt mal ein anderes Beispiel: IMK, weil

wäre ja früher auch unser eigener Laden gewesen. Die müssen sowohl ihr ökonometrisches Modell weiterentwickeln, die müssen die aktuelle wissenschaftliche Debatte über Konjunktur, Wachstum etc. aufgreifen, aber sie müssen natürlich eben auch in der Lage sein, jetzt aktuell zu sagen, wie wirkt sich die Mehrwertsteueranhebung um 3 Prozent auf das Wachstum aus. Was sie auch gemacht haben. Da kann man relativ gut zeigen, wie man Dinge miteinander verknüpfen kann. Ich denke, dass das bei unseren Themen auch der Fall sein kann, dass man jetzt zu dieser Frage Gesundheitspolitik in den nächsten Jahren eine Mischung von Beiträgen hinkriegt. Dass man auf der einen Seite ein bisschen grundsätzlicher guckt, wie entwickelt sich die ganze Frage Eigenverantwortung und solidarische Absicherung, Gesundheitswesen auch im internationalen Vergleich. Eher grundsätzlich guckt, aber trotzdem natürlich auch in der Lage ist, zu den aktuellen Kontroversen, was würde das Modell der Kopfpauschale jetzt wirklich an realen Belastungen für bestimmte Familientypen, Haushaltstypen etc. bedeuten. Es müsste beides möglich sein. Nur jetzt sozusagen der Think Tank zu sein, der fernab der Tagespolitik irgendwie, das wird man bestimmt nicht schaffen, aber wenn man (...) eigentlich immer nur guckt, wie sieht die neueste Bundestagsdrucksache aus, dann hast du natürlich irgendwann deine Funktion als WSI auch verfehlt. Wenn man das so ein bisschen auch in Kooperation mit Außenstehenden machen kann, von denen man ja auch immer wieder Anregungen hat, das ist ja eine positive Funktion. Was umgekehrt mit Sicherheit genauso gilt, wenn ich immer sehe, wie fernab aller Welt so manche Ökonomen (...) diskutieren, da könnte ich mir schon vorstellen, dass die auch ein bisschen was mitnehmen könnten von dem, was wir dann als Kenntnisvorsprung, Wissensvorsprung etc. haben." (DW8: 20).

Gewerkschaften im Kontext des Korporatismus

Der in Deutschland ausgeprägte Korporatismus führt dazu, dass der Staat immer wieder, insbesondere in Krisenzeiten, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften in politische Entscheidungen einbindet. Hierbei fungierte das WWI bzw. WSI regelmäßig als Berater der Gewerkschaften. Zunächst nutzte Hans Böckler das Instiut, um in der Nachkriegszeit Einfluss auf den politischen Neuanfang zu nehmen. Gemeinsam mit Erich Potthoff versuchte Hans Böckler, seine Vorstellungen einer Beteiligung der Gewerkschaften, bzw. der Arbeitnehmer an den wirtschaftlichen Entscheidungen auf Unternehmensebene zu erreichen. In den 1970er Jahren war das WSI beratend in der Kommission für sozialen und wirtschaftlichen Wandel unter Bundeskanzler Helmut Schmidt beteiligt.

Zuletzt engagierte sich das WSI gemeinsam mit Wissenschaftlern des Max-Planck-Instituts und der Ruhr-Universität Bochum bei der Beratung der Gewerkschaften im Bündnis für Arbeit.

Die Beispiele zeigen im Vergleich zum französischen IRES ein deutlich politikorientierteres und in Abgrenzung zum LRD gesellschaftsorientiertes Selbstverständnis. Gleichwohl wird die Bedeutung wissenschaftlicher Fundierung und Professionalisierung als ein zentraler Bestandteil wahrgenommen, um in der politischen Debatte wahrgenommen zu werden.

3.7 Wissensvermittlung

Der Wissenstransfer des WSI ist seit Gründung des Instituts sehr vielfältig. Dies lässt sich in den Tätigkeitsberichten bis 1994, in den Statusberichten sowie dem Evaluationsbericht im Jahre 2004 ablesen. Das Spektrum ist breit und reicht von den traditionsreichen WSI-Mittelungen, über Monographien, das Tarifarchiv und die Betriebsrätebefragung, die die Basis regelmäßiger Auswertungen bilden bis hin zu einem elektronischen Newsletter sowie die Bestückung des Newsletters Impuls der Hans-Böckler-Stiftung bis hin zu Medienkontakten (Print, Radio).

Im Rahmen eines Projektes zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurden erstmals Umsetzungsseminare angeboten, die eine überraschend große Resonanz hervorriefen. *„Also Christinas Projekt von Vereinbarkeit, die dann (...) Umsetzungsseminare gemacht [hat], die waren jeweils doppelt so groß, als die ursprüngliche Zahl. Die Leute sind hingerannt. So baut sich was auf" (DW2: 8).*

Darüber hinaus werden aktuelle Forschungsergebnisse auf Workshops und Tagungen sowie in den Facharbeitskreisen der Gewerkschaften (z.B. Betriebsrätekreis beim DGB, Tarifabteilungen der Einzelgewerkschaften u.ä.) präsentiert. Einen zentralen Stellenwert hat das jährlich stattfindende zweitägige Herbstforum. Auf dieser seit jüngster Zeit in Berlin stattfindenden Jahrestagung präsentiert das WSI gemeinsam mit WissenschaftlerInnen, prominenten Praktikern und Politikern seine Forschungsergebnisse zu einem aktuellen Schwerpunktthema. Mit der Entscheidung für den Standort Berlin besteht eine höhere Wahrscheinlichkeit, prominente Politiker für die Veranstaltung zu gewinnen und mehr Öffentlichkeit in den dortigen Medien zu erzielen.

3.7.1 Publikationen

Das Publikationsspektrum des WSI umfasst ein breites Spektrum. Wichtigstes Produkt des WSI sind die WSI-Mitteilungen. Dort werden sowohl die Ergebnisse der eigenen Forschungsarbeit präsentiert als auch Beiträge von Wissenschaftlern anderer Institute und Universitäten. Darüber hinaus gibt es Schwerpunkthefte zu ausgewählten Themen. Diese werden abwechselnd von den jeweiligen Fachreferenten konzipiert. Vertiefte Darstellungen von Einzelthemen erfolgen in Monographien (z.B. WSI-Tarifhandbuch, Frauendatenreport etc.). Schließlich bildet der neue Newsletter, der per E-mail verschickt wird, eine dritte Publikationsvariante. Diese dient im Wesentlichen dazu, auf neue Forschungs-ergebnisse aufmerksam zu machen.

Der Evaluierungsbericht von 2004 bescheinigt den Veröffentlichungen des Instituts eine „gute wissenschaftliche Qualität". Die Breite der Publikationsformen wird ebenfalls als positiv hervorgehoben und eine Beibehaltung dieser Streuung wird angeraten. Zugleich sollte jedoch der Adressatenbezug geschärft werden. Dies zielt auf die theoretisch methodische Anlage und das Erscheinungsbild der Publikationen. Zum einen wird empfohlen, die Zahl der Publikationen in referierten Zeitschriften zu erhöhen, vor allem um die vohandenen empirischen Daten stärker in die wissenschaftliche Öffentlichkeit zu transferieren. Dazu ist je-

doch eine erhöhte theoretisch-methodische Anstrengung notwendig. Zum anderen sollten stärkere Versuche unternommen werden zu prüfen, ob die wissenschaftlichen Ergebnisse die Hauptadressaten, die Gewerkschaften und ihre spezifischen Akteure, erreicht werden (Evaluationsbericht 2004: 27).

3.7.2 Kooperationspartner und Addressaten

Gewerkschaften und politische Öffentlichkeit

Die Hauptkooperationspartner, die gleichzeitig auch die Addressaten des WSI darstellen, bilden die Gewerkschaften. Im Rahmen der Betriebsrätebefragung ist der Kontakt zu den Einzelgewerkschaften gegenüber dem DGB etwas intensiver geworden. Die Referenten pflegen selbständig Kontakte zu den Fachabteilungen bzw. zuständigen Fachreferenten des DGB und den Einzelgewerkschaften. Dann folgen die politische Öffentlichkeit, wozu insbesondere die Regierung gehört und ihr politischer Entscheidungsapparat.

Arbeitgeberinstitute und Ministerien

In den letzten Jahren hat das WSI eine neue Strategie entwickelt, um bei der Drittmitteleinwerbung seine Chancen zu erhöhen. *„Das ist nicht einfacher. (...) Wettbewerb auf dem Drittmittelmarkt hat eher zugenommen. Da gehen wir zum Teil auch Kooperationen ein, also ich selbst hab einige Projekte auch in Kooperationen mit den Klassengegnern, mit dem Institut der deutschen Wirtschaft gemacht. (...) ich mach jetzt schon, ich glaube das dritte Projekt und wir haben uns auch noch um eine weitere Sache beworben (...). Da versuchen wir aus unserem möglicherweise strategischen Nachteil einen Vorteil zu machen. Der strategische Nachteil bei manchen Ausschreibungen könnte darin gesehen werden, dass wir eine gewisse Verbandsnähe haben und nicht bei allen Fragestellungen für alle Auftraggeber gleichermaßen attraktiv sind. Deswegen versuchen wir dann uns bei Themen zu bewerben, bei denen wir dann die Sichtweise der verbandsnahen Institute für die Auftraggeber von besonderer Bedeutung sein könnte. Wir bearbeiten die Projekte ja dann in Kooperation. Nicht so, dass wir einen gemeinsamen Projektbericht schreiben, sondern wir schreiben zu einem Thema zwei Projektberichte, auch zum Teil mit unterschiedlicher empirischer Grundlage. Das hat jetzt schon seit einigen Projekten ganz gut funktioniert“ (DW3: 9)*.

Für das WSI bilden die Ministerien und die dortige Forschungsförderung einen wichtigen Kooperationspartner für die Akquirierung von Drittmittelprojekten. Aufgrund der föderalen Struktur bieten die Bundesländer ein zusätzliches Förderspektrum. *„Das sind vor allen Dingen das Landeswirtschafts- und Arbeitsministerium, die jetzt wieder getrennt sind. Das Arbeitsministerium: dort haben wir was gemacht, bislang waren das nur dort geförderte Projekte. Jetzt haben wir uns auch noch bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz beworben. Die Entscheidung steht noch aus. Wir hatten uns beworben beim Bundeswirtschafts- und Arbeitsministerium, sind dort nicht zum Zuge gekommen. Gut, dass ist bei Ausschreibungen nicht ungewöhnlich. Das war bedauerlich, da waren wir in einem größeren Konsortium, wir hatten da noch einen dritten Partner mit hinein genommen, da waren auch ganz spezifische Kompetenzen gefordert, die keiner von den beiden Instituten IW und WSI aufbringen konnte. Aber wir haben auch vor weiterhin zu gucken, wo können wir uns da platzieren und wo*

können wir uns auch einen Vorteil versprechen aus dieser Kooperation. Das ist ja wichtig. Voraussetzung ist natürlich, dass wir nicht unsere Unabhängigkeit bei der Bearbeitung von einem Forschungsprojekt aufgeben und das gilt für das IW wahrscheinlich genauso. Das werden die auch nicht machen. Das ist ja keine Tarifverhandlung in die man da geht" (DW3: 9).

Stiftungen und andere sozialwissenschaftliche Forschungsinstitute im In- und Ausland

Wichtige Kooperationspartner für das WSI sind auch andere Stiftungen wie die Friedrich-Ebert-Stiftung, das WZB, das IW oder die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitbedingungen Dublin, für die das WSI als deutscher Kooperationspartner die Berichterstattung im Rahmen des EIRO-Projektes (European Industrial Relations Observatory) übernimmt. Darüber hinaus werden Kontakte zu anderen gewerkschaftsnahen und sozialwissenschaftlichen Forschungsinstituten in Europa, z.B. zum IRES in Paris, gepflegt. Im Rahmen des Projektes „Comparative Labour Movement Revitalization" findet eine intensive Forschungszusammenarbeit auf internationaler Ebene zwischen dem WSI und Wissenschaftlern aus Italien, Spanien, Großbritannien und den USA statt.

3.7.3 Öffentlichkeitsarbeit

Die heutige Öffentlichkeitsarbeit des WSI ist gekoppelt mit der Öffentlichkeitsarbeit der Hans-Böckler-Stiftung. Diese hat 2003 einen neuen Newsletter mit dem Titel „Böckler-Impuls" entwickelt, der regelmäßig in knapper und prägnanter Form über die Aktivitäten der Stiftung berichtet. Diese neue Form der Informationsvermittlung ermöglicht insbesondere, zentrale Daten und empirische Ergebnisse in knapper und mediengerechter Form in die politische Öffentlichkeit einzubringen.

In der letzten Phase des WSI vor der Integration wurde ein monatliches Pressegespräch abgehalten. *„Wir hatten in der letzten Phase des WSI vor der Integration in die Hans-Böckler-Stiftung sogar ein fast monatliches Pressegespräch installiert, abgesehen von den Sommermonaten. (...) Und damit hatten wir eine ganz gute Resonanz. Heute ist die Zahl der Pressekonferenzen vielleicht geringer, aber der Medienerfolg ist eher, noch besser gesagt, die Medienresonanz, (...) die Medienresonanz ist sicher eher noch größer, weil man gelernt hat, auf noch mehr Klavieren zu spielen. Nicht zuletzt in letzter Zeit mit Hilfe dieser neuen Hans-Böckler-Zeitschrift „Impuls", die auch nicht nur von außen, sondern auch von uns intern als sehr gelungen angesehen wird, weil sie geeignet ist, mit kurzen Texten, eingängigen Grafiken, die Botschaft an einen viel breiteren Kreis zu leiten (...)" (DW4: 2).*

Heute werden Pressemitteilungen und Pressegespräche gezielt im Zusammenhang mit Ereignissen wie z.B. Veranstaltungen oder in Verbindung mit dem politischen Kontext eingesetzt. Die überregionale Tagespresse wird aktiv eher selten zur ausführlichen Darstellung von Themen genutzt. Sehr häufig werden Daten des Tarifarchivs, vor allem im Zusammenhang mit Tarifauseinandersetzungen, durch die Presse verwendet.

Das WSI-Herbstforum bildet den „Klassiker“ in der Öffentlichkeitsarbeit des WSI. Im Rahmen einer zweitägigen Diskussionsveranstaltung werden aktuelle Themen mit Wissenschaftlern, Gewerkschaftern und politischen Akteuren diskutiert. Seit dem Wechsel des DGB nach Berlin findet auch das Herbstforum in Berlin statt. Die Chance, politische Akteure für die Veranstaltungen zu gewinnen, ist dadurch gewachsen. Das Herbstforum wird von vielen Wissenschaftlern als Gelegenheit genutzt, sich informell mit Gewerkschaftern und Wissenschaftlern auszutauschen. Kritisch wird allerdings von Gewerkschaftsseite angemerkt, dass auf den Herbstforen kaum kontroverse Diskussionen zustande kommen, die Auswahl der Experten homogen sei und somit das präsentiert werde, was in den Gewerkschaften „schon gewusst“ wird (DG2: 20/21).

Die Arbeit des WSI hat eine Mediatorenfunktion zwischen Forschung bzw. Wissenschaft und Öffentlichkeit, wobei mit Letzterer eine wissenschaftliche Öffentlichkeit verstanden wird. Hinzu tritt eine Evaluationsfunktion politischer Maßnahmen. *„Aber wir haben eine Mediatorenfunktion zwischen Forschung und Öffentlichkeit generell und ich würde die Regierung mit zu dieser Öffentlichkeit dazu rechnen. Und da kommen natürlich alle unsere Anstrengungen zum Tragen, das Verständnis von wissenschaftlichen Ergebnissen zu verbessern durch Nutzung verschiedenster Transferkanäle. Und wir haben im Rahmen dieser Mediatorenfunktion natürlich auch die Funktion, Probleme zu identifizieren, die von der Politik nicht gesehen werden, oder falsch gesehen werden. Wir haben die Funktion, die Probleme so zu artikulieren, dass sie verständlich gemacht werden, dass also auch politische Irrtümer erkannt werden. Und wir haben natürlich auch die Aufgabe, die Ergebnisse von Politik zu prüfen. Beispielsweise wollen wir uns in nächster Zeit der Prüfung der Hartz-Gesetzgebung stärker widmen“ (DW4: 15).*

3.8 Zusammenfassung:

Die Arbeit des WSI ist gekennzeichnet durch die Verknüpfung von Wissenschaft und einem politischen Gestaltungsanspruch. Dieser wurde ursprünglich geprägt von Hans Böckler. Im Laufe der Geschichte hat es zwar unterschiedliche Ausprägungen gegeben, im Prinzip hat sich die Tradition einer engagierten, wissenschaftsgestützen Politikberatung jedoch erhalten.

Die Zusammenarbeit mit dem DGB wurde in den 1970er Jahren sehr eng. Durch die Beteiligung an Projekten im Rahmen des Humanisierungsprogramms (HdA) expandierte das Institut sehr stark. Der Zusammenbruch der gewerkschaftlichen Gemeinwirtschaft führte den DGB in eine tiefe Finanzkrise, die auch die Zukunft des WSI in Frage stellte. Das WSI wurde schließlich in die Hans-Böckler-Stiftung integriert.

Die frühere Funktion des WWI bzw. WSI als Unterstützungseinheit des DGB lockerte sich allmählich. Das WSI erarbeitete sich eine eigenständige Position, die durch die Integration in die Hans-Böckler-Stiftung gestärkt wurde. Die Entwicklung des WSI zeigt eine starke Bindung an seine Tradition als gewerkschaftsnahes Institut, als welches es auch in der außeruniversitären Forschungslandschaft der Bundesrepublik wahrgenommen wird.

Das Institut hat sich als Gegenbewegung zur etablierten Wirtschaftswissenschaft und Wirtschaftspolitik entwickelt. Aus der Zwischenkriegszeit und den programmatischen De-

batten der Gewerkschaften wurde versucht, eine Zukunftskonzeption für die gesellschaftliche Ordnung nach dem Zusammenbruch des Kapitalismus zu entwickeln. Nach dem Zweiten Weltkrieg wurde mit der Unternehmensmitbestimmung und der Sozialisierung der Grundstoffindustrie zunächst dort wieder angeknüpft. Ideen von Böckler, Potthoff (Unternehmensmitbestimmung) und Agartz (expansive Lohnpolitik) fanden Eingang in die gewerkschaftliche Politik. Seit der Gründung prägt das WSI eine kritisch skeptische Haltung gegenüber der Regierungspolitik, das WSI entwickelt eigene Konzepte und bringt diese in die politische Debatte ein (Montanmitbestimmung 1949, Humanisierung der Arbeit 1970er Jahre, Arbeitszeitverkürzung 1980er Jahre, Flexicurity in den 1990er Jahren, Mindestlohn 2000).

Seit der Integration in die Hans-Böckler-Stiftung hat eine erneute Akademisierung des Instituts durch wissenschaftliche Qualifizierungsstellen und durch die Etablierung neuer Methoden (Betriebsbefragung, Ökonometrie) stattgefunden. Bestehende Themen wurden weiterentwickelt (z.B. Frauenbeschäftigung, Sozialpolitik, Arbeitsmarktpolitik, Arbeitsrecht) und neue Themen kamen hinzu, wie z.B. die Ausweitung des betrieblichen Fokus durch die Betriebsrätebefragung. Nach wie vor ist das WSI eine kritische Kontrollinstanz gegenüber politischen Maßnahmeprogrammen geblieben, wie die Evaluierung der Hartz-Gesetze zeigt. Die Integration in die Hans-Böckler-Stiftung hat einen wichtigen Impuls zur wissenschaftlichen und personellen Weiterentwicklung des Instituts gegeben.

III Gewerkschaftsnahe Forschungsinstitute als Teil einer pluralen Wissensgenerierung

Gewerkschaftsnahe Forschungsinstitute sind – wie die einleitende Diskussion und die historische Entwicklung der Institute gezeigt haben – Ergebnis eines komplexen Bedingungsbündels. Folgende Faktoren lassen sich als Entstehungshintergrund identifizieren: (1) Kooperation von Persönlichkeiten aus der Arbeiterbewegung und Intellektuellen bzw. Wissenschaftlern, die der Arbeiterbewegung nahe standen, (2) politische Umbrüche, Regierungswechsel und Kriegsfolgen, (3) eine fehlende wissenschaftliche Auseinandersetzung an den Universitäten mit den sozialen Folgen der Marktwirtschaft, (4) die Beteiligung der Gewerkschaften an der Ausgestaltung gesellschaftspolitischer Rahmenbedingungen (Sozialpolitik), der kollektiven Lohnfindung (Tarifpolitik) und der Verbesserung der betrieblichen Arbeitsbedingungen, die zunehmend Wissen über soziale und ökonomische Prozesse erforderten.

Wissenschaftlich fundiertes Wissen und wissenschaftsgestützte Beratung werden von den Gewerkschaften genutzt, um sich in den politischen und sozialen Auseinandersetzungen Gehör zu verschaffen und selbst Einfluss auf die gesellschaftliche Entwicklung und Ausgestaltung nehmen zu können. Diese Aktivität entstand aber auch aus der Beobachtung, dass das an den Akademien und Universitäten gelehrte und erzeugte Wissen, bedingt durch die soziale Herkunft und eine andere alltagsweltliche Umwelt der Wissenschaftler, viele gewerkschaftlich relevante Fragestellungen weder wahrnimmt noch beantwortet. Die universitär geprägte Community wies, wie beispielsweise zuerst Mannheim in seinen Studien offenlegte und was später durch die Wissenschaftssoziologie differenziert herausgearbeitet wurde, einen „blinden Fleck“ auf, der die Erkenntnismöglichkeiten und den Nutzen universitären Wissens einschränkte.

Dieser blinde Fleck resultiert aus dem unvermeidlichen sozialen, kulturellen und ökonomischen Kontext, in dem Wissenschaftler leben und arbeiten. Er entsteht letztlich in jeder Forschungsorganisation, auch in gewerkschaftsnahen Forschungsinstituten. Wissen aus unterschiedlichen Kontexten steht miteinander im Wettbewerb und wird letztlich im gesellschaftlichen Diskussionsprozess verglichen, erweitert und umgeformt.

Die kritische Hinterfragung vorhandenen Wissens und die Erschließung neuer sozioökonomischer Problemstellungen hat zwei Prozesse in Gang gesetzt: (1) Die Verbreiterung des Zugangs zu Wissen und Bildung für untere Bevölkerungsschichten (Ende des 19. Jahrhunderts, 1950er Jahre, 1970er Jahre) in dessen Zuge sich (2) außerhalb der Universität eine Vielzahl wissenschaftlicher Forschungseinrichtungen etabliert haben, die heute Problemlösungen für technische, ökonomische und soziale Problemstellungen erarbeiten. Die Zahl der Forschungsinstitute stieg in den 1980er und 1990er Jahren weiter an. Deshalb kann die Universität nicht mehr als Monopol der Wissenserzeugung betrachtet werden, sondern es zeichnet sich eher eine Pluralisierung der Wissenschaftsinstitutionen ab.

Diese Entwicklung hat zur Bildung eines „Wissensmarktes“ geführt, dessen Vielfalt von Angebot und Nachfrage durch Unternehmen, den Staat, Interessenorganisationen, private Stiftungen etc. bestimmt wird. Gewerkschaftsnahe Forschungsinstitute sind ein Teil dieser

pluralistischen Wissenslandschaft. Im Rückblick nahmen sie zurzeit ihrer Gründung – zumindest in Deutschland - eine Pionierrolle in der außeruniversitären sozialwissenschaftlichen Forschung ein, die sich nach dem Zweiten Weltkrieg allmählich ausweitete.

Heute stellt ihre wissenschaftliche Arbeit *eine* Perspektive in einem vielfältigen Angebot von Forschungsleistungen dar (z.B. sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Institute). Das von ihnen erzeugte Wissen muss sich in der Auseinandersetzung mit universitärem Wissen, dem Wissen weiterer unabhängiger sowie verbands- oder unternehmensorientierter Forschungseinrichtungen bewähren und es muss sich zugleich, um Wirksamkeit zu erlangen, auch in der politischen Öffentlichkeit durchsetzen.

1. Vergleichende theoretische Betrachtung der Institute

In diesem Teil der Arbeit werden die gewerkschaftsnahen Institute der drei Länder theoriegeleitet verglichen. Ziel ist es, im Sinne des oben formulierten Arbeitsziels, Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Institute herauszuarbeiten. Während in den Fallstudien detailliert beschrieben wurde, wie die Institute entstanden sind und wie sie ihre Forschungsarbeit konkret organisieren, wird anhand des Vergleichs aufgezeigt, wie die Balance zwischen den praxisbezogenen, politischen Zielen der Gewerkschaften und den wissenschaftlichen Zielen der Institute hergestellt wird.

Zuerst werden die drei Institute im Kontext der Überlegungen von Niklas Luhmann dargestellt und verglichen. Dabei geht es um die Funktionen der Institute gegenüber den Systemen Wissenschaft und Politik, um ihre Verortung als intermediäre Organisationen und ihr Verhältnis zu den Gewerkschaften, die in dieser Arbeit als Teil des politischen Systems verstanden werden. Nach dieser modelltheoretischen Betrachtung der Institute auf der Makroebene wird mit Hilfe des akteurszentrierten Institutionalismus geklärt, wie und unter welchen Bedingungen die jeweils unterschiedlichen Interessen der Institute und der Gewerkschaften tatsächlich koordiniert werden und welchen Einfluss institutionelle Faktoren in den drei Ländern auf die Interessenvermittlung haben (Mesoebene). Die dritte Perspektive (Meso-/Mikroebene) richtet sich auf die internen Strukturen und die Leitung der Institute. Zur Beschreibung dienen die beiden Strukturmodelle der „einfachen Struktur“ und der „Adhocracy“ von Henry Mintzberg (1979) sowie die Untersuchungsergebnisse von Renate Mayntz (1985) zur Forschungsorganisation außeruniversitärer Forschungsinstitute. Sowohl Mintzberg als auch Mayntz sehen in der Formulierung einer Mission ein notwendiges Element, um die ansonsten relativ instabilen Organisationsbedingungen von Forschungsinstituten nach innen zu integrieren und nach außen gegenüber Ansprüchen aus der Umwelt abzugrenzen.

1.1 Die systemtheoretische Perspektive

Aus systemtheoretischer Perspektive lassen sich gewerkschaftliche Forschungsinstitute tatsächlich als intermediäre Organisationen oder Drittsysteme verstehen (Kneer 2001: 418),

die die Kommunikation[99] zwischen zwei verschiedenen Systemen übernehmen oder herstellen. Wie die vorangegangenen Darstellungen zeigen, haben sie sich aus dem Wissenschafts- und Politiksystem zu einer intermediären Wissenschaftsorganisation ausdifferenziert. In diesem Prozess haben sie Sinnbezüge (Wissenschaftsorientierung, Anwendungsorientierung) aus beiden Systemen übernommen, über die eine anschlussfähige Kommunikation zwischen Politik und Wissenschaft ermöglicht wird. Das Institut transformiert bzw. verarbeitet Informationen aus den jeweiligen Systemen in einer Weise, so dass sie von dem jeweils anderen System wieder aufgenommen werden kann. Das Institut wirkt quasi als Übersetzungssystem.

1.1.1 Grenzerhaltung zwischen IRES und Gewerkschaften durch Betonung der Wissenschaftlichkeit

Das IRES in Frankreich unterscheidet sich von den beiden anderen hier diskutierten Instituten vor allem durch die staatliche Finanzierung. Das IRES erhält öffentliche Mittel, die für gewerkschaftsnahe Forschung vorgesehen sind. Daraus ergibt sich ein Paradox. Obwohl die Gewerkschaften im Rahmen des französischen Staatsverständnisses und der politischen Tradition als Vertreter von Partikularinteressen gelten, erhalten sie staatliche Mittel für die Beantwortung ihrer Forschungsfragen. Damit erkennt der Staat das IRES und deren spezifische Forschungsperspektive als Teil staatlich geförderter Wissenserzeugung an. Die Rechtsform des Vereins (Association) verleiht dem Institut eine organisatorische Eigenständigkeit von der staatlichen Forschungsorganisation, so dass eine unabhängige Akquisition zusätzlicher Mittel möglich ist. Gleichzeitig gelten für das IRES alle formalen Regeln der öffentlichen Verwaltung (z.B. der Austausch von Personal, administrative Einbeziehung in die staatliche Forschungsorganisation, die unentgeltliche Nutzung staatlicher Gebäude etc.).

Aus systemtheoretischer Perspektive weist das IRES eine institutionelle und personelle strukturelle Kopplung mit dem System der staatlichen Politik bzw. den Gewerkschaften und der staatlichen Wissenschaftsorganisation auf. Das Institut ist institutionell mit dem Premierministerium (Commissariat du Plan) verkoppelt und zugleich organisatorisch Teil des staatlichen Wissenschaftssystems. Um die korrekte Verwendung der staatlichen Forschungsmittel zu gewährleisten, wurde das IRES zweigeteilt. Der eine Teil stellt das IRES intra-muros dar, in dem Wissenschaftler auf der Grundlage eines Forschungsprogramms forschen. Der andere Teil ist eine interne Organisationseinheit, die Agence d'objectifs, die eigens dafür geschaffen wurde, um die staatlichen Gelder, die den Gewerkschaften für ihre jeweiligen Forschungsfragen zur Verfügung gestellt werden, kontrolliert durch das IRES an diese weiterzuleiten. Der Direktor ist gegenüber dem Commissariat du Plan, der Verwaltungseinheit des Premierministeriums, verantwortlich für die sachgerechte Verwendung der Mittel zu Forschungszwecken.

Das Institut funktioniert dann optimal als intermediäre Einrichtung, mit einem Direktor, der sowohl im Bereich der Gewerkschaften und als auch der Wissenschaft (Universitäten,

[99] Nach seiner autopoietischen Wende spricht Luhmann anstatt von Handlungen von Kommunikationen als kleinste soziale Einheiten sozialer Systeme. Kommunikation besteht aus drei Komponenten: Information, Mitteilung und Verstehen. Systeme sichern sich Anknüpfungspunkte, indem sie Kommunikationen als Mitteilungshandlungen auffassen. Voraussetzungen für sinnhafte Kommunikationen sind drei Selektionsarten; Information (Inhalt), Übermittlung (Mitteilung) und Rezeption (Verstehen) (Kneer/Nassehi 1994: 90, 95; Matys 2006: 72).

Forschungseinrichtungen) verankert ist und akzeptiert wird. Jacques Freyssinet leitete das IRES von 1989-2002. Davor führte er viele Jahre das gewerkschaftlich initiierte Institut du Travail an der Universität Paris. Aufgrund seiner dortigen Arbeit verfügte er neben seiner wissenschaftlichen Reputation auch über viel Erfahrung in der Zusammenarbeit mit Gewerkschaften, die ihm ein hohes Maß an Vertrauen und Anerkennung entgegenbrachten.

In den Worten Luhmanns waren die Leitungstätigkeit von Jacques Freyssinet und die Kommunikation zwischen Institut und Gewerkschaften durch hohe Anschlussfähigkeit gekennzeichnet. Freyssinet etablierte Kriterien für die Forschung, die sich im wissenschaftlichen Selbstverständnis des Instituts niederschlugen, das an den unterschiedlichen zitierten Aussagen hierzu ablesbar ist (FW2: 2,4; FW3: 5,4; FW1: 6,2,3). Auch in den Äußerungen der Wissenschaftler zum 25-jährigen Bestehen des Instituts ist das spezifische wissenschaftliche Selbstverständnis (z.B. eine pluralistische Methodenwahl mit deren Hilfe mehrere Perspektiven aufgezeigt werden können) des Instituts und die klare Abgrenzung (=Differenz) gegenüber einer „einfachen“ Parteilichkeit im Sinne der Gewerkschaften (vgl. 1.3: 115ff.) erkennbar. Diese Grenze wird durch die Mitarbeiter in ihrer Funktion als Wissenschaftler ganz klar gezogen. Die explizite Grenzziehung und Betonung der Wissenschaftlichkeit und die Ablehnung des Begriffs der Politikberatung sind beim IRES deshalb so ausgeprägt, da es im Gegensatz zu Deutschland mit stark polarisierten Richtungsgewerkschaften konfrontiert ist. Durch die starke Grenzziehung will das IRES vermeiden, zwischen die politischen „Fronten“ zu geraten.

Bei der Zusammenarbeit mit Wissenschaftlern, die ausschließlich mit dem Leitcode des Wissenschaftssystems vertraut sind, ist die Wahrscheinlichkeit für Störungen in der Kommunikation und Konflikte relativ hoch. Die Erfahrungen mit den ersten beiden Direktoren wiesen in diese Richtung. Ergebnis war ein kurzfristiger Wechsel an der Spitze des Instituts. Diese Phasen waren Teil eines institutionellen Lern- und Sozialisationsprozesses zur Etablierung eines intermediären Institutsstatus. Er wurde – so lassen sich die Interviewergebnisse deuten – evolutionär initiiert. Dabei hat sich gezeigt, dass Wissenschaft ohne die Berücksichtigung des gewerkschaftlichen Kontextes ebenso zum Konflikt führt, wie eine Politik, die wissenschaftliche Standards in der politischen Auseinandersetzung missachtet. Es geht also darum, die Anschlussfähigkeit zwischen beiden Sphären zu bewerkstelligen.

Dies bedeutet nicht, dass die Zusammenarbeit in der Ära Jacques Freyssinets konfliktfrei war. Mit der Etablierung „wissenschaftlicher Regeln“ für die Arbeit am Institut und dem „Bekenntnis zu wissenschaftlicher Neutralität“ schuf er einen klaren Bezugspunkt, auf den das Institut in Auseindersetzungen mit den Gewerkschaften zurückgreifen konnte.

Die deutliche Betonung der Differenz infolge der Wissenschaftsorientierung des Instituts wird durch die Arbeit des Gewerkschaftsbüros im Institut kompensiert. Durch die regelmäßige Präsenz der Gewerkschaftsvertreter im Institut gewinnen diese einen Eindruck von den Abläufen und der Arbeit im Institut, was zum gegenseitigen Verständnis und zur Vertrauensbildung beiträgt. Zugleich kommunizieren die Gewerkschafter aus ihrem „Systemcode“ der gewerkschaftlichen Praxis heraus mit den Wissenschaftlern und formulieren kontextgebundene Anforderungen oder Problembeschreibungen. Die Wissenschaftler antworten dann in ihrem „Wissenschaftscode“ beispielsweise durch die Konzeption eines Projektes oder die Formulierung einer Forschungsfrage.

Jede Kommunikation ist nach Ansicht Luhmanns eine Irritation, die bei beiden Systemen zu einer systemkonformen Verarbeitung von Informationen führt. Je geringer die Anschlussfähigkeit zwischen beiden Systemen, desto wahrscheinlicher sind Konflikte, was sich auch

in der Anfangsphase des Instituts gezeigt hat. Als Irritation wirken gewerkschaftliche Anforderungen, die an das Institut gerichtet werden, z.B. in Form einer „Konfrontation“ mit neuen Themen wie z.B. mit dem Thema Restrukturierung, das erstmals von den Gewerkschaften an das IRES gerichtet wurde. Das IRES „irritiert“ wiederum Gewerkschaften, wenn es in seinen Aussagen vermeintlich einer gewerkschaftlichen Position widerspricht, wie beim Thema der Gesundheitsreform oder wenn sich das IRES bei Themen eher zurückhält und keine explizite Stellung bezieht, wie es zur Privatisierung staatlicher Unternehmen der Fall war (FG5: 10). Das IRES gibt einer strengen wissenschaftlichen Bearbeitung den Vorrang und weist Übergriffe der Gewerkschaften auf das Wissenschaftssystem zurück.

Das IRES lässt sich im Sinne Luhmanns als intermediäre Organisation begreifen, da es Funktionsleistungen sowohl für das politische System als auch für das Wissenschaftssystem erbringt und über die Generierung anwendungsbezogenen, wissenschaftlichen Wissens mit beiden Systemen kommuniziert. Damit kommt es den Luhmannschen Vorstellungen sehr nahe.

Das Institut stellt sozioökonomisches Wissen für das politische System (Commissariat du Plan, Premierminister) z.B. durch die Beteiligung an Ausschreibungen der staatlichen Forschungsförderung (DARES) bereit. Alle Institutsdirektoren staatlich geförderter Forschungsinstitute gehören überdies automatisch zum ökonomischen Beraterkreis des Premierministers (Wiegard 2006: 17). Damit besteht für das IRES ein unmittelbarer Zugang zur Regierung und wird sogar als Think Tank bezeichnet. Durch seine vergleichenden Studien zwischen verschiedenen Ländern zur betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretung erhält die Politik Einblick in die Arbeits- und Vertretungsbedingungen von Arbeitnehmern in den Unternehmen. Das IRES legte zu diesem Thema die ersten vertieften Studien in Frankreich vor. Es wirkt durch seine Publikationen und seine spezifische wissenschaftliche Expertise in Bezug auf die Situation der Beschäftigten in die Politik hinein (FW3: 5).

Für das Wissenschaftssystem hat das IRES einen spezifischen Themenkreis im Bereich sozioökonomischer, international vergleichender Arbeitsforschung erschlossen, der von den Universitäten, außer den vereinzelten „Instituts du travail“, kaum bearbeitet wird. Der spezifische Zugang zum Feld der Arbeitsbeziehungen ermöglicht dem Institut eine differenzierte Analyse der gewerkschaftlichen und betrieblichen Akteure im internationalen Vergleich. Mit diesen Methoden und der Nähe zum Untersuchungsgegenstand erbringt das IRES im Wissenschaftssystem einen spezifischen Beitrag zur empirischen Beschreibung der Arbeitswelt, der Situation der Beschäftigten und der Rolle der Gewerkschaften und ihrer Interessenvertreter im Wirtschaftssystem. Das IRES verfügt damit über ein Alleinstellungsmerkmal in der staatlichen Forschungsorganisation. Aufgrund seiner Reputation im Bereich der empirischen Arbeits- und Sozialforschung wird das IRES auch vom DARES, der Forschungsförderung des Arbeitsministeriums, immer wieder aufgefordert, spezifische Fragestellungen zu bearbeiten. Durch seine spezifischen Zugänge und Kenntnisse im Forschungsfeld, die methodische Qualität seiner empirischen Arbeit, die Zusammenarbeit mit der Forschungsförderung des Arbeitsministeriums sowie das Vertrauen, das es bei den Gewerkschaften genießt, hat sich das IRES mittlerweile eine stabile Position in der staatlichen Wissenschaftsorganisation erarbeitet. Neben den universitären „Instituts du travails“ bildet es das Zentrum für Arbeitsforschung mit dem speziellen Fokus auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in Frankreich.

Das Prinzip der etatistischen Organisation in Frankreich führt dazu, dass das IRES im Gegensatz zum LRD und zum WSI eine starke Kopplung mit dem Politischen System auf-

weist. Das Institut ist im Gegensatz zu den Universitäten, mit Ausnahme der in unmittelbarer Nachbarschaft des IRES befindlichen Universität Marne La Vallée, mit der eine besonders enge Zusammenarbeit angestrebt wird, stärker mit den außeruniversitären Forschungseinrichtungen des staatlichen Wissenschaftssystems (z.B. INSEE, LATTS) verbunden.

Die enge Kopplung des IRES mit dem politischen System und den Gewerkschaften führt aber punktuell auch zu Konflikten. Erstens kommt es zu Prioritätskonflikten, wenn die Drittmittelprojekte für das Arbeitsministerium personelle Ressourcen binden, so dass gewerkschaftliche Fragestellungen unter Umständen zeitlich verzögert bearbeitet werden. Zweitens kann es auf der Leitungsebene aufgrund der Kontrollfunktion des Direktors, die dieser in Bezug auf die Agence d'objectifs übernimmt, zu Loyalitätskonflikten zwischen den Gewerkschaften und der staatlichen Administration kommen. Die Gewerkschaften bilden jedoch die wichtigsten „Aktionäre" des IRES. Der Direktor befindet sich also in einer „Sandwichposition", in der er zwei „Herren" gerecht werden muss.

Deshalb bedarf es gerade bei einer engen Kopplung zwischen wissenschaftlichem Institut, Gewerkschaften und staatlicher Politik (Forschungsförderung, Commissariat du Plan) eines Direktors, der die Grenzerhaltung (Differenz) zwischen Wissenschaft und Politik nachdrücklich aufrechterhält, aber zugleich offen ist für Anregungen aus beiden Systemen und diese in die wissenschaftliche Arbeit des Instituts integriert.

Solche Prozesse der Grenzziehung lassen sich durch Luhmanns Konzeptionierung sozialer Systeme als autopoietische Systeme weiter konkretisieren. Angeregt durch Erkenntnisse über organische Verarbeitungsprozesse in der Biologie (Maturana/Varela 1987) überträgt Luhmann diese Ideen auf Soziale Systeme. Er begreift soziale Systeme analog zur Biologie als autopoeitisch also selbstreferentiell arbeitende Einheiten. Über die Systemgrenze (Differenz) grenzen sie sich von ihrer Umwelt (Fremdreferenzialität) ab. In diesem Sinne arbeiten sie selbstreferentiell und sind nach außen geschlossen, im Hinblick auf die Energiezufuhr jedoch offen. Daraus folgt: Sie operieren autonom, aber nicht autark. In dieser Logik kann man das IRES und die Gewerkschaften als jeweils autopoeitische und selbstreferentiell arbeitende Systeme verstehen, die sich über die unterschiedlichen Leitcodes voneinander abgrenzen. Die Wissenschaftler sind an der „wissenschaftlichen Wahrheitsproduktion" (Wahrheit) interessiert und die Gewerkschaften an politischem Einfluss (Macht). Immer dann, wenn differente „Kommunikationen" aufeinandertreffen, z.B. im Verwaltungsrat, dem Gewerkschaftsbüro, in Seminaren oder den IRES-Gesprächen, kommt es zu „Irritationen" oder „Störungen". Diese Störungen werden von den jeweiligen Systemen aufgenommen und intern verarbeitet.

Seitens der Gewerkschaften sind dies beispielsweise Anforderungen an eine adressatengerechte Sprache, der Wunsch nach mehr Sichtbarkeit in der Öffentlichkeit oder die Forderung, bestimmte Themen in das Forschungsprogramm aufzunehmen, wie z. B. Restrukturierung. Seitens der Wissenschaft ist dies z.B. die Aufnahme neuer Forschungsschwerpunkte. Die Widersprüche zwischen den jeweiligen Kommunikationen führen zwar zu Störungen der Systeme, ihre Autonomie wird jedoch in der Regel nicht angetastet. Ohne diese „energetischen Anstöße" oder „Impulse" würden die Systeme verkümmern bzw. steril werden, wie es das Bild der Wissenschaft im Elfenbeinturm vermittelt.

1.1.2 Grenzerhaltung zwischen LRD und Gewerkschaften durch anschlussfähige Kommunikation

Das LRD ist im Gegensatz zum IRES nicht in die staatliche Administration eingebunden. Dies resultiert aus der historischen Entwicklung der britischen Gesellschaft und der Distanz seiner gesellschaftlichen Institutionen wie z.B. den Gewerkschaften zum Staat. Das LRD ist deshalb nur lose mit dem System der universitären Wissenschaft und dem der staatlichen Politik gekoppelt (EW1). Auch dies lässt sich als Ergebnis historischer Ereignisse deuten, wie die Entstehungssituation des Instituts zeigt. Die Gründerin, Beatrice Webb, setzte ihre wissenschaftliche Arbeit über die Gewerkschaften zur gesellschaftspolitischen Gestaltung und Verbesserung der Lage der Arbeiter ein, die auch in parlamentarischen Kommissionen Berücksichtigung fand. Zugleich zeigte sich, dass wissenschaftliche Expertise auch zur Durchsetzung gewerkschaftlicher Interessen genutzt werden konnte. Nach und nach wurde die Kopplung des Instituts mit einzelnen Gewerkschaften immer enger, was schließlich zur Ausweitung der Beratungstätigkeit für die Gewerkschaften und zur Ablösung des Instituts von der Fabian Society und der Labour Party führte. Gleichzeitig hat sich die Distanz zur staatlichen Ebene vergrößert.

Die staatliche Forschungs- und Wissenschaftsförderung durch das Research Council spielt für das Institut folglich eine geringe Rolle, da die Ausschreibungen des Social and Economic Research Councils im Wesentlichen auf akademische Forschung ausgerichtet sind. Für das LRD ist eine Beteiligung an diesen Ausschreibungen sehr zeit- und kostenaufwendig und der Ertrag unkalkulierbar. Da das Institut nur über begrenzte personelle Ressourcen verfügt, kommt die staatliche Forschungsförderung als Kooperationspartner nicht in Betracht (EW1: 15). Im Bereich der Industriellen Beziehungen, der die Thematik der Gewerkschaften und die Situation der Beschäftigten einschließt, fördert das Research Council die Trade Union Research Unit (TURU), die an der Universität Warwick angesiedelt ist. Sie bildet eines der Zentren der Industrial Relations Forschung, neben anderen wie dem Institut an der Universität Manchester oder der Forschungsbereich „Human Ressource Management and Industrial Relations“ an der Keele University oder die London School of Economics, die jeweils Forschungsbereiche aufweisen, in denen das Thema der Industriellen Beziehungen bearbeitet wird.

Diese Aufzählung zeigt, dass die Gewerkschaften als Teil der Industriellen Beziehungen in den britischen Universitäten – im Vergleich zu den französischen – seit längerem zum Forschungsgegenstand gehören und das LRD in Bezug auf diese Thematik kein Alleinstellungsmerkmal für sich reklamieren kann. Die Besonderheit des LRD liegt eher in der spezifischen Beratungsfähigkeit des Instituts und seinen Serviceangeboten für die Gewerkschaften. Statt Wissenschaftlichkeit zu betonen, wie dies das IRES tut, versucht das LRD, die Anschlussfähigkeit seiner Kommunikation mit den Gewerkschaften zu stärken. Es geht in diesem Fall weniger um die Herstellung von größtmöglicher Differenz zwischen Institut und Gewerkschaften, sondern das Institut lässt sich auf den konkreten Bedarf der Gewerkschaften ein. Das bedeutet jedoch nicht, dass das Institut die Eigenlogik der Gewerkschaften übernimmt und somit die Abgrenzung des Instituts als Forschungseinrichtung gegenüber den Gewerkschaften als politische Organisation eingeebnet wird. Die Grenzziehung erfolgt unsichtbar und unausgesprochen und drückt sich in der pragmatischen Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und LRD aus. Diese beruht darauf, dass die Zusammenarbeit so lange erfolgt, bis eine Seite diese Zusammenarbeit aufkündigt. Beide Seiten werden also so lange

miteinander arbeiten, wie die jeweiligen Eigenlogiken Berücksichtigung finden und die Zusammenarbeit für beide nutzbringend ist. Dieser Prozess läuft jedoch stillschweigend ab. Missfallen wird weniger durch die Kritik an Vergangenem geäußert, sondern eher durch neue Vorschläge, Themen oder Verfahren. Solche Äußerungen sind dann als Indiz für „neue Grenzziehungen“ (EW1) zu betrachten.

Im Gegensatz zum IRES betont das LRD also nicht ausdrücklich seine Eigenlogik, die im Sinne Luhmanns durch den Begriff der Wahrheit gekennzeichnet ist. Die Ausrichtung an dem Code der „Wahrheit“ wird hier eher als angemessene pragmatische Problemlösung interpretiert. Gewerkschaftliche Fragestellungen werden auf der Basis von „facts und figures“, also belastbaren Erkenntnissen und Informationen aus der Wissenschaft, beantwortet und zu überzeugenden Argumentationen verknüpft. Das LRD arbeitet nicht alle vorliegenden Aspekte zu einem bestimmten Sachverhalt auf, sondern selektiert die zur Problemlösung notwendigen Informationen und bereitet diese für die Gewerkschaften in ihren Publikationen auf. Das LRD verfolgt insofern weniger eine Aufklärungs- bzw. Diskussionsfunktion wie das IRES, sondern eine Problemlösungsfunktion und konzentriert sich dabei auf konkrete Themen, die in den Gewerkschaften aktuell diskutiert werden. Das besondere Verständnis des LRD für die Fragen der Gewerkschaften und deren Erwartungen sowie seine Fachkompetenz verschaffen dem Institut die notwendige Reputation bei den Gewerkschaften.

Das LRD erbringt also in erster Linie Funktionsleistungen für die Gewerkschaften, eher selten für die Wissenschaft und ebenso selten für die staatliche Politik. Das Institut ist also eng mit den Gewerkschaften und eher lose mit der Politik und der Wissenschaft gekoppelt. Im Unterschied zu Frankreich, wo die persönlichen Beziehungen meist auch durch institutionelle Strukturen untermauert sind, beruht die Kommunikation zwischen verschiedenen gesellschaftlichen Systemen in Großbritannien sehr stark auf persönlichen Beziehungsnetzen (Smith 1991). So ist das Institut über persönliche Netzwerke mit dem politischen System und der Wissenschaft gekoppelt. Ähnlich wie in Frankreich spielen die persönlichen Beziehungen, die im Studium und in der Ausbildung geknüpft werden, eine wichtige Rolle für das weitere Berufsleben. Diese Beziehungsnetze bestimmen auch die Kommunikation zwischen dem LRD und den Systemen Wissenschaft und Politik. In beide Systeme hinein bestehen Kontakte erstens durch ehemalige Mitarbeiter des LRD, die entweder in die Universität, außeruniversitäre Forschungsinstitute oder die Politik gewechselt sind, und zweitens über die historischen Kontakte zur Labour Party und zum TUC. Für das politische System erfüllt das LRD gelegentlich Informationsleistungen, beispielsweise in Anhörungen, so genannten „commissions“ (themenbezogene parlamentarische Kommissionen), die den politischen Entscheidungsprozess inhaltlich unterstützen.

Veranstaltungen und Vorträge, die sich mit der Zukunft der Gewerkschaften befassen, sind Knotenpunkte, über die das LRD mit dem Wissenschaftssystem verkoppelt ist. Dazu gehören beispielhaft auch Veranstaltungen des 2005 vom „Institute for working life and working conditions“ gegründeten „Labour and University Research Network (LURN)“ an der Metropolitan University, der London School of Economics oder dem Policy Studies Institute (PSI) London, wo Wissenschaftler verschiedener Institute, Universitäten und Gewerkschafter sich gemeinsam zu ausgewählten Themen austauschen.

Die Fähigkeit des LRD, spezifische Sachverhalte passgenau aufzubereiten und der Zugang zu verschiedenen Gewerkschaften machen das LRD zu einem interessanten Partner, sowohl für die Durchführung spezifischer Projekte für die einzelnen Gewerkschaften (z.B.

Lehrerbefragung, vgl. EW1: 14) als auch gewerkschaftsübergreifender Projekte für das Trade Union Committee (TUC) (z.B. Equality Audit, vgl. EW1: 2), dem britischen Dachverband, dem die meisten Gewerkschaften angehören. Weitere Studien beziehen sich auf den gewerkschaftlichen Organisationsbereich, wie etwa Mitgliederbefragungen, Branchenreports, oder sie beantworten spezifische Fragen, wie den Einfluss von Kinderbetreuungskosten auf das Einkommen, die Betrachtung von Rassismus am Arbeitsplatz oder die Aufbereitung von Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes etc.

Das LRD stellt insofern eine intermediäre Organisation dar, indem es die notwendigen Informationen aus der wissenschaftlichen und politischen Diskussion in speziellen Broschüren und Publikationen für die Gewerkschaften zusammenführt. Das Institut gewährleistet über seine Publikationen anschlussfähige Kommunikationen zwischen „Wissenschaft" und Gewerkschaften her, indem Anwendungswissen für gewerkschaftliche Verhandlungsführer und empirisches Überblickswissen zu bestimmten Themen (z.B. Rassismus im Betrieb, Work-Life-Balance etc.) aufbereitet werden. Im Kern verfolgt das LRD keine eigene(n) Forschungsrichtungen sondern betreibt vornehmlich Auftragsforschung.

Seit Ende der neunziger Jahre hat das LRD die Auftragsforschung (commissioned research) ausgebaut. Gewerkschaften benötigen neben „facts and figures" zunehmend auch neues, also noch nicht vorhandenes Wissen. Dabei handelt es sich beispielsweise um die Bearbeitung von Fragen aus dem gewerkschaftlichen Spektrum, die mit dem vorhandenen Serviceangebot nicht abgedeckt werden können und einer gründlicheren, eigenständigen Untersuchung bedürfen (z.B. Mitgliederbefragungen, Branchenanalysen). Ob sich durch diese Ausweitung des Institutsangebotes in Zukunft das Verhältnis zur Wissenschaft intensivieren wird oder sich ein stärkeres wissenschaftliches Selbstverständnis entwickeln wird, bleibt abzuwarten.

Die „Irritationen" zwischen LRD und Gewerkschaften finden zu einem großen Teil über die Verkaufszahlen der Publikationen, den Rückgang oder Anstieg der Mitglieder, Subskribienten, Abonnenten und die Zahl der Forschungsprojekte statt. Sie verweisen auf gelungene oder weniger gelungene „Anschlusskommunikationen" zwischen beiden Systemen. Die Zahlen zeigen, welche Themen besonders nachgefragt werden und welche weniger. Auch an dieser Stelle geht es weniger um die Betonung der Differenz zwischen LRD und Gewerkschaften, sondern um eine möglichst passgenaue Kommunikation zwischen LRD und Gewerkschaften anhand einer professionellen Aufbereitung relevanter Beratungsthemen. In den Sitzungen des Executive Meetings wird dies anhand der Verkaufszahlen sorgfältig überprüft. Durch die Besetzung einer Marketingstelle wurde die Kommunikation zwischen Institut und den „affiliates" verbessert und systematisiert. Dazu gehörten auch die verstärkte Ansprache potentieller und die Werbung neuer Mitglieder. Das Executive Meeting und die Jahrestagung des LRD bieten neben dem informellen Austausch über die Netzwerke der einzelnen Mitarbeiter Orte, wo „wissenschaftliche" Kommunikationen und „gewerkschaftliche" Kommunikationen aufeinandertreffen. Die Informationen aus diesem Zusammentreffen führen je nach interner Verarbeitung und bestehenden Bedingungen (Finanz- und Personalressourcen), z.B. zur Aufnahme neuer Themen für die Booklets, oder zur Einführung eines neuen Services, z.B. ein schneller und effizienter Informationstransfer durch die Nutzung des Internets (Payline), oder die Einführung neuer Serviceangebote wie den Online Beratungsservice. Eine weitere Form des kommunikativen Austauschs findet konkret auf der Projektebene im Rahmen der Auftragsforschung statt. Die Kommunikation

im Verlauf der Projekte und bei der Ergebnispräsentation bieten weitere Möglichkeiten der Verarbeitung jeweils relevanter Praxisinformationen und Forschungsergebnisse.

1.1.3 Diffuse Grenze zwischen WSI und Gewerkschaften durch wissenschaftsgestützte Politikberatung

Das WSI ist ebenfalls wie das LRD und anders als das IRES nicht in die staatliche Administration der Bundesrepublik Deutschland eingebunden. Gleichwohl gehören die Gewerkschaften zu den staatlich anerkannten Interessengruppen, die gemeinsam mit den Arbeitgeberverbänden zentrale Akteure der Lohnfindung darstellen, deren Aufgaben durch die Tarifautonomie gesetzlich festgeschrieben sind. In diesem System der Industriellen Beziehungen wechseln sich Konfrontation und Kooperation immer wieder ab, wobei die Fähigkeiten der Gewerkschaften zur Kooperation ein wesentliches Merkmal des deutschen Korporatismus darstellen und wesentlich zum Erfolg des „deutschen Modells“ beigetragen haben. Dieser Charakter spiegelt sich auch in der Geschichte des Instituts, in einem Auf und Ab zwischen Wissenschaftlichkeit und Politisierung. Das Institut weist im Gegensatz zum IRES und zum LRD zwar auch eine traditionsreiche aber zugleich weniger kontinuierliche und durch Brüche gekennzeichnete Entwicklung auf. Diese sind im Wesentlichen durch den Wechsel der Leitung oder die gesellschaftlichen Umbrüche zu erklären. Nach einer langen Phase der Eigenständigkeit ist das WSI seit 1995 eine Abteilung der gemeinnützigen Hans-Böckler-Stiftung.

Das WSI integriert im Vergleich zum LRD und zum IRES Eigenforschung (Regulierung des Arbeitsmarktes (REGAM), Monitor Arbeitsmarktpolitik (MonApoli); Forschung über Arbeitgeberverbände, Betriebsrätebefragung), Politikberatung (Bündnis für Arbeit) und anwendungsorientierte Informationen (Tarifarchiv, Einzelauswertungen der Betriebsrätebefragung, Frauendatenreport etc.). Das heißt, es erfüllt sowohl Leistungen für die Wissenschaft als auch für die Politik durch die Beteiligung an der staatlichen Forschungsförderung (vergleichbar mit dem IRES), darüber hinaus beteiligt es sich im Gegensatz zum IRES und zum LRD aber auch an der Gestaltung politischer Handlungskonzepte.

Das WSI ist im Gegensatz zum LRD sowohl mit dem politischen System relativ stark verkoppelt und deshalb eher mit dem IRES vergleichbar. Entscheidender Unterschied ist jedoch die beim WSI fehlende staatliche, institutionelle Förderung. Mit dem Politischen System erfolgt die Kopplung über die Forschungsförderung der Länder und des Bundes. Neben der von der Hans-Böckler-Stiftung finanzierten Eigenforschung beteiligt sich das WSI regelmäßig an Projektausschreibungen.

Die Zusammenarbeit mit den Universitäten ist im Laufe des Bestehens intensiver geworden, so dass heute eine lose Kopplung zwischen WSI und der Wissenschaft besteht. Eine engere Kopplung ist allerdings mit den anderen außeruniversitären sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Forschungsinstituten zu erkennen. Mit dem DIW besteht eine historische Verbindung. Auch mit dem Institut der Deutschen Wirtschaft (IW) wurden in der Vergangenheit gemeinsam Projekte durchgeführt.

Eine starke Kopplung besteht historisch betrachtet mit dem politischen System, insbesondere mit den Gewerkschaften durch seine langjährige enge Zusammenarbeit mit dem Deut-

schen Gewerkschaftsbund (DGB). Das WSI erbringt wichtige Leistungen, die von den Gewerkschften genutzt werden, wie regelmäßige Konjunkturberichte oder die wissenschaftliche Begleitung der Tarifpolitik, die darüber hinaus auch der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Beim Rückblick auf die Geschichte fällt auf, dass die Geschäftsführer und Direktoren des Instituts immer Wissenschaftler waren und häufig vor oder nach ihrer Leitungstätigkeit politische Ämter ausfüllten. Wissenschaft und Politik waren innerhalb des Instituts immer sehr stark miteinander verkoppelt. Das WSI lässt sich insofern als eine intermediäre Organisation begreifen, die sich mit den Instrumenten der Wissenschaft kritisch mit bestehenden wissenschaftlichen Ergebnissen und politischen Entscheidungen auseinandersetzt, diese aus der Perspektive der Gewerkschaften diskutiert und daraus eine eigene Position entwickelt. Diese Institutskultur drückt sich im heutigen Selbstverständnis einer „wissenschaftsgestützten Politikberatung" aus, wobei der Anteil der wissenschaftlichen Arbeit gegenüber der Beratungssarbeit im Laufe der Institutsgeschichte an Bedeutung gewonnen hat.

Zusammenfassung

Das IRES erbringt Leistungen in Form von wissenschaftlicher Forschung für die Gewerkschaften und die staatliche Politik (Commissariat du Plan, Forschungsförderung) und ist mit beiden strukturell stark gekoppelt. Durch die gegenseitige Kommunikation kommt es zum Austausch von Forschungsergebnissen, politischen Positionen und gegenseitigen „Erwartungen" an die Systeme. Die Kommunikation mit der Politik bezieht sich auf die jährlichen Finanzmittel oder die Zusammenarbeit mit dem DARES. Eine Erhöhung oder Absenkung des Budgets oder die Durchführung von Projekten wird vom Institut als Irritation wahrgenommen und intern durch Einsparungen verarbeitet. Der Umfang der Finanzmittel beeinflusst die Zahl der möglichen Projekte und die Rekrutierung von Personal. Die Durchführung von Projekten mit dem DARES schränkt die Forschungstätigkeit für die Gewerkschaften ein, führt aber zu einer Verbesserung der Finanzen und einer Verbreiterung des Themenspektrums. Die Kommunikation mit den Gewerkschaften bezieht sich auf die Organisation des Instituts, das mittelfristige Forschungsprogramm und spezifische Forschungsprojekte und Transferaktivitäten. Über seine wissenschaftlichen Projekte und Aktivitäten kommuniziert es mit beiden Seiten und hat sich im Laufe der Zusammenarbeit wissenschaftliche Glaubwürdigkeit erarbeitet.

Vernachlässigt das Institut die eine oder andere Seite, würden ihm einerseits die notwendigen Finanzmittel und andererseits das Vertrauen der Gewerkschaften entzogen. Die Autonomie des Instituts wird durch seine intermediäre Position zwischen den Systemen Politik (staatliche Administration, Gewerkschaften) und Wissenschaft (wissenschaftliche Community) unter Rückgriff auf die Einhaltung wissenschaftlicher Standards aufrechterhalten. Im Zentrum steht für das IRES die Aufklärungsfunktion.

Das LRD ist strukturell mit einer Vielzahl von Gewerkschaften und mit ihnen verbundenen Organisationen gekoppelt und erbringt damit für diese eine Problemlösungsfunktion. Sie kommunizieren über ein breites Angebot an Publikationen, unternehmensbezogener Beratung und Serviceleistungen miteinander. Das Institut verfügt über eine umfangreiche Erfahrung und Sensibilität im Umgang mit den Gewerkschaften, was von diesen in der Projektarbeit sehr geschätzt wird. Seine Autonomie erhält es aufrecht durch die Vielzahl seiner „Kunden" (vor allem Gewerkschaften u.a.), also einen durch die „affiliates" repräsentierten Markt, über deren Mitgliedschaft und Forschungsaufträge sich das LRD finanziert.

Das WSI ist strukturell mit den Einzelgewerkschaften gekoppelt, die im DGB (Einheitsgewerkschaft) organisiert sind. WSI und Gewerkschaften kommunizieren über wissenschaftliche Eigenforschung und Service- und Beratungsleistungen (Tarifarchiv, Betriebsrätebefragung) miteinander. Seine Autonomie, die lange Zeit durch ein Selbstverwaltungsmodell geprägt war, wird heute durch die Einbindung in die Hans-Böckler-Stiftung gewährleistet. Von dieser Seite erhält es auch die notwendige finanzielle Unterstützung. Darüber hinaus beteiligt es sich an Ausschreibungen der staatlichen Forschungsförderung auf nationaler Ebene und auf der Ebene der Länder und an europäisch vergleichenden Projekten. Im Rahmen der Forschung dominiert die nationale Ebene, wo sich das Institut aktiv an der Evaluation und Einschätzung politischer Reformmaßnahmen, wie aktuell die Arbeitsmarktpolitik (MonApoli), einschaltet. In diesem Sinne engagiert es sich in Kooperation mit anderen Experten in der Politikberatung. Inhaltliche Anregungen erhält es auf Tagungen, Workshops sowie über die Gremien der Stiftung. Ähnlich wie beim IRES stellt es eine intermediäre Organisation zwischen Wissenschaft (Wissenschaftliche Community) und Politik (staatliche Administration, Gewerkschaftspolitik) dar.

1.2 Die Perspektive des akteurszentrierten Institutionalismus

Die Luhmannsche Betrachtung der Beziehungen zwischen den Sozialen Systemen Wissenschaft und Politik sowie die Vermittlung durch intermediäre Organisationen bleibt notwendigerweise abstrakt, wenn man das Verhältnis zwischen gewerkschaftlichen Forschungsinstituten und den Gewerkschaften auf der Akteursebene betrachten will. Im Gegensatz zur Systemtheorie bietet die Heuristik des akteurszentrierten Institutionalismus von Mayntz/Scharpf (1995b) einen theoretischen Rahmen, mit dem System- und Handlungsebene verknüpft werden können. Der Ansatz wird verwendet, um zu untersuchen, wie sich Entscheidungsprozesse unter gegebenen Strukturbedingungen und Akteurskonstellationen vollziehen. Im vorliegenden Fall geht es um die vergleichende Betrachtung von Entscheidungs- und Aushandlungsprozessen, die die Zusammenarbeit von Gewerkschaften und ihren Forschungsinstituten prägen. Folgende Regeln bilden den Hintergrund für diese Analyse: Die „Verhandlungspartner“ verfügen über unterschiedliche finanzielle, rechtliche, personelle und technische Ressourcen und es besteht ein bestimmtes Dominanz- bzw. Abhängigkeitsverhältnis zwischen den Akteuren, das zu einem großen Teil durch den hohen Anteil der gewerkschaftlichen Finanzierung der Forschungsinstitute bestimmt ist. Das Konzept betrachtet Institutionen als gegenseitig definierte, praktizierte und sanktionsfähige Regeln, die Handlung ermöglichen, aber auch einschränken. Dazu gehören sowohl Organisationsstrukturen als auch handlungsleitende Interessen, Normen und Werte der Akteure.

Der Ansatz geht davon aus, dass es eine begrenzte Zahl verschiedener Modi der Handlungskoordination gibt: einseitige oder wechselseitige Anpassung, Verhandlung, Abstimmung oder hierarchische Entscheidung. In Abhängigkeit von individueller Autonomie und kollektiver Handlungsfähigkeit der Akteure werden drei Dimensionen der Koordination vorgeschlagen: Koordination durch Anpassung, Markt oder Netzwerke. Meist sind alle Typen der Handlungskoordination zu beobachten.

Die Wissenschaftler der Institute und die Leitung haben ihre jeweils unterschiedlichen Interessen (Führungsanspruch, inhaltliche Präferenzen und berufliche, karrierebezogene Interessen) und werden als korporativer Akteur verstanden. Die Gewerkschaften repräsentieren

die kollektiven Akteure, da deren Mitglieder gleichgerichtete Interessen aufweisen. Die Interessen der Akteure zielen allgemein auf die Bestands- bzw. Existenzerhaltung durch die ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen (soziale Anerkennung, finanzielle Mittel, Autonomie). Die Institute verfügen je nach Aggregation der Einzelinteressen über aktiv gestaltete „corporate identities", die beeinflusst von der historischen Entwicklung handlungsprägend sind. Den Handlungskontext bilden die Institute mit ihren spezifischen Strukturen, Organisationsbedingungen (Satzung, Finanzierung, Zielsetzung), ihren finanziellen Verflechtungen mit den Gewerkschaften, ihren Entscheidungsgremien und Interaktionsorientierungen der Akteure. Die Interaktionsorientierungen sind in der Regel kooperativ. Die Handlungsorientierung, bestehend aus spezifischen Interessen und Normen, unterstützt, vermindert oder fördert autonomes Handeln und den Handlungszweck, im vorliegenden Fall Forschung, Beratung oder Service.

Als weiterer Einflussfaktor werden kulturelle Dispositionen betrachtet, die sich auf das Gewerkschafts- und das Politiksystem beziehen. Jeder Akteur verfügt über unterschiedliche cognitive maps (Axelrod 1976), über die er die soziale Wirklichkeit je nach Rolle (Politiker, Gewerkschafter, Wissenschaftler) und Sozialisation betrachtet. Im Idealfall kommt es zu einer Integration der Partialperspektiven, z.B. einer wissenschaftlichen und politischen Perspektive. An dieser Stelle kann der akteurszentrierte Institutionalismus mit der Luhmannschen Systemtheorie verbunden werden, wo zwei unterschiedliche Logiken durch eine intermediäre Organisation wie ein institutionell eigenständiges Forschungsinstitut zusammengeführt werden. Der institutionelle Kontext wird durch das Zusammenwirken der Organisationsstrukturen und das Handeln der Akteure und deren Interessen immer wieder neu hergestellt und ist damit einem permanenten Wandel unterworfen.

Die Gremien, die informelle Alltagskommunikation oder gemeinsame Forschungsprojekte und Veranstaltungen bilden die Orte, wo sich die jeweiligen Akteure gegenüberstehen, interagieren und Entscheidungen getroffen werden. Ein immer wiederkehrender Gegenstand von „Verhandlungen" bildet die Abstimmung mit den Gewerkschaften über die Forschungsinhalte, z.B. das mittelfristige Forschungsprogramm des IRES, die Jahresplanung des WSI oder des LRD, in denen die jeweiligen wissenschaftlichen und die durch die politische Praxis geprägten Interessen miteinander in Einklang gebracht werden. Im Unterschied zum LRD und zum WSI sitzen beim IRES die Vertreter des Premierministeriums und externe Wissenschaftler als weitere korporative Akteure bei den Abstimmungen am Tisch. Sie entscheiden als Vertreter der staatlichen Administration zwar hauptsächlich über die Höhe der jährlichen Finanzmittel und haben, ebenso wie die externen Wissenschaftler, eine reine Beratungsfunktion. Auch das WSI verfügt über einen solchen wissenschaftlichen Beirat. Dieser kann die Verhandlungen zwischen Institutswissenschaftlern und Gewerkschaften inhaltlich und strategisch beeinflussen. Beim IRES können die staatlichen Vertreter vor allem über das Budget zum Teil auch inhaltlich (Forschungsförderung) „Druck" auf die Arbeit des Instituts ausüben.

Das Ergebnis der Verhandlungen ist abhängig von der Autonomie bzw. der Handlungsfähigkeit der Akteure. Beim IRES vertritt der Direktor im Vergleich zu den Wissenschaftlern neben seinen inhaltlichen Vorlieben und persönlichen Karriereplänen auch übergeordnete Interessen, wie die Anbindung an externe Forschungsförderer und die Kooperation mit anderen wissenschaftlichen Institutionen (INSEE, Universität). Beim LRD ist der Secretary für die Dokumentation der Finanzen, die Organisation der Auftragsforschung und die internationalen Kontakte zuständig. Die aktuell in den jeweiligen Gewerkschaften diskutierten oder geforderten Beratungsthemen werden vom gesamten Team zusammengetragen und

dann in die Jahresplanung und die konkrete Planung der Publikationen integriert. Beim WSI ist die Leitung gleichzeitig geschäftsführend für die Hans-Böckler-Stiftung tätig, hält den Kontakt zu den Gewerkschaften und zur Öffentlichkeit. Die Jahresplanung wird vom gesamten Team vorbereitet. Auch die Leitung bringt eigene Projekte in die Planung ein, die dann mit den Gewerkschaften in den Sitzungen der Vorstandskommission verhandelt und beschlossen werden.

1.2.1 IRES: Hohe Autonomie, wechselseitige Koordination und duale Organisationsstruktur

Die Wissenschaftler des IRES haben ein hohes Maß an institutioneller und inhaltlicher Autonomie bei der Bestimmung des Forschungsprogramms. Sie erarbeiten ein Programm, das auf ihren Einschätzungen zum Bedarf der Gewerkschaften beruht. Die Gewerkschaften tun sich häufig schwer mit der Formulierung konkreter Forschungsfragen, da sie durch das Alltagsgeschäft stark beansprucht werden. Meist müssen adhoc-Vorschläge nachträglich in das Arbeitsprogramm integriert werden. Um dies zu gewährleisten, muss das Programm genügend Offenheit und Flexibilität aufweisen. Die Vorschläge des IRES sind deshalb das Ergebnis mehr oder weniger regelmäßiger Abstimmungsprozesse bzw. Treffen zwischen den Vertretern des Gewerkschaftsbüros, den Conseillers Techniques, den Wissenschaftlern und den Vertretern der Regierung, die vor allem über die finanziellen Ressourcen wachen, aber auch die aktuellen politischen Agenden beobachten. Da das IRES an einer Zusammenarbeit mit dem DARES interessiert ist, um darüber zusätzliche Mittel akquirieren zu können, werden auch die Ausschreibungen des Arbeitsministeriums in die Planung einbezogen.

Die Experteninterviews zeigen, dass die Entscheidungsprozesse durch eine wechselseitige Anpassung der unterschiedlichen wissenschaftlichen und politischen Interessen gekennzeichnet sind. Im Falle der Themen- und Projektwahl antizipieren die Wissenschaftler in allen drei Instituten die „Erwartungen“ der Gewerkschaften. Zu beobachten ist die Tendenz hin zu einer negativen Koordination, d.h. die Institute berücksichtigen implizit mögliche Erwartungen der Gewerkschaften und entwickeln auf dieser Grundlage ihr Programm. Das heißt, das Institut lässt eine gewisse Zurückhaltung oder Rücksichtnahme bei Themen erkennen, die geschützte Interessenpositionen der Gewerkschaften berühren, wie z.B. die Privatisierung von öffentlichen Unternehmen, Arbeitszeitfragen, Kündigungsschutz etc.

Im Falle des IRES sind unterschiedliche Akteurskonstellationen denkbar. So kann das IRES mit den staatlichen und wissenschaftlichen Vertreter im Verwaltungsrat kooperieren, wenn es darum geht, Themen aufzugreifen, die eher im allgemeinen Interesse und weniger im spezifischen Interesse der einzelnen Gewerkschaften liegen. Geht es um die Durchsetzung grundsätzlicher Fragen, die für alle Gewerkschaften von besonderem Interesse sind, dann kann das Institut mit den Gewerkschaften agieren. An dieser Stelle entsteht hin und wieder Unzufriedenheit bei den Gewerkschaften, wenn das IRES (intra-muros) sich stärker gesamtgesellschaftlichen Themen widmet und gewerkschaftliche Inhalte „vernachlässigt“ werden. Dies kann vor allem durch die Beteiligung an Ausschreibungen des DARES entstehen. Da das IRES aber auf zusätzliche Mittel angewiesen ist, kann diese „Kritik“ seitens der Gewerkschaften vom Institut meist zurückgewiesen werden.

Die duale Struktur des IRES aus IRES intra-muros und Agence-d'objectifs bildet den Handlungskontext für die beiden Akteure. Bereits durch die oben genannte strukturelle Trennung wird die Verhandlung zwischen den gewerkschaftlichen Akteuren und den Wissenschaftlern entlastet und die Autonomie der Wissenschaftler gestützt. Die Handlungsorientierungen der Wissenschaftler richten sich auf die Umsetzung ihrer Forschungsinteressen. Die gewerkschaftlichen Handlungsorientierungen sind auf verständlich formulierte Informationen gerichtet, die ihnen eine Reflexion des eigenen Standpunktes eröffnen.

Die Bearbeitung politischer Reformthemen, wie beispielsweise die Gesundheitsreform, die Rentenreform oder die Privatisierung von staatlichen Unternehmen, stellen für das IRES heikle Themen dar, mit denen sie leicht in Konflikt mit bestehenden gewerkschaftlichen Interessen (Befürwortung oder Zurückweisung einer Reform) geraten können. Als Ausweg aus diesem Dilemma nutzt das IRES den internationalen Vergleich, anhand dessen Themen aus verschiedenen nationalen Perspektiven dargestellt werden können. Die Auswirkungen von sozialen Reformen und der jeweilige gewerkschaftliche Umgang damit in verschiedenen Ländern kann so aus einer größeren Distanz zum Geschehen im eigenen Land diskutiert werden. So werden die französischen Gewerkschaften mit einem Spektrum von Lösungen konfrontiert, die Raum für eine eigene Auseinandersetzung und politische Positionierung lassen.

Der Direktor übernimmt eine spezielle Vermittlungsrolle zwischen den gewerkschaftlichen Akteuren, den wissenschaftlichen Akteuren und im Falle des IRES auch gegenüber der staatlichen Politik, wie es bereits aus der systemtheoretischen Perspektive beschrieben wurde. Das IRES befindet sich in einem von zwei Seiten politisch stark „verminten" Feld. Um das Verhältnis zwischen wissenschaftlichen Eigeninteressen und politischen Anforderungen auszubalancieren, entwickelte das Institut eine starke wissenschaftliche Identität, um sich gegen die politische Einflussnahme auf Forschungsergebnisse oder die Themenwahl zu schützen. Der Appell an die wissenschaftliche Glaubwürdigkeit wird als Schutzschild gegenüber einer Kolonialisierung der Wissenschaft durch die Politik verwendet[100]. Der Pakt der politischen Neutralität zwischen den Gewerkschaften und gegenüber dem IRES bildet die institutionelle Basis für sein Selbstverständnis und das Überleben des IRES.

1.2.2 LRD: Autonomie bei der Themenwahl und marktförmige Koordinierung der Entscheidung

Beim LRD werden Entscheidungen hinsichtlich der Jahresplanung in einem relativ informellen Rahmen im Executive Committee, in dem sich die kollektiven Akteure, die Gewerkschaften und Vertreter des Instituts als korporativer Akteur gegenübersitzen, getroffen. Dabei haben die Institutsmitglieder einen großen Autonomiespielraum bei der Themenwahl. Die beteiligten Akteure diskutieren aktuelle und geplante Arbeitsschwerpunkte und Themen

[100] Carol Hirschon Weiss (1991) verweist darauf, dass wissenschaftliche Objektivität als Schutzschild gegen den Angriff eines Gegners kreiert wurde und oft auch von Policy Forschern genutzt wird. „Even social scientists who appeared to use research to make a policy case could rely on their adherence to professional norms to protect them from counterattack by those outside the privileged bastion of the discipline and the university." (320) (vgl. auch Furner 1975).

des Instituts. Die Besonderheit beim LRD besteht darin, dass die Vermittlung oder Handlungskoordination marktförmig erfolgt. Das heißt die Verkaufszahlen der Publikationen und Einnahmen über die Serviceleistungen begrenzen zu einem gewissen Grad die inhaltlichen Entscheidungen der Akteure. So kann auf einen aufwändigen und ressourcenbindenden Abstimmungsprozess im Vorfeld verzichtet werden.

Die Gewerkschaften bilden den relevanten Markt der „Akteure" für das Institut, wo sie ihre Publikationen und ihre Beratung anbieten. Der Widerspruch zwischen „wissenschaftlichen" Interessen des Instituts und politischen Interessen ist im Gegensatz zum IRES und dem WSI wesentlich geringer. Dies ist zum einen auf die pragmatischen Handlungsorientierungen der Akteure, d.h. Gewerkschaften und Institut, zurückzuführen. Die Anschlussfähigkeit der produzierten Publikationen an die Handlungsorientierungen der Akteure vor Ort rangiert auch für das Institut vor der Wissenschaftlichkeit. Das Interesse beider Seiten ist es, Themen angemessen aufzubereiten, die die Gewerkschaftsvertreter in die Lage versetzen sollen, ihre Interessen vor allem auf betrieblicher Ebene durchzusetzen. Vorhandene Daten müssen ausreichend belastbar sein, d.h. auf offiziell anerkannten Quellen (Behörden, anderen wissenschaftlichen Instituten etc.) beruhen, so dass sie in der politischen Auseinandersetzung nicht angezweifelt werden können. Insofern spielt die wissenschaftliche Qualität hier eine Rolle im Hinblick auf die Validität der verwendeten Daten. Die Erzeugung eines theoretischen Mehrwerts ist mit der Arbeit jedoch nicht verbunden. Entscheidend ist vielmehr, dass aus den gewonnenen Informationen Handlung abgeleitet werden kann. Letzteres bildet einen gemeinsamen Bezugspunkt der Institutsvertreter und der Gewerkschaften bzw. ihrer Vertreter und Mitglieder.

Bei bilateralen Projekten muss das LRD seine Methoden an die gestellte Fragestellung anpassen und das dafür notwendige Budget bestimmen. Auch dies ist wieder eine Koordination durch den Markt, denn das Institut muss sich auch an anderen Anbietern von Forschungsleistungen orientieren, die von den Gewerkschaften unter Umständen in Betracht gezogen werden.

Letztlich können Themen nur dauerhaft neu bearbeitet werden, wenn diese sich verkaufen lassen, was insgesamt eine institutionelle Restriktion darstellt. Der Verkauf auflagenstarker „bestseller" und die Erlöse aus der Auftragsforschung ermöglichen die Querfinanzierung wichtiger Themen, die aus unterschiedlichen Gründen eine schwache Nachfrage besitzen (z.B. Informationen über Europa). Je größer der Adressatenkreis, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, hohe Verkaufszahlen zu erzielen, inhaltliche Spielräume zu erzeugen und das Institut materiell zu stabilisieren. Aus diesem Grunde wurde 2005 eine Marketingstelle eingerichtet. Die Mitarbeiterin hat die Aufgabe, mit den Mitgliedsgewerkschaften Kontakt zu halten, neue Strategien zur Gewinnung von neuen Subskribienten und Abonnenten zu entwickeln. Sie ist eine strategische Unterstützung der informellen Netzwerkarbeit, die die Mitarbeiter im Rahmen ihrer Projektarbeit sowie der alltäglichen Akquisition betreiben.

1.2.3 WSI: Hohe Autonomie bei der Forschungsplanung, politische Positionierung und wechselseitige Koordination

Beim WSI verhandeln Gewerkschaften und Institut ähnlich wie beim IRES in formalen Gremien wie der Vorstandskommission über die kurz- (Jahresplanung) und mittelfristige

(Forschungsprogramm) Themenplanung des Instituts sowie die laufende Arbeit. Die dortigen Entscheidungen werden durch einen längeren Prozess interner Abstimmung im Rahmen von Referentenbesprechungen und Referentenklausuren und informelle Konsultationen mit den Gewerkschaften vorbereitet und vordiskutiert. Der wissenschaftliche Beirat steht ebenfalls beratend zur Verfügung. Im Vorfeld der formalen Entscheidungsfindung erfolgt bereits eine wechselseitige Anpassung der unterschiedlichen Auffassungen, die zum Teil über Netzwerke zwischen Wissenschaftlern (Korporative Akteure) und Gewerkschaftern (Kollektive Akteure) koordiniert bzw. beeinflusst werden. Da in der Vorstandskommission die Mitgliedsgewerkschaften und der DGB jeweils ein eigenes Stimmrecht ausüben, sind verschiedene Akteurskonstellationen zwischen Institut und den Einzelgewerkschaften je nach vorliegenden inhaltlichen Interessen denkbar. Die Entscheidung fällt letztendlich hierarchisch durch Abstimmung der Gewerkschaftsvertreter.

Durch die Einbindung des Instituts in die Stiftung hat sich der Einfluss vom DGB auf die Einzelgewerkschaften verlagert. Damit sind die Handlungs- und Interessenorientierungen der kollektiven Akteure heterogener geworden. Bedingt durch diese Umstellung wurde das sozial- und wirtschaftspolitisch ausgerichtete Forschungsprogramm um einen betrieblichen Fokus ergänzt. Mit der Betriebsrätebefragung konnte das Spektrum der Eigenforschung im betrieblichen Bereich erheblich ausgeweitet werden.[101]

Zusammenfassung

Das IRES und das WSI handeln ihre Interessen in formalen Gremien, dem Verwaltungsrat und der Vorstandskommission aus. Beiden Gremien geht ein intensiver, teilweise formeller Abstimmungsprozess voraus. Beim IRES ist die Abstimmung zwischen Direktor und Gewerkschaftsbüro ein wichtiger Zwischenschritt neben der internen Diskussion zwischen Direktor und Wissenschaftler. Das WSI organisiert die interne Abstimmung über die Referentenversammlungen bzw. Referentenklausur. Seit der Integration des WSI in die Hans-Böckler-Stiftung ist die Abstimmung auf der Ebene der Geschäftsführung als weitere Stufe der Entscheidungsvorbereitung hinzugekommen. Dies hat einerseits die Entscheidungsfindung „bürokratisiert“. Andererseits stärkt die Institution der Stiftung die „Wissenschaftlichkeit“ des Instituts nach außen. Der Status der Gemeinnützigkeit gewährleistet die Veröffentlichung aller Forschungsergebnisse und zwingt die Gewerkschaften, wissenschaftliche Kriterien anzuerkennen.

Beim IRES tragen die Doppelstruktur des IRES intra-muros und der Agence d’objectifs und die klare Mittelzuweisung zur Wahrung der wissenschaftlichen Interessen bei, begrenzen die politische Einflussnahme und den Zugriff der Gewerkschaften auf diese Ressourcen. Zugleich kann der Direktor in einen Loyalitätskonflikt zwischen staatlichen Interessen an einer transparenten Mittelverwendung und inhaltlichen Gewerkschaftsinteressen geraten. Gelöst wird dieses Dilemma durch die Betonung wissenschaftlicher Kriterien, nach denen Projekte möglichst „objektiv“ bewertet werden. Voraussetzung für das Gelingen einer solchen Strategie ist ein hohes Maß an diplomatischem Geschick seitens der Institutsleitung, die permanent zwischen staatlichen, wissenschaftlichen und gewerkschaftlichen Ansprüchen vermitteln muss.

Beim LRD werden die Entscheidungen für bestimmte Themen durch die Wissenschaftler, aber auch sehr stark durch den Markt, also indirekt durch die Nachfrage der Gewerk-

[101] Diese scheinbar positive Ergänzung des Forschungsspektrums stieß überraschenderweise zunächst auf Skepsis bei den Gewerkschaften, die negative Ergebnisse fürchteten.

schaften, bestimmt. Es gibt keine Vorabstimmungen, sondern die Sitzungen des Executive Committees dienen sowohl der Diskussion als auch der Abstimmung. Alle Entscheidungen über neue Themen und Aktivitäten werden auf der Basis der verkauften Publikationen und Subskriptionen und des vorhandenen Budgets getroffen. Wenn die Gewerkschaften bestimmte Themen durchsetzen wollen, müssen sie für die Bearbeitung zahlen, entweder über Subskriptionen oder Kontraktforschung. Für das Institut bleibt einerseits wenig Spielraum für eigene Schwerpunktsetzung jenseits der Marktgängigkeit von Themen. Dies führt andererseits zu einem bewussten Umgang mit den vorhandenen Ressourcen und zur Nutzung von Synergieeffekten, z.B. durch Querfinanzierung von Themen und Projekten.

1.3 Die organisationssoziologische Perspektive

Für eine organisationsbezogene Betrachtung werden die Erkenntnisse von Renate Mayntz (1985) zum Forschungsmanagement verwendet, die sich wiederum auf Überlegungen von Mintzberg stützen, der verschiedene Typen von Organisationsstrukturen entwickelt und diese bestimmten Unternehmen und Institutionen zugeordnet hat. Forschungsinstituten ordnet er eine einfache Struktur zu. Typisch ist diese Struktur auch bei Start up Unternehmen. Sie verändert sich meistens dann, wenn das Unternehmen expandiert. Eine weitere Organisationsstruktur, die auch in größeren Unternehmen oder Forschungseinrichtungen zu finden ist und die ähnlich wie die einfache Struktur hohe Flexibilitätsanforderungen an die Organisationsmitglieder stellt, ist die Struktur der Adhocracy. Hier ist eine einfache Struktur in eine größere Organisation eingebettet. Sie findet sich beispielsweise in Unternehmen mit großen Forschungsabteilungen wie der Luft- und Raumfahrtindustrie, in denen die Mitarbeiter je nach Arbeitsaufgabe zu wechselnden Teams zusammengestellt werden und in denen einzelne Spezialisten hochflexibel an der Lösung eines spezifischen Problems arbeiten.

Darüber hinaus bildet für Mintzberg und Mayntz die Mission einer Organisation ein zentrales Element zum internen Zusammenhalt eines Instituts und zur Abgrenzung gegenüber Ansprüchen nach außen.

1.3.1 IRES und WSI: Kombination zwischen Direktorialverfassung/Abteilungsstruktur, Einfachstruktur und Adhocracy Elementen

Die Organisationsstruktur des IRES weist formal eine Direktorialverfassung mit drei Unterabteilungen aus, die von stellvertretenden Direktoren für Verwaltung, Dokumentation und Forschung geleitet werden. Die größte Einheit bildet die Forschung, die wiederum eine Einfachstruktur ausweist, da die Forscher nur in Arbeitsgruppen und nicht in weitere Hierarchiestufen eingeteilt sind. Damit entspricht das IRES einer Mischung aus einfacher Organisationsstruktur und Direktorialverfassung. Auch das WSI weist nach der Integration in die Hans-Böckler-Stiftung (HBS) Merkmale einer Einfachstruktur auf, die in eine Abteilungsstruktur eingebettet ist. Das Institut bildet also eine eigenständige Abteilung in der Organisationsstruktur der HBS. Innerhalb der Abteilung ist die Hierarchie flach, die Refe-

renten arbeiten gleichberechtigt nebeneinander und vertreten eigenständig ihre inhaltlichen Arbeitsbereiche. Die Institutsleitung praktiziert in beiden Fällen das Prinzip der offenen Tür. Die Wissenschaftler organisieren ihre Arbeit selbst und bringen ihre Projekte selbständig in die kurz- bzw. mittelfristige Forschungsplanung ein. Dies gilt für das IRES ebenso wie für das WSI. In beiden Fällen lässt sich eine Mischung aus Einfachstruktur und Adhocracy erkennen.

Beide Institute sind durch flache Hierarchien und die Möglichkeiten eines spontanen, informellen Austauschs gekennzeichnet. Im Vordergrund steht die wissenschaftliche Arbeit. Aufgrund der flachen Hierarchie und der jeweils für sich arbeitenden Wissenschaftler besteht die Gefahr, dass das Institut seinen inneren Zusammenhalt verliert und nicht in der Lage ist, nach außen einheitlich aufzutreten. Eine Integration der Arbeit, aber auch der Wissenschaftler kann durch zwei Instrumente erfolgen: Erstens die Formulierung einer arbeitsübergreifenden Zielsetzung (Mission=Was wollen wir tun?) und deren Verankerung im Institut durch den Direktor und zweitens die Schaffung arbeitsbereichsübergreifender Projekte.

Die Mission des IRES und des WSI ist in beiden Fällen darauf ausgerichtet, die wissenschaftliche Glaubwürdigkeit des Instituts zu erhöhen. Dies geschieht durch die Anwendung der in der Wissenschaft zur Verfügung stehenden Methoden, die Beteiligung an Drittmittelprojekten im Rahmen der staatlichen Forschungsförderung und die Veröffentlichung in wissenschaftlich anerkannten Verlagen und Zeitschriften. Im Gegensatz zur universitären Wissenschaft konzentriert sich die Arbeit des IRES vorrangig auf die Generierung empirischer Forschungsergebnisse. Eine Ausnahme bildet die Arbeit der jüngeren Nachwuchswissenschaftler, die je nach Karriereinteresse auch auf die Weiterentwicklung und Ergänzung bestehender oder neuer Theorieansätze ausgerichtet ist.

Beim IRES kommt hinzu, dass der Länder-Vergleich als methodisches Instrument genutzt wird, um gewerkschaftsnahe Themen für die nationale Ebene zugänglich zu machen und als eine Möglichkeit, Gewerkschaften dazu zu bewegen, sich auch mit politisch heiklen Themen auseinanderzusetzen. Die Forschung des IRES verfolgt eine reflexive Betrachtung von Sachverhalten aus verschiedenen Perspektiven, um im Sinne der Aufklärung zu einer umfassenden Beurteilung eines Themas oder einer Fragestellung zu gelangen.

Beim WSI hat sich im Laufe seiner Tradition ein wissenschaftlich gestütztes, politikorientiertes und interessenpolitisch engagiertes Wissenschaftsverständnis entwickelt. Diese Mission des WSI ist geprägt worden durch die gesellschaftspolitische Rolle des DGB und sein Engagement für eine sozial- und arbeitspolitische Gestaltung der Gesellschaft. Zu seinem Profil gehört deshalb eine kritische Auseinandersetzung mit bestehenden Forderungen der Arbeitgeberseite und politischen Maßnahmeprogrammen auf politischer Ebene aus einer Arbeitnehmer- bzw. Gewerkschaftsperspektive. Wissenschaftliche Arbeit und eine politische Positionierung sind für das Institut kein Widerspruch.

Das IRES hingegen steht sechs verschiedenen Positionen innerhalb der Gewerkschaftsbewegung gegenüber. Es hat sich gezeigt, dass ein möglichst neutrales, wissenschaftliches Selbstverständnis zur Stabilität des Instituts beiträgt, was gelegentliche Meinungsverschiedenheiten und Konflikte zwischen Institut und Gewerkschaften nicht ausschließt. Fragestellungen werden aus mehreren Perspektiven diskutiert und gegeneinander abgewogen. Die Positionierung und Bewertung des vorgetragenen Sachverhaltes wird den Lesern überlassen. So wird vermieden, in politischen Auseinandersetzungen Stellung zu beziehen.

Der Leitung beider Institute kommt eine wesentliche Bedeutung beim Management der Institute, aber auch bei der Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften zu. Beim IRES ist der Direktor der zentrale Ansprechpartner für die staatlichen Akteure und die Gewerkschaften. Er gewährleistet, dass die wissenschaftliche Qualität der gemeinsamen Forschungsarbeit erhalten bleibt und kritische bzw. politische Anforderungen möglichst nicht direkt an die Forscher herangetragen werden, um unmittelbare Störungen in der wissenschaftlichen Arbeit zu vermeiden. Stattdessen muss die Leitung diese Impulse im Rahmen ihrer Managementtätigkeit intern verarbeiten. Diese Haltung ist auch bei der Leitung des WSI zu erkennen.

Die inhaltliche Ausrichtung der Institute ist, abgesehen von der generellen Arbeitnehmer- bzw. Gewerkschaftsorientierung, immer auch mit den Interessen und fachlichen Vorlieben der Leitung und der Wissenschaftler verbunden, die wiederum Moden und thematischen Konjunkturen in Wissenschaft und Politik unterliegen. Auch dies trifft auf beide Institute zu und ist bei der Analyse der einzelnen Entwicklungsphasen der Institute erkennbar.

Die Durchführung arbeitsbereichsübergreifender Projekte als Teil der Mission, trägt wesentlich zum Zusammenhalt einer Forschungseinrichtung bei. Beim WSI arbeiten z.B. Wissenschaftler aus verschiedenen Bereichen zu ausgewählten Themen der Betriebsrätebefragung oder des Frauendatenreports zusammen. Da hier Wissenschaftler aus unterschiedlichen Bereichen für eine begrenzte Zeit gemeinsam an einem Thema arbeiten, kann man im Sinne Mintzbergs von einer Adhocracy-Struktur sprechen. Wesentlicher Steuerungsmechanismus innerhalb dieser Projektform ist das gegenseitige Vertrauen, die eigenen Kenntnisse und Fähigkeiten zum Wohle des Gruppenprodukts einzusetzen.

Da die Forschungsarbeit jedoch sowohl in Einzelarbeit als auch in bereichsübergreifender Zusammenarbeit und in zeitlich begrenzten Projekten stattfindet, ist die systematische Entwicklung und kontinuierliche Umsetzung einer Mission sehr schwierig und gerät immer wieder aus dem Blickfeld. Meist sind interne Konflikte oder Unzufriedenheit durch eine zu starke Abgrenzung der Mitarbeiter untereinander ein Zeichen für ein Auseinanderfallen der Organisation, dem von Zeit zu Zeit durch eine Neujustierung der Mission entgegengewirkt werden sollte.

Anhand des IRES lässt sich ablesen, dass ein Direktor, der in beiden Sphären (Gewerkschaftspolitik, Wissenschaft) verwurzelt und anerkannt ist (Jacques Freyssinet) zur langfristigen Stabilität eines gewerkschaftlichen Instituts beitragen kann. Die Herausbildung einer für alle Institutsmitglieder verbindlichen Mission hat sogar dazu geführt, dass das Institut trotz wechselnder Leitungen eine gewisse Stabilität in seiner Arbeit beweist, was sicherlich auch an der Anzahl langjähriger, mit dem Institut stark verbundener Mitarbeiter zurückzuführen ist.

Die Erfahrungen mit Start-up Unternehmen, z.B. aus der Phase der New Economy, zeigen nämlich, dass einfach strukturierte Organisationsformen in der Regel sehr labil sind und ein Wechsel des Personals oder der Spitze direkte Auswirkungen auf die Stabilität des Instituts haben kann. Eine über den Direktor vermittelte und unter den Wissenschaftlern verankerte Mission, also eine gemeinsam geteilte Zielsetzung, kann zur Stabilisierung nach innen und zur Abgrenzung nach außen beitragen. In diesem Sinne stellt die Formulierung einer Mission wie „die wissenschaftliche Glaubwürdigkeit zu verbessern“ ein mögliches, verbindendes Ziel für die Institutsmitglieder dar. Schließlich dient die Formulierung einer gemeinsamen Mission dazu, „das Schiff auf Kurs zu halten“ (FW3), wie es ein befragter Wissenschaftler

des IRES formuliert, und sich gegenüber einseitigen politischen Anforderungen abzugrenzen.

1.3.2 LRD – Einfachstruktur und flache Hierarchie

Das LRD entspricht dem Mintzbergschen Modell der Einfachstruktur oder „non-structure“ am ehesten. Das Institut zeichnet sich durch eine außerordentlich flache Hierarchie aus. Auch der leitende „Secretary“, der innerhalb des Instituts für den Jahresbericht und die Finanzen zuständig ist, arbeitet als „Gleicher unter Gleichen“ an Projekten und Publikationen mit. Das Institut orientiert sich an dem Bedarf der Mitgliedsgewerkschaften. Die verkauften Publikationen signalisieren, welche Broschüren des Instituts wie häufig nachgefragt werden und wo sich Veränderungen in der Bedarfsstruktur zeigen. Die zentrale Mission des LRD besteht darin, die Passgenauigkeit von Institutsangebot und gewerkschaftlichen Interessen zu gewährleisten. Dies erfolgt durch die regelmäßigen Arbeitssitzungen des Executive Committee. Dort beobachten und besprechen die Gewerkschafter und Institutsmitglieder Thementrends, diskutieren den Arbeitsstand und prüfen die Finanzsituation des Instituts.

Die Arbeit im Institut ist durch ein hohes Maß an Selbstorganisation und Eigenverantwortung geprägt. Die einzelnen Mitarbeiter sind jeweils für unterschiedliche Publikationen zuständig, liefern Artikel für das Magazin „Labour Research“ und bearbeiten selbständig gewerkschaftliche Auftragsprojekte. Diese hohe Belastung des Einzelnen führt immer wieder zu Überforderungen und Zuständigkeitsproblemen bzw. zu Widerständen in der Zusammenarbeit. Die Ursachen können in einer geringen strukturellen Differenzierung bzw. Zentralisierung liegen. Eine solch flache Arbeitsorganisation ist zwar hoch flexibel und ressourcensparend. Nachteilig wirkt sich jedoch aus, dass es zu wenige Puffer gibt bei hoher Nachfrage. Dies zeigte sich beispielsweise durch den Anstieg der Auftragsforschung, der nur durch eine Neueinstellung bzw. die Rückkehr eines freigestellten Mitarbeiters bewältigt werden konnte.

Zusammenfassung

Das Mintzbergsche Modell der Einfachstruktur findet sich in allen drei Instituten. Am ehesten entspricht die Organisationsstruktur des LRD dem Modell der Einfachstruktur, während diese beim IRES und beim WSI eingebettet ist in eine Direktorial- und Abteilungsstruktur und somit Elemente der Adhocracy aufweist. Beim IRES folgt die Strukturierung der französischen Bürokratietradition, die für staatliche Organisationen und die daran angebundenen Einrichtungen eine bestimmte Form der Hierarchie vorsieht. Beim WSI hat sich die Organisationsstruktur aus der Integration in die Hans-Böckler-Stiftung ergeben. Die interne, weitgehend selbständige Arbeitsorganisation ist davon nahezu unberührt geblieben. Die mit der früheren Selbstverwaltung verbundenen Rechte auf eine Mitwirkung der Wissenschaftler an den Institutsentscheidungen ist jedoch mit der Integration abgeschafft worden.

Abb. 22: Verortung der Institute auf der Makro, Meso und Mikroebene

Institute / Ebenen	IRES Paris	LRD London	WSI Düsseldorf
Makroebene *Verhältnis zwischen Institut und staatlicher Politik und Wissenschaft*	Starke Kopplung durch institutionelle Bindung an die staatliche Politik und die Forschungsförderung des Arbeitsministeriums (DARES). Institutionelle Einbindung als Politikberater auf Regierungsebene (cercle des économistes). Starke Kopplung mit dem Wissenschaftssystem über die staatliche Forschungsorganisation (mise à la Disposition), inhaltliche Zusammenarbeit mit der Universität Marne-le-Vallée im Aufbau, historische Kontakte zu den Instituts du travail.	Lose Kopplung des Instituts mit staatlicher Politik, abhängig von persönlichen Netzwerken, Verbindung zur politischen Ebene erfolgt mittelbar durch die Gewerkschaften (TUC) und die Labour Party über gelegentliche Anhörungen in Expertenkommissionen. Lose Kopplung mit der Wissenschaft aufgrund der Praxisnähe des Instituts Wissenschaftliche Community und wissenschaftliche Institute sind Quellen für Informationen, aber keine originären Kooperationspartner.	Starke Kopplung des Instituts mit staatlicher Politik, abhängig von persönlichen Netzwerken, Verbindung erfolgt mittelbar durch Gewerkschaften (DGB) und Sozialdemokratische Partei (SPD) sowie über deren politische Stiftung (FES), gelegentliche Anhörungen im Parlament oder Expertenkommissionen. Lose Kopplung mit dem Wissenschaftssystem über die wissenschaftliche Community der Universitäten, stärker mit den außeruniversitären Forschungseinrichtungen.
Mesoebene *Verhältnis zwischen Institut und Gewerkschaften*	Doppelstruktur des IRES und staatliche Förderung wirken finanzieller Abhängigkeit von den Gewerkschaften entgegen und sichern Autonomie des IRES. Persönliche Präsenz der Gewerkschaften (Gewerkschaftsbüro) und Conseillers Techniques gewährleisten kontinuierlichen Austausch und fördern Vertrauensbildung zwischen IRES und Gewerkschaften.	Breite Mitgliederstruktur (affiliations) und „Produktdiversifikation“ (Publikationen, Auftragsforschung) wirken finanzieller Abhängigkeit entgegen und sichern Autonomie. Angebot muss anschlussfähig an gewerkschaftlichen Bedarf sein; Markt signalisiert Passgenauigkeit; gezieltes Marketing unterstützt diesen Prozess.	Integration in die Hans-Böckler- Stiftung stärkt Autonomie des Instituts. Austausch mit Gewerkschaften erfolgt weitgehend formell über die Gremien der Hans-Böckler-Stiftung. Informelle Kontakte zwischen Institut und Gewerkschaften erfolgen über die Stiftungs- und Institutsleitung sowie über individuelle Netzwerke der Fachreferenten und Wissenschaftler.
Mikroebene *Organisationsstruktur und Führung*	Eigenständige formale Organisation. Führung ist nicht Teil der Fo-Teams; sie managed und hält Kontakt zu den Gewerkschaften. Präsenz der Gewerkschaften stärkt Vertrauensbildung durch informelle Zusammenarbeit im Institut.	Informelle Teamstruktur, flexibel, Führung ist Teil des Fo-Teams, informelle Arbeitsteilung, verhandelbar in Referentenbesprechungen, Gespräche mit den einzelnen Gewerkschaften sind abhängig von konkreten Forschungsaufträgen, Treffen orientieren sich an konkretem Informationsbedarf (pragmatisch).	Formale Organisation des Instituts ist eingebettet in Abteilungsstruktur der Hans-Böckler-Stiftung, Führung ist nicht Teil der Fo-Teams. Sie managed und hält Kontakt zur Gewerkschaftsspitze. Zwischen Gesamtorganisation und informellem Eigenleben des Instituts.

Quelle: Eigene Darstellung

Die Mission des IRES ist sehr stark auf eine international vergleichende Forschung, Aufbereitung und Zusammenführung von Forschungsergebnissen ausgerichtet. Politikberatung wird aufgrund des Neutralitätspaktes zwischen Institut und Gewerkschaften abgelehnt. Das

WSI versteht seine Mission in einer wissenschaftsgestützten Politikberatung, die auch als Gründungsmotiv nachgewiesen werden kann. Insofern kann beim WSI im Hinblick auf die Mission von einer langen Tradition und im Hinblick auf die Organisationsstruktur von einem stetigen Wandel gesprochen werden.

2. Formen gewerkschaftsnaher Forschungsinstitute

Auf der Basis des Institutsvergleichs lassen sich Anhaltspunkte für drei verschiedene Arrangements gewerkschaftsnaher Forschungsinstitute erkennen. Sie bilden jeweils empirisch gesättigte, voneinander abweichende Institutsformen. Ihre spezifischen Ausprägungen können als spezifische Merkmale gewerkschaftsnaher Forschungsinstitute gedacht werden. Beim IRES ist es die Ausprägung eines wissenschaftsorientierten Forschungsansatzes, beim LRD ist es die Ausprägung des Service- und Beratungsansatzes und beim WSI ist es die wissenschaftsgestützte Politikberatung, die das Institutsprofil wesentlich bestimmt.

In Frankreich ist die wissenschaftliche Orientierung stark ausgeprägt. Die in Frankreich immer noch starken Unterschiede in den politischen Einstellungen der Gewerkschaften (Polarisierung) fördern diesen Ansatz. Die international vergleichende Methode ermöglicht, die sozialen Herausforderungen und Konflikte im eigenen Land aus einer Distanz und aus unterschiedlichen Perspektiven zu betrachten. Mit der Chronique International geht das Institut auf die Bedürfnisse der Adressaten nach Lesbarkeit und einer überblickartigen Darstellung gewerkschaftsrelevanter Themen ein. Die thematischen Seminare bieten jenseits der Gremien und der Zusammenarbeit mit dem Gewerkschaftsbüro die Möglichkeit einer intensiven Diskussion ausgewählter Themen. Die große Resonanz auf das Seminar zur Restrukturierung hat gezeigt, dass bei den französischen Gewerkschaften ein Bedarf nach einem tieferen Verständnis des betrieblichen Wandels und der Umstrukturierung von Unternehmen besteht.

Abb. 23: Formen gewerkschaftsnaher Forschungsinstitute

IRES (Frankreich)	LRD (England)	WSI (Deutschland)
International vergleichende Forschung	Service, Beratung, Kontraktforschung	Wissenschafts-gestützte Politikberatung

Quelle: Eigene Darstellung

Die Trennung zwischen IRES intra-muros und den Projekten, die im Rahmen der Agence d'objectifs durchgeführt werden, bewirkt eine klare Arbeitsteilung zwischen Forschungsinstitut und Gewerkschaften. Allerdings führt dies auch zu einem Auseinanderfallen der beiden Bereiche bzw. zu einer suboptimalen Nutzung der Ressourcen. Auf der Gewerkschaftsseite ist keine Systematik bei der Verwendung der Mittel erkennbar, da sie immer stärker auf Anforderungen des Wandels reagieren müssen und somit kurzfristiges Handeln und Flexibilität im Vordergrund stehen. Seitens des IRES intra-muros ergeben sich aus der wissenschaftlichen Diskussion und aus der Auseinandersetzung mit den Gewerkschaftern,

z.B. im Gewerkschaftsbüro, immer wieder neue Fragestellungen, so dass sie immer wieder an die Grenzen ihrer finanziellen Mittel stoßen. Das heißt die Arbeitsteilung schafft zum einen die notwendige Differenz zur Erhaltung des wissenschaftlichen Anspruchs an die Qualität der Forschungsarbeit. Zum anderen behindert sie einen flexiblen Zugriff auf die Gesamtheit der Mittel. Allerdings ist das interne Ringen um die Verwendung der Mittel auch eine Auseinandersetzung zwischen den spezifischen Handlungsorientierungen und Interessen der Gewerkschaften und des IRES.

In dem Service- und Beratungsansatz des LRD erfolgt die Vermittlung der Interessen von Institut und Gewerkschaften über den „Markt", der durch die gewerkschaftlichen Aktivisten in den Betrieben und den Mitgliedsgewerkschaften des Instituts repräsentiert wird. Aufgrund dieses Prinzips ist allen Beteiligten klar, dass für Anfragen, die über den bestehenden Service hinausgehen, ein Projekt entwickelt werden muss, das durch die jeweiligen Auftraggeber zu finanzieren ist. Die Ideen für diese Projekte werden im gegenseitigen Beratungsgespräch entwickelt, in dem das Thema spezifiziert und der Umfang des Projektes frei bestimmt werden. Der Vorteil besteht darin, dass das Institut auf die Bedarfe der jeweiligen Auftraggeber eingehen kann, der Nachteil ist, dass die Anfragen nicht geplant werden können und es zu Engpässen in der internen Abarbeitung bzw. Arbeitsorganisation kommen kann. Auch deutet sich eine Tendenz zur rein ökonomischen Betrachtung von Projektanfragen an. D.h. mit der Zeit kann es dazu kommen, dass bei jeder Anfrage in „Aufträgen" und „zusätzlichen Projektmitteln" gedacht wird. Die Balance zwischen der Konkretisierung des Kundenbedarfs und dem Eigeninteresse an zusätzlichen Mitteln ist Teil des jeweiligen „Beratungsgesprächs", das in hohem Maße von Vertrauen zwischen Gewerkschaft und Institut und den jeweiligen Akteuren abhängt.

Im Laufe der Institutsgeschichte lässt sich ein wellenartiger Prozess von Politisierung und Verwissenschaftlichung feststellen, der wiederum als Ausdruck eines mal mehr oder weniger intensiven Prozesses gesellschaftspolitischer Auseinandersetzung verstanden werden kann. Das WSI war lange Zeit geprägt durch den DGB und dessen Aufgabenstellungen.

Mit dem Niedergang der gewerkschaftlichen Unternehmen und den wachsenden Konjunkturproblemen geriet auch die Arbeit des WSI innerhalb der Gewerkschaften unter Legitimationsdruck. Mit dem Wandel der industriellen Produktion waren eine Entpolitisierung sozialer Fragen und eine Verlagerung auf ökologische Probleme verbunden. Die Einzelgewerkschaften gewannen an Einfluss im DGB, was eine heftige Debatte um die Zukunft des WSI auslöste und schließlich zur Integration eines „Rumpfinstituts" in die Hans-Böckler-Stiftung.

Die Distanz zum DGB vergrößerte sich nicht nur räumlich. Auch die Zusammenarbeit wurde lockerer. Das Institut wurde in eine hierarchische Organisationsstruktur integriert und die Selbstverwaltung als Organisationsprinzip abgeschafft. Der Kontakt zum DGB wurde schwächer und der Kontakt zu den Einzelgewerkschaften wurde allmählich intensiver. Das Institut arbeitet heute, nach einer Phase der kulturellen und organisatorischen Anpassung, abteilungsübergreifend insbesondere mit der Abteilung Forschungsförderung zusammen. In Bezug auf die Forschungsarbeit ergeben sich Vorteile, da die Wissenschaftler von der Leitungstätigkeit entbunden sind.

Die Kommunikation zwischen Institut und Gewerkschaften erfolgt zum einen durch die Gremien und wird zum anderen bestimmt durch persönliche Kontakte mit den jeweiligen gewerkschaftlichen Referenten. Die Leitung koordiniert die Institutsinteressen mit der Füh-

rungsebene der Gewerkschaften und tariert Konflikte und direkte Anfragen der Gewerkschaften aus. Im Gegensatz zur vorherigen eigenständigen Organisation besteht nun auch mehr Manövrierspielraum bei der Bearbeitung von externen Anfragen, da auch auf andere Abteilungen und deren Kompetenzen, Beratung und Service verwiesen werden kann.

3. Zwischen Wissenschaft und Politik

Die Institute bewegen sich in einem permanenten Spannungsfeld wechselnder Interessenkonstellationen. Grundsätzlich ist zu erkennen, dass die Gewerkschaften verwendbare Ergebnisse erwarten, die ihre Position in den Verhandlungen auf staatlicher Ebene oder mit den Arbeitgebern stärken, um so den Erwartungen ihrer Mitglieder gerecht zu werden. Es liegt im Interesse der Institute, die Anforderungen der Wissenschaft an Intersubjektivität und Methodenadäquanz zu erfüllen und wissenschaftliche Glaubwürdigkeit zu erreichen. Letzteres ist notwendig, um in der wissenschaftlichen Diskussion gehört zu werden.

Ausgehend von der historischen Entwicklung der Institute und der jeweiligen Gewerkschaftstradition (pluralistisch, Einheitsgewerkschaft) besteht bei den untersuchten Instituten jeweils entweder eine verstärkte Neigung zur Politisierung oder zur Verwissenschaftlichung.

Abb. 24: Im Spannungsfeld politischer und wissenschaftlicher Anforderungen

Gewerkschaftliche Institute	Gewerkschaften: Verminderte Anforderungen an die politische Relevanz der Ergebnisse	Gewerkschaften: Erhöhte Anforderungen an die politische Relevanz der Ergebnisse
Geringe Neigung zur „Verwissenschaftlichung“	**Wechselseitige Anpassung (Kompatibilität)**	**hoher Steuerungsanspruch (Vereinnahmung)**
Hohe Neigung zur“ Verwissenschaftlichung“	**Hohe wissenschaftliche Autonomie (Verselbständigung)**	**Manifester Konflikt (Blockade)**

Quelle: Eigene Darstellung angelehnt an Hohn/Schimank 1990: 341

Im Falle der drei ausgewählten Institute wird die These aufgestellt, dass die Akteurskonstellationen und die historisch entstandenen Handlungskontexte (Strukturen der Institute, Gewerkschaftssystem, politisch-kulturelle Prägung), in denen die Institute agieren, Entwicklungen in die ein oder andere Richtung begünstigen. Inwieweit es zu extremen Ausrichtungen kommt, wie dem Verlust der wissenschaftlichen Autonomie oder der praktischen Irrelevanz, ist abhängig davon, wie die Institute die unterschiedlichen an sie gestellten Anforderungen institutionell ausbalancieren.

Das IRES intra-muros kann aufgrund der Doppelstruktur in einem geschützten Bereich agieren. Das mit den Gewerkschaften abgestimmte Forschungsprogramm gewährt Planungssicherheit für langfristige Forschungsprojekte und sorgt für eine Integration gewerkschaftlicher Anforderungen.

Aufgrund seiner begeschränkten Ressourcen orientiert sich das IRES neben den gewerkschaftlichen Bedarfen an den wissenschaftlichen und inhaltlichen Anforderungen der Drittmittelvergabe im staatlichen System der Forschungsorganisation. Dies verstärkt die durch die strukturelle Arbeitsteilung gegebene „Abgrenzung" zu den Gewerkschaften und leistet einer „wissenschaftlichen Verselbständigung" Vorschub. Die Bemerkung Pierre Bompards beim 20-jährigen Jubiläum 2003, dass das IRES kein zusätzliches Institut des CNRS sein solle, verweist auf diese Gefahr (Supplément spécial XXe anniversaire de Revue de l'IRES 2003: 27). Die Neigung des IRES, die Einhaltung von wissenschaftlichen Normen zu betonen, kann als Ausdruck oder Reflex gegenüber der stark politisierten und polarisierten Gewerkschaftsbewegung und deren Einfluss auf die wissenschaftliche Arbeit gedeutet werden. Gleichzeitig ermöglicht eine im Sinne der Aufklärung breite/heterogene wissenschaftliche Befassung mit sozioökonomischen Problemlagen den Gewerkschaften einen differenzierten Blick auf die gesellschaftliche Wirklichkeit. Mit Hilfe der Methode des internationalen Vergleichs können unterschiedliche Strategien und der Umgang von Gewerkschaften mit gesellschaftlichen Veränderungen in anderen Ländern illustriert werden.

Die frühe Entscheidung des LRD, sich als Service- und Beratungseinrichtung der Gewerkschaften zu begreifen, hat zu einer starken Orientierung an den praktischen Bedürfnissen der Gewerkschaften und ihrer Mitglieder geführt. Die Anforderungen der Gewerkschaften sind nicht so sehr politisch bestimmt, sondern orientieren sich an dem praktischen Nutzen der zur Verfügung gestellten Informationen. Die verschiedenen Produkte und Dienstleistungen des LRD (Booklets, Workplace-report, Safety Rep Newsletter) und die journalistische Aufbereitung von Fachinformationen verweisen auf diese Orientierung. Eine Ausnahme bildet das Magazin Labour Research, in dem Themen kritisch unter Berücksichtigung von Betroffenen durch die Brille der Gewerkschaften präsentiert werden. Die Ausrichtung auf kurzfristige gewerkschaftliche Bedarfe führt dazu, dass die Bearbeitung von Zukunftsfragen und langfristige Entwicklungen tendenziell aus dem Blick geraten. Dieser Gefahr wird durch die Teilnahme an Fachkonferenzen und die Mitarbeit in europäischen Wissenschaftsinstitutionen entgegengewirkt.

Dennoch kann die starke Ausrichtung an der konkreten Gewerkschaftspraxis zu einem „Tunnelblick" führen, bei dem externe Entwicklungen und Erkenntnisse nicht mehr wahrgenommen werden. Verstärkt wird diese Gefahr durch die Finanzierungsbedingungen, da nur die Themen bearbeitet werden können, die sich verkaufen lassen, sprich die Kosten der Produktion decken. Für das LRD bedeutet dies, dass es „Bestseller" produzieren muss, um seine Finanzsituation zu stabilisieren und Reserven für Innovationen zu erwirtschaften. Um die „richtigen" Themen anzubieten, ist eine „Marktanalyse" bei den Gewerkschaften erforder-

lich. Praktisch erfolgt diese durch persönliche Gespräche und die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften, den Besuch von Veranstaltungen, auf denen sich Gewerkschaften präsentieren, und durch eigene Marketingaktivitäten seitens des Instituts. Die kontinuierliche Prüfung der Verkaufszahlen gibt ein Bild über die aktuell wichtigen Themen. Zum Beispiel zeigte sich, dass sich die Informationen zum Arbeitsrecht zum Bestseller entwickelten, während andere übergeordnete Themen wie „Gewerkschaften und Europa" für die englischen Gewerkschaften von nachgeordneter Bedeutung sind. Die Publikation wurde trotzdem in Angriff genommen, da die Kosten durch den Erfolg von Bestsellern kompensiert werden konnten. Gleichzeitig kann das Institut mit Informationsmaterial reagieren, wenn der Einfluss Europas für die englischen Gewerkschaften und Arbeitnehmer an Relevanz zunimmt. Das heißt, auch ein nach dem Marktmodell organisiertes Institut besitzt Möglichkeiten, einem Tunnelblick zu entgehen und sich damit – wenn auch in begrenztem Maße - Zukunftsthemen zu widmen.

Eine weitere Option, sich etwas intensiver mit einem Thema aus einer „Forschungsperspektive" zu beschäftigen, ist die zunehmende Auftragsforschung (commissioned research) des LRD, die heute zum zweiten Standbein des Instituts geworden ist. Dies sind Projekte, die weitgehend von den Gewerkschaften an das Institut herangetragen werden und Fragen bearbeiten, die in dem unmittelbaren Serviceangebot des Instituts nicht zu bewältigen sind, wie z.B. die Durchführung einer gewerkschaftlichen Mitgliederbefragung oder eine Branchenanalyse. Diese Arbeit bedeutet für die Mitarbeiter zwar eine zusätzliche Belastung, die mit der alltäglichen Routinearbeit, dem Verfassen der Publikationen, vereinbart werden muss, sie eröffnet den Mitarbeitern aber auch die Chance, von der journalistischen zu einer wissenschaftlichen Perspektive zu wechseln.

Das WSI blickt ähnlich wie das LRD auf eine langjährige und wechselvolle Geschichte zurück. Auf die Gründungsphase, die durch eine starke Politisierung geprägt war, folgte eine akademische Selbstbeschränkung, die in den 1970er Jahren durch eine erneute Politisierung abgelöst wurde. Dann folgten die Integration in die Hans-Böckler-Stiftung und damit ein Anpassungsprozess an eine neue institutionelle Umgebung, die mit den Begriffen Kontinuität und Wandel beschrieben werden kann. Kontinuität, da die verbliebenen Mitarbeiter ihre Themengebiete weiterführten und Wandel, da nach der Phase der Konsolidierung Heide Pfarr die Leitung des Instituts übernahm. Die historisch starke Anbindung an den DGB und dessen Aufgabenfeld der gesellschaftspolitischen Gestaltung (Sozialpolitik, Wirtschaftspolitik, Arbeitsmarktpolitik) hat das WSI nachhaltig inhaltlich geprägt. Mit der Integration in die Hans-Böckler-Stiftung vergrößerte sich die Distanz zwischen DGB und WSI. Das WSI betonte sein wissenschaftliches Profil, stärkte die Unternehmens- und betriebsbezogene Forschung und arbeitet gemeinsam mit der Stiftung an einer verbesserten Öffentlichkeitsarbeit. Das WSI konkurriert und kooperiert dabei sowohl mit den Forschungsergebnissen der hauseigenen Forschungsförderung als auch mit den Forschungsergebnissen außeruniversitärer und teilweise universitärer Forschungseinrichtungen.

Im Gegensatz zum Gewerkschaftspluralismus in England und Frankreich ist die Gefahr einer zu starken Steuerung des WSI durch die Gewerkschaften relativ groß. Die gestiegenen wissenschaftlichen Anforderungen an das Institut schützen das Institut vor einer Vereinnahmung im gewerkschaftlichen Tagesgeschäft im Sinne einer "Beratungs- oder Kampagnen-

agentur“[102]. Insgesamt hat das WSI in seiner Geschichte, die durch einschneidende Krisen bis zur existentiellen Bedrohung gekennzeichnet ist, eine erstaunliche Kontinuität bewiesen.

Eine Blockade oder ein manifester Konflikt tritt eher selten auf. Meist handelt es sich um Grenzüberschreitungen, d.h. wenn die jeweiligen Sphären gewerkschaftlicher Politik und der wissenschaftlichen Autonomie durch „Übertritte“ der jeweiligen Akteure verletzt werden. Dies kann durch die Kritik an einem politisch unerwünschten Forschungsergebnis oder die Bewertung gewerkschaftspolitischen Handelns durch einen Wissenschaftler geschehen. Da ein dauerhafter Konflikt eine Verschwendung von Ressourcen und eine Existenzgefährdung der Institute bedeuten würde, wird von beiden Seiten eine Blockade intuitiv vermieden. Das heißt die Ausrichtung der handelnden Akteure ist prinzipiell kooperativ. Der Leitung des Instituts kommt eine wesentliche Bedeutung zu. Durch die Etablierung einer „Mission“, beispielsweise der Formulierung von Grundsätzen in der Forschungsarbeit kann bei Verletzungen in die ein oder andere Richtung auf die Einhaltung der gemeinsam verabschiedeten Regeln rekurriert werden.

4 Balance zwischen Institutsinteresse und Gewerkschaftsbedarf

Wie wird die Balance zwischen den verschiedenen „Systemlogiken“ hergestellt? Die Eingangsthese besagte, dass nationale Traditionen einen Einfluss haben und in Strukturen und Handlungen geronnene Institutionen, also Regeln, die Aushandlungen zwischen Gewerkschaften und Instituten positiv flankieren. Auf den Einfluss der historischen Determinanten wurde bereits hingewiesen. Nun geht es darum, die Bedingungen zu identifizieren, durch die eine Balance zwischen den Forschungsinteressen der Institute und den Gewerkschaftsinteressen hergestellt wird.

Die Besonderheit des IRES ist seine Doppelstruktur von IRES intra-muros und der Agence d’objectifs. Hinzu kommt, dass die Gewerkschaften ein gemeinsames Büro in den Räumen des IRES unterhalten. Der Direktor des IRES ist für die Verwendung aller Gewerkschaftsmittel dem Commissariat du Plan, also der staatlichen Administration, gegenüber rechenschaftspflichtig. Das Verhältnis des IRES intra-muros bzw. des Direktors zu den Gewerkschaften ist gebrochen durch seine Funktion als Kontrollorgan der staatlichen Finanzprüfung. An dieser Stelle kann es zu Loyalitätskonflikten der Institutsleitung zwischen Gewerkschaften und Staat kommen. Im positiven Fall bietet die Relaisfunktion des Direktors die Möglichkeit, mit Hilfe der staatlichen Autorität wissenschaftliche Standards im IRES intra-muros und der Agence d’objectifs gegenüber den Gewerkschaften durchzusetzen bzw. einen Kompromiss zwischen den Gewerkschaften zu erzielen.

[102] Der Evaluationsbericht des WSI vom August 2004 konstatiert, dass eine „Verkürzung des WSI auf eine „Beratungs- und Kampagnenagentur“ der Gewerkschaften, verbunden mit einem Rückgang eigener Forschung, mittel- und langfristig dazu führen würde, dass das WSI wissenschaftliche Reputation einbüßt und die gesellschaftspolitischen Empfehlungen an wissenschaftlicher und auch öffentlicher Legitimität verlieren.“ Da wissenschaftliches Wissen auch die Grundlage kompetenter Beratung sei, würden sich die Gewerkschaften durch eine zu starke Vereinnahmung die Basis ihrer Beratung zerstören (Beratungsbericht zum WSI und zur Abteilung Forschungsförderung (AFF) in der Hans-Böckler-Stiftung vom 10. 08. 2004: 12/13).

Abb. 25: Bedingungen zur Erreichung der Balance zwischen Instituts- und Gewerkschaftsinteressen

	IRES	LRD	WSI
Balance durch	Integration in das etatistische Politik- und Forschungssystem stärkt die institutionelle Unabhängigkeit. Institutionelle Trennung zwischen allgemeiner Forschung (IRES-intra muros) und „gewerkschaftlicher" Forschung (Agence d'Objectifs) führt zu klarer Arbeitsteilung. Kontinuierliche Abstimmung mit dem Gewerkschaftsbüro und den Conseillers Techniques vor Ort stärkt Vertrauen. Neutralitätspakt zwischen Institut und Gewerkschaften versachlicht die Zusammenarbeit.	Marktbasierte Vermittlung der Mitgliederinteressen begrenzt zu starke Politisierung oder Verwissenschaftlichung. Executive Committee gewährleistet kontinuierlichen Austausch mit Gewerkschaften. Bedarfsermittlung über Sales erübrigt formalisierte Entscheidungen Plurale „Kundenstruktur" (affiliates) und deren Ausweitung durch Marketing verhindert einseitige Abhängigkeit.	Integration in eine gemeinnützige Institution stärkt wissenschaftliche Reputation und Unabhängigkeit. Abstimmung und Diskussion zwischen Forschungs- und Gewerkschaftsbedarf in Vorstandskommission wird ergänzt durch wissenschaftlichen Beirat. Informelle Abstimmung mit Abteilungen der Stiftung insbesondere der Forschungsförderung führt zu Synergieeffekten und erhöht den Austausch mit der universitären Forschung.
Probleme	Strukturelle Trennung birgt Gefahr der Vernachlässigung gewerkschaftlicher Bedarfe. Gefahr: Verwissenschaftlichung	Ökonomische Zwänge und gewerkschaftlicher Bedarf begrenzen das Themenspektrum. Gefahr: Tunnelblick und einseitige Praxisorientierung	Tradition gesellschaftlicher Mitgestaltung und finanzielle Abhängigkeit von den Gewerkschaften fördert Politisierung. Gefahr: Vereinnahmung durch die Politik

Quelle: Eigene Darstellung

Die klare Trennung zwischen den Mitteln des IRES intra-muros und den Mitteln für gewerkschaftliche Projekte schafft für beide Seiten eine klare Autonomie, die nur durch die gegenseitige Abstimmung der Forschungsprogramme und Themen begrenzt wird. Die klare Organisationsstruktur des IRES und die Abgrenzung von Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten unterstützt die Balance zwischen den unterschiedlichen zu vermittelnden Interessen. Weniger klar erscheint die Abgrenzung der Aufgaben des Direktors gegenüber den staatlichen und gewerkschaftlichen Interessen. Der Interpretationsspielraum wurde bislang durch gegenseitiges „Vertrauen" und „diplomatisches Geschick des Direktors" gefüllt.

Die Gewerkschaften haben so genannte Conseillers Techniques (technische Berater) benannt, die für die Initiierung und Durchführung der gewerkschaftlichen Projekte zuständig sind und für die jeweiligen Gewerkschaften den Kontakt zu den Wissenschaftlern des IRES halten. Sie nehmen darüber hinaus an Kolloquien, Seminaren und öffentlichen Veranstaltungen des IRES teil. Auch wenn das Engagement in der Praxis häufig durch Kapazitätsengpässe seitens der Conseillers Techniques eingeschränkt ist, bieten sie eine pragmatische

Möglichkeit, den Informationsfluss zwischen Gewerkschaften und Institut zu systematisieren. Auch die Präsenz des Gewerkschaftsbüros schafft Vertrauen in der gegenseitigen Zusammenarbeit und ermöglicht es, viele Fragen auch informell zu klären, was Konflikten vorbeugt. Anhaltspunkte dafür, dass die Präsenz der Gewerkschaften im Institut etwa kontrollierend auf die Wissenschaftler wirkt, können aus der Untersuchung nicht bestätigt werden.

Die interne Organisation des IRES ist relativ stark formalisiert durch die Organisationsstruktur, stellvertretende Direktoren, die Arbeitsgruppen und die regelmäßige interne Diskussion der Arbeitsergebnisse. Dieses Verfahren stärkt den Zusammenhalt der Wissenschaftler untereinander und schafft Transparenz zwischen den Arbeitsbereichen, so dass diese auch inhaltlich leichter verknüpft werden können. Sie kann aber auch die Flexibilität der Wissenschaftler einschränken, wenn ad hoc-Anforderungen auf sie zukommen, die in das bestehende Arbeitsprogramm integriert werden müssen.

Die Balance zwischen wissenschaftlicher Profilbildung und gewerkschaftlichen Bedarfen wird im IRES gehalten durch die strukturelle Arbeitsteilung und eine intensive Kommunikation zwischen Wissenschaftlern untereinander, was ein Auseinanderfallen gegenüber den Gewerkschaften verhindert und eine vertrauensbildende informelle und systematische Kommunikation mit den Gewerkschaften im Rahmen des Forschungsprogramms und die Integration gewerkschaftlicher Bedarfe ermöglicht. Die Ausweitung der Drittmittel trägt zur Stabilisierung der Finanzsituation bei und erhöht die wissenschaftliche Reputation des IRES in Politik und Wissenschaft.

Das Verhältnis des LRD zu den Gewerkschaften ist wesentlich durch seine plurale Organisationsform bestimmt, die an eine möglichst große Zahl von „Affiliates“ geknüpft ist. Sie bilden für das LRD den Markt, auf dem es Publikationen und Dienstleistungen anbietet. Der Umfang der verkauften Produkte und Dienstleistungen beeinflusst die Themenfindung und justiert das Verhältnis von inhaltlichen Interessen des Instituts mit denen der Gewerkschaften und ihren Mitgliedern. Der Markt ist also ein Rückkopplungsmechanismus für das Institut und die Ausrichtung seines Angebotes, wie z.B. die Broschüre zum Arbeitsrecht, die zum Standardwerk avanciert ist. Allerdings signalisiert der Markt eher aktuelle und nur bedingt zukünftige Interessen, so dass das Institut durch eigene Marketinganstrengungen die Interessen der vielen verschiedenen „Mitgliedsgewerkschaften“ beobachtet und mit den eigenen Forschungs- und Beratungsinteressen in Einklang bringen muss. Die Beschäftigung mit Zukunftsthemen erfolgt immer unter einem hohen finanziellen und zeitlichen Druck, da ihnen nicht immer unmittelbare Einnahmen gegenüberstehen. Die Erstellung nicht unmittelbar relevanter Produkte muss über die Überschüsse der Bestseller oder zusätzliche Auftragsforschung abgedeckt werden. Das Booklet „Gewerkschaften in Europa“ ist ein Beispiel für eine solche „Nischenproduktion“. Mit dem erfolgreichen Management von passgenauem Service und Einzelberatung hat sich das LRD als fachlich kompetenter, vertrauenswürdiger Partner für die Gewerkschaften etabliert. Auch für Fragen, die über das unmittelbare Tagesgeschäft der Gewerkschaften hinausgehen und einer längeren Bearbeitung im Rahmen von Auftragsforschung (Mitgliederbefragung, Branchenreports) bedürfen, hat sich das LRD als zuverlässiger Partner der Gewerkschaften erwiesen.

Auch die Ausweitung der Wissenschaftsabteilungen in einigen großen Gewerkschaften hat nicht zu einem Rückgang der Aufträge an das LRD geführt. Der Vorteil des LRD liegt in der genauen Kenntnis der Gewerkschaften, die als Voraussetzung für eine effiziente und unkomplizierte Zusammenarbeit gelten kann, die ohne zusätzliche Erklärungen auskommt, was bei der Kooperation zwischen Gewerkschaften und Universitäten meist der Fall ist.

Das WSI hat durch die Integration in die Hans-Böckler-Stiftung seine enge Bindung zum DGB gelockert und konnte so sein Forschungsprofil weiter ausdifferenzieren. Die institutionelle Abgrenzung durch die HBS verbessert die Balance zwischen den WSI-eigenen Forschungsinteressen und dem Bedarf der Gewerkschaften. Die Drittmittelforschung ist ein zweites Standbein des WSI, wodurch die wissenschaftliche Reputation bei staatlichen Forschungsförderern gestärkt und die Basis für neue Akquisitionen gelegt werden. Damit ist gleichzeitig eine Ausweitung der Sichtbarkeit des Instituts im öffentlichen und politischen Raum verbunden. Durch die Kommission Wissenschaft sowie über die Institutsleitung und die Geschäftsführung werden die Bedarfe der Gewerkschaften mit dem von den Wissenschaftlern vorgeschlagenen Forschungsprogramm abgeglichen und Synergieeffekte erzielt. Zugleich unterhalten die Referenten persönliche Kontakte zu den einzelnen Fachreferenten der Gewerkschaften, deren Bedarfe in die Arbeit der Wissenschaftler eingehen.

Zusammenfassung:

Mit Hilfe der drei Theorieansätze wurde das Verhältnis zwischen den untersuchten Forschungsinstituten und den Gewerkschaften aus unterschiedlichen Perspektiven problematisiert.

1. Aus der Perspektive der Systemtheorie wurde dargestellt, dass die Institute sowohl Anforderungen aus der Wissenschaft als auch aus der Politik bewältigen. Durch die Kommunikation mit ihrer Umwelt kommt es zu Störungen bzw. Irritationen. Die dadurch verursachten Impulse werden innerhalb der Systeme, so auch innerhalb des Institutssystems, verarbeitet. Die Irritationen dienen der „Energiezufuhr“ und halten das System am Leben. Übertragen auf die betrachteten Institute bedeutet dies, die Aufrechterhaltung der Kommunikation und die damit verbundenen Irritationen (Auseinandersetzungen, Konflikte) mit der Umwelt haben einen lebenserhaltenden also positiven Effekt und wirken stimulierend auf die interne Entwicklung des Systems und seine Umwelt. Ihre Vermeidung führt in dieser Logik zur Verkümmerung und schließlich zum Absterben der Systeme. Die Beziehungen der Institute zur Politik sind unterschiedlich ausgeprägt. Das IRES grenzt sich kategorisch gegen Politik und Politikberatung ab, das LRD sieht seine Aufgabe eher in der direkten Beratung der Gewerkschaften und das WSI beteiligt sich an der Gestaltung von Politik, stellt den Gewerkschaften praktische Informationen zur Verfügung und basiert beides auf eigenen wissenschaftlichen Analysen. Die Kopplung zwischen Staat und Institut sind beim IRES aus institutionellen Gründen sehr eng. Beim LRD und dem WSI ist sie eher lose, wobei das WSI wesentlich häufiger Projektforschung für die staatliche Forschungsförderung durchführt als das LRD.
2. Der institutionelle Handlungskontext, der durch historische und kulturelle Bedingungen geprägt ist, begrenzt und ermöglicht die Interaktion zwischen Instituten und Gewerkschaften und beeinflusst in unterschiedlicher Weise die Balance der in das Institut zu integrierenden Interessen. Beim IRES sind es die organisatorische Arbeitsteilung, die Beteiligung des Staates an der übergeordneten Leitung des Instituts, die Kooperation mit sechs Gewerkschaftsverbünden, die durch das Gewerkschaftsbüro und die Conseillers Techniques gewährleistet werden. Eine Interessenvermittlung findet durch eine gegen-

seitige Anpassung der wissenschaftlichen und gewerkschaftlichen Interessenorientierungen statt, die z.B. in der wechselseitigen Abstimmung im Rahmen des mittelfristigen Forschungsprogramms organisiert wird. Beim LRD erfolgt die Interessenvermittlung über das Marktmodell und einen kontinuierlichen Austausch im Executive Committee, in dem gewählte Vertreter der Mitgliedsgewerkschaften sitzen. Dort werden die Verkaufszahlen der Publikationen geprüft sowie aktuelle und zukünftige Themen diskutiert. Spezifische Fragestellungen der einzelnen Gewerkschaften werden in Form von Einzelprojekten beantwortet. Wissenschaftler des IRES und des LRD sind über Aktivitäten des Europäischen Gewerkschaftsinstituts mit der europäischen Ebene vernetzt. Das IRES und das WSI sind Korrespondenten für EIRO, dem Europäischen Observatorium für Industrielle Beziehungen. Das WSI ist nach rund 40 Jahren als eigenständiges Forschungsinstitut in die Hans-Böckler-Stiftung integriert worden. Die klassischen gesellschaftspolitischen Themen wurden weitergeführt (Sozialpolitik, Verteilung, Arbeitsmarktpolitik und Wirtschaftspolitik) und neue sind hinzugekommen, wie Industrielle Beziehungen und Fragen zur Erwerbstätigkeit und Beschäftigung von Frauen. Die Abstimmung zwischen gewerkschaftlichen Bedarfen und den Forschungsinteressen des Instituts erfolgt durch eine formale Abstimmung zwischen Institutsleitung (Direktorin, Abteilungsleitung) und Gewerkschaften in den Gremien (Vorstandskommission) und durch informelle Netzwerke zwischen Wissenschaftlern und Gewerkschaften.

3. Forschungsinstitute weisen eine einfache und flexible, aber dafür verhältnismäßig instabile Organisationsstruktur auf, die insbesondere gegenüber Anforderungen aus der Politik verwundbar ist. Es gehört zur permanenten Aufgabe der Institutsleitung, direkte Anforderungen der Gewerkschaften und Kritik von außen zu filtern und intern weiterzuverarbeiten. Ähnlich wie beim IRES sollen Konflikte von den Wissenschaftlern möglichst fern gehalten werden, um die wissenschaftliche Arbeit möglichst nicht zu beeinflussen. Die Entwicklung einer Mission, die von allen Wissenschaftlern geteilt und in ihrer Arbeit berücksichtigt wird, kann für das Institut nach innen integrierend und nach außen abgrenzend wirken, so dass unberechtigte, also politische Anforderungen leichter abgewehrt und verarbeitet werden können.

Die Institute bewegen sich in einem Spannungsfeld zwischen wissenschaftlichen und gewerkschaftlichen Erwartungen, die je nach historischer Entwicklung, Kultur der gewerkschaftlichen Organisation und politisch vorherrschenden Verhandlungsmodi zu den vorliegenden Institutsausprägungen geführt haben. Es ist zu erkennen, dass das LRD aufgrund seiner praktischen Ausrichtung zu einem eingeschränkten „Tunnelblick“ neigt, dafür aber gezielt auf bestimmte Bedarfe der Gewerkschaften bzw. deren Mitglieder eingehen kann. Das IRES hingegen setzt seine Wissenschaftlichkeit zur Abgrenzung gegen politische Anforderungen der Gewerkschaften ein. Dabei besteht tendenziell die Gefahr der Verwissenschaftlichung und des Verlustes der „praktischen Relevanz“ von Forschungsergebnissen für die Gewerkschaften. Durch die Chronique International wird die Diskrepanz zwischen Wissenschaftlichkeit und politisch-praktischen Anforderungen der Gewerkschaften überbrückt. Schließlich steht das WSI durch seine Tradition, Politik mitgestalten zu wollen, in der Gefahr, von den Gewerkschaften instrumentalisiert zu werden. Durch die Integration in eine gemeinnützige Stiftung (Hans-Böckler-Stiftung) hat sich jedoch der Legitimationsdruck gegenüber der Öffentlichkeit erhöht und die Ansprüche an die Wissenschaftlichkeit sind ge-

stiegen, wodurch ähnlich wie beim IRES - nur umgekehrt - einer zu starken Politisierung entgegengewirkt wird.

Bei allen Instituten besteht das größte Problem in der Abstimmung und Bewältigung langfristiger, wissenschaftlicher Fragestellungen und der Beantwortung kurzfristiger gewerkschaftlicher Problemstellungen. Die Schwierigkeit liegt darin, wissenschaftliche Unabhängigkeit und gewerkschaftliche Loyalität miteinander zu verbinden. Die institutionelle Eigenständigkeit der Institute unterstützt die Bewältigung der widersprüchlichen Anforderungen, verschafft den Instituten ausreichende Autonomie bei der Auswahl und Bearbeitung von Forschungsthemen und verhindert ein einseitiges Dominanzverhältnis seitens der Gewerkschaften, die aus ihrer finanziellen Unterstützung immer wieder einen Steuerungsanspruch ableiten. Im Gegenzug sichern sich die Gewerkschaften durch die Gremien Möglichkeiten der inhaltlichen Feinjustierung in Form einer „Kontextsteuerung". Zentral ist die Position der Institutsleitung, die zugleich wissenschaftliche Autorität sein und gewerkschaftliches Vertrauen genießen sollte. Sie bildet quasi das Relais zwischen wissenschaftlichen und gewerkschaftlichen Anforderungen und bürgt für die Befriedigung der jeweils unterschiedlichen Bedarfe.

Mit der Vielfalt der Forschungsergebnisse und -einrichtungen entsteht somit eine lebenswichtige Anforderung an außeruniversitäre Forschungsinstitute: die Entwicklung eines unverwechselbaren Profils und thematischen Spektrums, mit dem sich das Institut von anderen abgrenzen kann und mit dem es sich gegenüber seinem Addressatenkreis legitimiert (z.B. im Hinblick auf seine methodische, servicetechnische und inhaltliche Kompetenz).

IV. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Der Rückblick in die Geschichte der Wissenschaft und die Entstehung gewerkschaftsnaher Forschungsinstitute zeigt die Dynamik des Spannungsfeldes zwischen Wissenschaft und Politik. Die wechselseitige Verschränkung beider Bereiche hat seit jeher gesellschaftliche Entwicklungen und die Institutionenbildung in der Wissenschaft mit vorangetrieben und beeinflusst. Die Ergebnisse der Wissenschaftssoziologie verweisen darauf, dass der persönliche, gesellschaftliche und institutionelle Kontext, in dem Wissenschaft betrieben wird, einen entscheidenden Einfluss auf die Forschungsfragen und die Ergebnisse wissenschaftlicher Arbeit hat. Dies haben die wissenssoziologischen Überlegungen von Karl Mannheim zur Seinsgebundenheit wissenschaftlicher Erkenntnisgewinnung ebenso gezeigt wie die Laborstudien von Bloor (1976) und Knorr-Cetina (1991), die die Wirkung sozialer Faktoren auf den Erkenntnisprozess auch in den Naturwissenschaften empirisch nachgewiesen haben.

Die Tatsache, dass Wissen „Macht" verleiht und deshalb von Menschen und politischen Institutionen entweder bekämpft oder für sich in Anspruch genommen wird, ist eine weitere, wichtige Einflussvariable, die auf die Erzeugung wissenschaftlicher Erkenntnisse einwirkt und die Gründung neuer Wissensinstitutionen vorantreibt. Gewerkschaftsnahe Forschungsinstitute sind nicht zufällig das Werk großer Männer (Hans Böckler) oder großer Frauen (Beatrice Webb), sondern das Ergebnis eines sozialen und politischen Prozesses der Interessenauseinandersetzung in den Sphären Wissenschaft und Politik.

Im Rahmen dieser Arbeit wird die Entstehung von drei ausgewählten Forschungsinstituten, ihre heutige Funktion und Organisation sowie ihr Verhältnis zu den Gewerkschaften in Frankreich, England und Deutschland nachgezeichnet. Hierzu bedurfte es zum einen einer theoretischen Grundlage und zum anderen eines geeigneten Untersuchungsinstruments. Angesichts der Spannweite der Fragestellung wurden drei theoretische Ansätze gewählt, um den Untersuchungsgegenstand aus drei Perspektiven (Gesellschaft, Organisation, Individuum) und auf drei Ebenen (Makroebene, Mesoebene und Mikroebene) zu betrachten. Als zentrales Untersuchungsinstrument wurden leitfadengestützte Experteninterviews gewählt, die im Rahmen von vier- bis sechswöchigen Forschungsaufenthalten in den Instituten geführt wurden. Die Hospitation in den Instituten ermöglichte eine intensive, teilnehmende Beobachtung der Forschungsarbeit vor Ort. Befragt wurden an den Instituten tätige Wissenschaftler, Gewerkschafter und ausgewählte Kooperationspartner, deren Wissen zur Beschreibung der Institutsgeschichte und der gegenwärtigen Forschungsarbeit herangezogen wurde. Insgesamt beruht die Untersuchung auf 39 Interviews. Ergänzend kam eine Auswertung von Institutsdokumenten, wie Jahresberichte, institutseigene Publikationen und Dokumente, hinzu.

Eine Hypothesenbildung und Überprüfung mittels statistischer Testverfahren war angesichts der geringen Vorinformationen über Funktion, Organisation und historische Entwicklung der ausgewählten Institute nicht möglich. Mit dem vorliegenden Material leistet diese Arbeit jedoch erstmals einen empirischen Beitrag zur Bestimmung des Verhältnisses zwischen gewerkschaftsnahen Instituten und den Gewerkschaften unter Berücksichtigung unterschiedlicher Kontextbedingungen in Frankreich, Großbritannien und Deutschland. Diese Länder wurden aufgrund ihrer unterschiedlichen politischen und gesellschaftlichen Verfasstheit ausgewählt, die jeweils voneinander abweichende institutionelle Institutsarrangements und Akteurskonstellationen erwarten ließen. Die Arbeit dient zum einen der Identifizierung

spezifischer Einflusskategorien, die auf die Zusammenarbeit von Instituten und Gewerkschaften wirken. Zum anderen sollen die Ergebnisse zu einer Diskussion zwischen den Instituten, beispielsweise über deren „Mission“ (Auftrag), Arbeitsorganisation und Schnittstellenorganisation zu den Gewerkschaften, anregen.

Zunächst werden die Ergebnisse aus theoretischer Perspektive zusammenfassend dargestellt (1). Dann folgt eine komprimierte Beschreibung der drei Institute – das sei hier vorweggenommen – anhand von drei unterschiedlichen Formen (2) und die Identifizierung der wesentlichen Faktoren, die die Balance zwischen wissenschaftlichen und organisationspolitischen Interessen beeinflussen (3). Anschließend wird auf den Einfluss des nationalen Kontextes und die Ausprägungen und Schwerpunkte der Institute eingegangen (4). Dann wird ihr Selbstverständnis als Forschungsinstitut bzw. Think Tank diskutiert (5). Abschließend erfolgt eine Einschätzung der gegenwärtigen gesellschaftlichen Bedeutung gewerkschaftsnaher Forschungsinstitute in Wissenschaft und Politik, die mit der aktuellen wissenschaftssoziologischen Debatte über die mögliche Transformation der „normalen Wissenschaft“ (Kuhn 1962) in eine kontextgebundene „postnormale Wissenschaft“ (Functovicz; Ravetz 1993) im Sinne des Modus 2 (Nowotny et al. 2004) verknüpft wird (6).

1. Theoretische Betrachtung

Die Integration von drei Theorieansätzen ermöglichte eine Betrachtung gewerkschaftsnaher Forschungsinstitute auf gesellschaftlicher Ebene, der Ebene korporativer und kollektiver Akteure und der Organisationsebene mit Blick auf das Management und die konkreten Organisations- und Forschungsbedingungen. Die Forschung in gewerkschaftsnahen Instituten erfolgt aus dem Blickwinkel eines gewerkschaftlichen Verständnisses der Arbeitswelt, das sich auf die sozioökonomischen Bedingungen von Arbeit in Betrieb und Gesellschaft bezieht. Die Institute entwickeln aus dieser Perspektive relevante Forschungsfragen, die sie durch die Anwendung wissenschaftlicher Methoden vor allem empirisch zu erklären versuchen. Die Ergebnisse werden in unterschiedlicher Form in die Systeme Wissenschaft, staatliche Politik, Gewerkschaften und Öffentlichkeit hineinvermittelt.

Aus der Sicht der Systemtheorie Niklas Luhmanns funktionieren die Systeme Politik und Wissenschaft nach voneinander unterscheidbaren Eigenlogiken. Politik folgt dem Code der Macht und Wissenschaft dem Code der Wahrheit. Beide Systeme sind füreinander Umwelt und grenzen sich gegeneinander ab. Die Kommunikation untereinander wird durch diese Bedingungen außerordentlich erschwert. Deshalb haben Systeme so genannte intermediäre Organisationen entwickelt, über die die Kommunikation zwischen unterschiedlichen Systemen ermöglicht wird. Die hier vorgelegten Untersuchungsergebnisse zeigen, dass gewerkschaftsnahe Forschungsinstitute als intermediäre Organisationen verstanden werden können. Sie haben sich als Vermittlungsinstanz etabliert und bewerkstelligen die Kommunikation zwischen den Systemen Politik (Gewerkschaften, Staat) und Wissenschaft (wissenschaftliche Community: an Universitäten und wissenschaftlichen Instituten tätige Wissenschaftler). Die Institute nehmen auch eine wichtige Vermittlungsfunktion gegenüber dem System der Öffentlichkeit ein.

Mit Hilfe der systemtheoretischen Betrachtung konnten die Abgrenzungs- und Selbsterhaltungsmechanismen der Institute gegenüber der Politik identifiziert werden. Ein wesentliches Instrument ist dabei der Verweis auf die Aufrechterhaltung wissenschaftlicher Standards. Forderungen an organisationspolitische Parteilichkeit können so zurückgedrängt und die wissenschaftliche Fundierung erhöht werden. Zugleich müssen die Institute offen sein für das Gewerkschaftssystem und dessen Problemstellungen, um eine einseitige Kontextbindung zu vermeiden.

Zur wesentlichen Entwicklung der Institute tragen in diesem Zusammenhang Konflikte und Meinungsverschiedenheiten zwischen Wissenschaftlern und Politikern über Gegenwartsdiagnosen bei. Im Sinne Luhmanns werden Konflikte als Systemirritationen verstanden, die positiv gewendet zur Selbsterhaltung und Fortentwicklung eines Systems, in diesem Fall gewerkschaftsnaher Institute und ihrer Umwelt, dem Gewerkschaftssystem, beitragen. Hierdurch können Kommunikationsprozesse angestoßen werden, die langfristig eine Systemveränderung bewirken. Die Vermeidung von Konflikten, d.h. ein zu starker Selbstbezug oder eine opportunistische Anpassung, kann zur Verkümmerung und zum Absterben der Systeme führen.

Die hohe Autonomie der Institute bei der Generierung ihrer Forschungsprogramme spricht für die Plausibiliät der systemtheoretischen Sichtweise. Aus den Interviews geht hervor, dass die Themen und Fragestellungen maßgeblich durch die Wissenschaftler, beruhend auf den jeweiligen Arbeitsschwerpunkten, generiert werden. Die Wissenschaftler antizipieren auf der Grundlage von formellen und informellen Abstimmungsprozessen mit den Gewerkschaften, ihre Forschungsinteressen und setzen diese in empirischen Projekten und Forschungsarbeiten um. Die Gewerkschaften üben ihrerseits im Rahmen einer Kontextsteuerung Einfluss auf das Forschungsprogramm aus, die den Instituten einen mehr oder weniger großen Autonomiespielraum zur Verfolgung eigenständiger Forschungsinhalte lässt. Eine zu starke Einengung der Wissenschaftler würde deren wissenschaftliche Kreativität stören und letztlich zu - für die politische Diskussion unbrauchbaren - und in der allgemeinen wissenschaftlichen Diskussion nicht haltbaren Ergebnissen führen.

Das IRES übernimmt beispielsweise für die sechs Gewerkschaftsverbünde in Frankreich eine wichtige Diskussions- und Informationsfunktion gewerkschaftlich relevanter Themen (Industrielle Beziehungen, Unternehmensrestrukturierung, Migration, Soziale Sicherung etc.). Im Rahmen seines mittelfristigen Forschungsprogramms (fünf Jahre) werden Themen aus verschiedenen Perspektiven erforscht, diskutiert und reflektiert. Hierbei werden internationale Vergleiche methodisch genutzt, um den vielfältigen Umgang von Gewerkschaften in anderen Ländern mit spezifischen sozioökonomischen Herausforderungen zu illustrieren. Für die staatliche Politik erbringt das IRES spezielle Forschungsbeiträge über die Akteure der Industriellen Beziehungen und die Auswirkungen sozial- und wirtschaftspolitischer Maßnahmen auf die Beschäftigten.

Dies gilt auch für das WSI, das ähnlich wie das IRES eigene empirische Forschungsbeiträge für die Gewerkschaften erbringt wie das jährlich erscheinende Tarifhandbuch, makroökonomische Analysen, den jährlichen Armutsbericht, die zahlreichen Untersuchungen im Rahmen der Betriebsrätebefragung oder den mehrfach erschienenen Frauendatenreport. Dazu gehören auch Evaluationen politischer Maßnahmen wie z.B. zum Thema Arbeitsmarkt (exemplarisch: MonApoli, REGAM). Auch für die staatliche Administration werden Projek-

te durchgeführt wie etwa der Bericht über die Einkommenssituation von Männern und Frauen für die nordrheinwestfälische Landesregierung.

Beide Institute verorten sich in der Nähe des Wissenschaftssystems. Dies zeigt sich darin, dass sie zum Erhalt und zur Entwicklung ihrer wissenschaftlicher Glaubwürdigkeit, die Grenze zur Politik in ihrem Auftritt als wissenchaftliches Institut und in ihren Veranstaltungen (Publikationen, Konferenzen etc.) gegenüber der Öffentlichkeit dokumentieren. Im Unterschied zum IRES, das sich klar durch seine Wissenschaftsorientierung von politischer Beratung abgrenzt, steht das WSI durchaus in der Tradition der wissenschaftsgestützten Politikberatung bzw. einer engagierten Wissenschaft (Bourdieu 2002). Während das IRES auf der Basis des Neutralitätspaktes mit den Gewerkschaftsbünden einen expliziten politischen Standpunkt vermeidet, wird dies beim WSI nicht als Widerspruch zu seiner wissenschaftlichen Arbeit betrachtet. Die explizite Bewertung politischer Entscheidungen und eine „Einmischung" in die politische Diskussion ist für das WSI Teil seiner Entstehungsgeschichte und damit seiner Identität. Jedoch gilt auch hier, dass durch die Betonung der „Wissenschaftlichkeit" die Grenze zur Politik immer wieder bewusst gezogen wird. Im Vergleich zum IRES, das seine Einschätzungen möglichst offen hält, lässt sich beim WSI ein begründeter Standpunkt erkennen [103].

Für das LRD ist weniger die „Wissenschaftlichkeit" das zentrale Element seines Selbstverständnisses, sondern vielmehr die „Anschlussfähigkeit" der Kommunikation zwischen Institut und Gewerkschaften, die durch den Markt vermittelt wird. Das Institut nutzt Instrumente des klassischen Marketings (Anzeigen, Mailings etc.), um zu gewährleisten, dass die Publikationen auch ihre Adressaten, die Gewerkschaften, erreichen. Die inhaltliche Qualität und Belastbarkeit der aufbereiteten empirischen Informationen in der politischen und öffentlichen Diskussion ist Voraussetzung für die erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen Institut und Gewerkschaften. Im Unterschied zum IRES und zum WSI betont das LRD seine Service- und Beratungsfunktion und richtet seine Arbeit entsprechend an dem konkreten Informations- und Beratungsbedarf der Gewerkschaften aus.

Sowohl wissenschaftliche Glaubwürdigkeit bzw. die Zuverlässigkeit der erhobenen Daten als auch die anwendungsbezogene Relevanz der Institutsarbeit für die Gewerkschaften und die Politik haben eine wichtige Legitimationsfunktion für die Institute. Die Ausbalancierung der beiden Anforderungen entscheidet über die Akzeptanz der Organisationen in Wissenschaft, Politik und Öffentlichkeit.

Die intermediäre Position der Institute bezieht sich nicht nur auf die Verarbeitung gegenseitiger Funktionsleistungen in Wissenschaft oder Politik, sondern sie übernehmen zunehmend auch eine Kommunikationsfunktion zwischen dem System Gewerkschaft/Politik und Öffentlichkeit. Durch die Beteiligung wissenschaftlicher Institute und einzelner Wissenschaftler an der öffentlichen bzw. fachöffentlichen Diskussion werden politische Themen verwissenschaftlicht und Wissenschaft zugleich einer Politisierung unterworfen. Die zunehmende Präsenz wissenschaftlicher Institute in der öffentlichen Debatte kann einerseits als Folge erhöhter Relevanzanforderungen an „kontextgebundene bzw. problembezogene Wissenschaft" seitens der Politik (Staat, Gewerkschaften) betrachtet werden. Andererseits

[103] Johan Galtung hat in einem Essay ein deskriptives Modell zur Unterscheidung voneinander abweichender Wissenschaftsstile (französisch, britisch, deutsch und japanisch) entwickelt. Merkmale waren der wissenschaftliche Diskussionsstil, Sprache und Argumentationsaufbau. Während im französischen Wissenschaftsstil die Interpretation der Forschungsergebnisse sehr offen angelegt ist, zeichnet sich das deutsche Wissenschaftsverständnis durch ein sehr geschlossenes Theoriegebäude aus, in dessen Grenzen wissenschaftlich argumentiert wird (Galtung 1983). Diese Beobachtungen Galtons zeigen, dass die verschiedenen natonalen Kulturen der Wissensgenerierung die Arbeit der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen sowie ihrer Institutionen in den jeweiligen Ländern mehr oder weniger beeinflussen.

bedeutet dies, dass fachbezogene Debatten sich vermehrt nicht nur in der Wissenschaft, sondern auch in der Öffentlichkeit bewähren müssen. Für gewerkschaftsnahe Forschungsinstitute ist diese Anforderung - im Gegensatz zu traditionellen Forschungsinstituten bzw. Universitäten - nicht neu, allerdings sind die methodischen Erwartungen an die wissenschaftliche Arbeit ebenso gestiegen wie die Anschluss- und Problemlösungsfähigkeit von Forschungsarbeiten für die betriebliche, gewerkschaftliche und gesellschaftliche Praxis.

Die Aufrechterhaltung und Dokumentation der Differenz zwischen Wissenschaft und Politik gegenüber der Öffentlichkeit, bei gleichzeitiger Intensivierung der Kommunikation zwischen Instituten und Gewerkschaften bzw. staatlicher Politik sind wichtige Elemente zur Bestandserhaltung aber auch zur Erneuerung beider Systeme. Da sich die Eigenlogiken der Systeme widersprechen, müssen diese, um ein Funktionieren der Institute zu gewährleisten, in einem alltäglichen Aushandlungsprozess zwischen Institutsmitgliedern und Gewerkschaften ausbalanciert werden.

Um die Bedingungen für das Ausbalancieren der Interessen zwischen Instituten und Gewerkschaften zu untersuchen, reicht die systemtheoretische Perspektive nicht aus. Deshalb wurde für diesen Untersuchungsschritt der akteurszentrierte Institutionalismus gewählt. Die Überlegungen von Renate Mayntz und Fritz Scharpf stellen eine Heuristik zur Verfügung, die eine Analyse von Aushandlungen bzw. Interessenvermittlung auf aggregierter Ebene also zwischen formalen Organisationen, erlaubt. Die Institute werden als korporative Akteure verstanden, da sie formal hierarchisch geführt werden. Gewerkschaften basieren auf ihrer Mitgliederbindung und können deshalb als kollektive Akteure betrachtet werden.

Die Wissenschaftler sind interessiert an einer wissenschaftlichen Bearbeitung von Fragen, die ihrem jeweiligen Themenspektrum entsprechen. Die Institutsleitung verfolgt das Ziel einer persönlichen und institutionellen Reputation innerhalb der Wissenschaft und den Gewerkschaften. Darüber hinaus ist ihre Arbeit auch auf den Erhalt ihrer Führungs- und Entscheidungskompetenzen ausgerichtet.

Die Koordinierungs- bzw. Vermittlungsmodi sind in den jeweiligen Instituten unterschiedlich. Beim LRD werden die Handlungen weitgehend über den „internen“ Markt koordiniert, den vor allem die Gewerkschaften bilden. Diese Koordination wird unterstützt durch die regelmäßige Zusammenarbeit zwischen Institutsmitarbeitern und Gewerkschaftern im Rahmen des Executivkommitees des Instituts und über persönliche Netzwerke.

Beim WSI werden die Entscheidungen über die gegenseitige Abstimmung zwischen Institutsleitung und Gewerkschaftsvertretern in der Vorstandskommission und dem Vorstand koordiniert. Der Abstimmungsprozess beim IRES ist vergleichbar mit dem des WSI. Die Koordinierung ist jedoch deutlich formalisierter und institutionalisierter durch die Institutionen der „Conseillers de Techniques“ (für Forschung zuständige Gewerkschaftsvertreter), den Verwaltungsrat und das Gewerkschaftsbüro. Die Schaffung von festen Institutionen hat den Vorteil, dass dauerhafte Kommunikationskanäle zwischen Institut und Gewerkschaften etabliert wurden und so ein kontinuierlicher Austausch von Forschungsergebnissen und aktuellen Aktivitäten gewährleistet ist.

Beim Institutsvergleich wird deutlich, dass alle Institute in einer von ihren Gewerkschaftsorganisationen unabhängigen Organisationsstruktur organisiert sind. Dies ermöglicht ihnen trotz der restriktiven Finanzierungsbedingungen ein hohes Maß an Autonomie bei der Themengenerierung und eine eigenständige Arbeits- und Forschungsorganisation, die offen und flexibel ist für die Integration kurzfristiger gewerkschaftlicher Bedarfslagen. Eine unmittelbare und umfassendere Steuerung des Forschungsprozesses durch die Gewerkschaften

ist nicht zu erkennen. Der Einfluss der Gewerkschaften beschränkt sich auf eine Kontextsteuerung der Forschungsorganisation. Die Gewerkschaften artikulieren ihren Bedarf indem Erfahrungen aus der gewerkschaftlichen Praxis mitgeteilt und diese in der Forschungsorganisation autonom verarbeitet werden. Die Eigenlogiken der Systeme Wissenschaft und Politik stehen einer unmittelbaren Steuerung entgegen und verhindern einen dirigistischen Einfluss der Gewerkschaften auf die Institute. Ein Autonomieverlust würde zu Funktionsverlusten seitens der Institute führen und schließlich zur Auflösung. Zentral ist deshalb die Aufrechterhaltung der Anschlussfähigkeit der Kommunikation zwischen Gewerkschaften und Institut. Die organisatorische und räumliche Trennung der Institute von ihren Interessenorganisationen hat die Etablierung eines wissenschaftlichen Institutsprofils gefördert.

Beim IRES tragen die zweigeteilte Organisation in IRES intra-muros und Agence d'-objectifs und die Finanzierung aus staatlichen Mitteln zur Autonomie des Instituts bei und verankern das Institut gleichzeitig in der staatlichen Forschungsorganisation. Durch die Integration des WSI in einen Stiftungskontext (Gemeinnützigkeit) hat das Institut einen öffentlichen Status erlangt und konnte hierdurch seine Autonomie auch institutionell unterstreichen. Beim LRD vermindert die Vielfalt der Mitgliedsorganisationen einen direkten Einfluss auf die Agenda des Instituts. Diese Organisationsform eröffnet, im Rahmen der marktwirtschaftlichen Restriktionen, Handlungsspielräume für die Verfolgung eigener Forschungsthemen oder Forschungsfragen.

Die Eigenständigkeit der Institute verweist auf die intermediäre Position der Institute und damit auf die Grenzerhaltung zwischen den Sphären „Wissenschaft" und „Politik". Allen drei Instituten kommt bei der Themengenerierung ein erheblicher Autonomiespielraum zu. In der Regel schlagen die Wissenschaftler aus den jeweiligen Themenspektren, die im Institut vertreten sind, ein Forschungs- und Arbeitsprogramm vor. Während die Forscher den Zusammenhang zwischen der wissenschaftlichen und politischen Diskussion herstellen, indem sie in der Gesellschaft diskutierte Fragen durch empirische Forschung bearbeiten, bringen die Gewerkschaften in den Gremien oder den entsprechenden Gesprächsrunden kontextgebundene Problembeschreibungen in den Forschungsprozess ein. Diese werden dann von den Instituten mit ihren Forschungserfahrungen verglichen und in entsprechenden Projekten in die Forschungsplanung integriert oder in Form von Aktivitäten wie Veranstaltungen oder Seminaren berücksichtigt.

Die Autonomie der Institute korrespondiert mit ihrer Organisationsstruktur. Sie wurde mit Hilfe der theoretischen Überlegungen von Henry Mintzberg zum Organisationsaufbau und Institutsmanagement untersucht. Alle drei Institute verfügen über eine relativ einfache Institutsstruktur, die dem Mintzbergschen Modell der Einfachstruktur entspricht, die keine Hierarchieebenen kennt. Am weitesten entspricht das LRD diesem Modell, da hier die Hierarchie zwischen Leitung, Wissenschaftlern bzw. den Redakteuren am geringsten ausgeprägt sind. Eine Befragte aus dem Institut spricht auch davon, dass „keine Hierarchie existiere". Auch die „Institutsleitung" (Secretary) ist als „Gleicher unter Gleichen" tätig. Mit zunehmender Projektarbeit im Rahmen von Forschungsaufträgen wurde nach einem internen Abstimmungsprozess lediglich eine Veränderung von Zuständigkeiten erforderlich. Um nach außen einheitlich aufzutreten, einigten sich die Wissenschaftler darauf die Organisation der Auftragsforschung auf den „Secretary" zu übertragen. Diese Zentralisierung von Aufgaben wurde auch notwendig, um die interne Arbeitsteilung zu restrukturieren.

Das IRES und das WSI weisen eine Direktionsebene und eine weitere untergeordnete Hierarchiestufe auf. Beim IRES wird diese Ebene durch die stellvertretenden Direktoren repräsentiert, beim WSI durch die Abteilungsleitung. Das WSI ist also eine Abteilung der Hans-Böckler-Stiftung. Insgesamt sind beide Institute in sich aber im Sinne von Mintzberg einfach strukturiert. In beiden Instituten übernehmen die Direktoren und die darunter liegende Leitungsebene noch zusätzliche Aufgaben. Beim IRES ist dies die Betreuung der Agence d'objectifs und beim WSI die Geschäftsführung der Hans-Böckler-Stiftung. Die Abteilungsleiter übernehmen die Kommunikation nach innen und die Direktoren in der Regel nach außen, zu den Gewerkschaften. Eine Rückkopplung erfolgt über die Abteilungsleitungen und in den regelmäßigen internen Arbeitstreffen (Referentenversammlung, internes Kolloquium).

Eine gezielte Steuerung der Arbeitsorganisation durch die Direktoren ist nur schwer zu erkennen. Stattdessen verläuft die Forschungsarbeit in den Arbeitsgruppen in hohem Maße selbst organisiert. Die dadurch gegebene Gefahr des Auseinanderfallens des Instituts wird beim WSI durch arbeitsgruppenübergreifende Projekte wie die Betriebsrätebefragung oder den Frauendatenreport gewährleistet. Auch beim IRES wird die Arbeit aus den einzelnen Arbeitsgruppen in übergreifenden Projekten (projets transverseaux) zusammengeführt. Diese werden ergänzt durch Seminare z.B. zu den Themen „Globalisierung", „Flexibilisierung der Arbeitszeit", „Internationale Probleme in der Arbeitsforschung". Beim LRD erfolgt die Integration der Arbeit durch eine zeitnahe, themenbezogene informelle Abstimmung zwischen den Redakteuren und im Rahmen der regelmäßigen Redaktionssitzungen. Da jeder Mitarbeiter für ein Produkt, entweder eine Publikation (Booklet, Newsletter) oder ein Gewerkschaftsprojekt, verantwortlich ist, erfolgt auch hier die Arbeit in hohem Maße eigenverantwortlich.

Die Stabilität einfacher Organisationen ist, nach Mintzberg, in hohem Maße abhängig von der Leitung. Sie beeinflusst sowohl die thematische Ausrichtung des Instituts als auch die Außenwirkung. In den untersuchten Instituten zeigt sich jedoch, dass die Selbstorganisation einen weiteren wichtigen Parameter für die Stabilität der Institute darstellt. In allen drei Fällen ist die Leitung auch an der Durchführung von Forschungsprojekten beteiligt. Das Institut wird jedoch durch den hohen Grad selbstorganisierter Arbeit getragen. Am stärksten involviert ist der Secretary des LRD. Die Direktoren des IRES und des WSI beteiligen sich vor allem durch Publikationen und Vorträge an der Forschungsarbeit.

Die Missionen (Was wollen wir?) der Institute sind stark durch die Entstehungsgeschichte der Institute geprägt. Ausgangspunkt bei allen Gründungen war die Idee, die Gewerkschaften bei der Durchsetzung ihrer Interessen durch wissenschaftliches Wissen zu unterstützen. Dieses Wissen wird im Rahmen von Arbeits- und Forschungsprogrammen erzeugt und durch eigene Publikationen und Vorträge verbreitet. Es ist festzustellen, dass alle Leitungen der Institute, neben den bestehenden Themenbereichen, eigene Themen besetzen und am Institut etabliert haben. Das heißt, jede Leitung prägt für eine bestimmte Zeit das Institut. Allerdings spielen auch das politische Klima, das durch die Regierung und historische Ereignisse bestimmt wird, und die Verfassung der Gewerkschaften eine entscheidende Rolle für die Ausrichtung der Institute.

2. Drei Formen gewerkschaftsnaher Forschungsinstitute

Mit Hilfe des theoretischen Konzeptes konnten drei unterschiedliche Institutsarrangements gewerkschaftsnaher Forschungsinstitute identifiziert werden. Das auf eine international vergleichende Forschung ausgerichtete IRES, das beratungs- und serviceorientierte LRD und das wissenschaftsgestützte Politikberatung praktizierende WSI. Alle drei Institute betreiben anwendungsorientierte Forschung und stellen die Ergebnisse den Gewerkschaften, der Wissenschaft und der Öffentlichkeit zur Verfügung. Ihre Arbeit bewegt sich im Spannungsfeld gewerkschaftlicher Politik und wissenschaftlicher Erkenntnis, die in der politischen Auseinandersetzung um die Gestaltung der Gesellschaft und insbesondere der Arbeitswelt verwendet werden.

Die Institute leisten eigene Diskussionsbeiträge und Lösungsvorschläge zu sozialpolitischen und ökonomischen Problemstellungen und übernehmen als intermediäre Organisationen wichtige Funktionen für die Systeme Politik und Wissenschaft. Sie stellen vor allem empirische Forschungsergebnisse über die Situation der Beschäftigten in den Unternehmen, die Organisation und Struktur der gewerkschaftlichen und betrieblichen Interessenvertretung sowie die Auswirkungen politischer Maßnahmen z.B. in der Sozial-, Wirtschafts- oder Arbeitsmarktpolitik auf die Arbeitnehmer in Wissenschaft und Gesellschaft zur Diskussion. Im Rahmen staatlicher Forschungsförderung beteiligen sich das IRES und das WSI an staatlichen und regionalen Förderprogrammen. So können die Ergebnisse arbeitnehmer- bzw. gewerkschaftsorientierter Forschung in die politische Entscheidungsfindung einfließen. Seitdem sich in England die Verhandlungen über Lohn- und Arbeitsbedingungen auf die betriebliche Ebene verlagert haben, sind die Unternehmen und das sich ausdifferenzierende Arbeitsrecht beim LRD in den Mittelpunkt der Forschungs- und Beratungsarbeit gerückt. Seine Funktion für die staatliche Politikebene beschränkt sich auf gelegentliche Anhörungen in speziellen parlamentarischen Kommissionen.

Für die Wissenschaft bearbeiten die Institute Forschungsfragen, die an den Universitäten von geringem Prestige sind und als weniger grundsätzlich eingestuft werden und auch angesichts des fehlenden Bezugs zum jeweiligen Kontext nicht bearbeitet werden. Aufgrund ihres spezifischen Zugangs zu Gewerkschaften und Unternehmen sind die Institute in der Lage, insbesondere empirisches Wissen zur Verfügung zu stellen, das die Basis für die Weiterentwicklung theoretischer Konzepte und Vorstellungen. Schließlich stellen sie in aktuellen politischen und wissenschaftlichen Diskussionen eigene Positionen und Deutungsangebote zur Verfügung.

Alle drei Institute sind mit der Aufgabe betraut, die Gewerkschaften bei ihrer politischen Auseinandersetzung in Unternehmen und Gesellschaft durch wissenschaftliche Expertise zu unterstützen. Dabei berücksichtigen sie wissenschaftliche Anforderungen nach Methodenadäquanz und Intersubjektivität ebenso wie die Erwartungen der Gewerkschaften nach praktischer Relevanz der erarbeiteten Forschungsergebnisse oder Beratungsinhalte. Um diese, in der herkömmlichen Wissenschaftsauffassung zum Teil widersprüchlichen Anforderungen zu bewältigen, haben die Institute einen eigenen Modus Vivendi gefunden. In den daraus resultierenden Institutstypen spiegeln sich die Einflüsse landestypischer Kulturen, unterschiedliche Wissenschaftsauffassungen, die Verfasstheit der Gewerkschaften und eine voneinander abweichende Form der Organisationsstruktur und des Akteurshandelns.

Arbeitnehmernahe Forschung im Rahmen staatlicher Forschungsorganisation

In der Organisation des IRES spiegelt sich die etatistische Tradition Frankreichs. Die Gewerkschaften und das Institut erhalten staatliche Mittel für ihre Forschungsarbeit und haben gleichzeitig Zugang zur staatlichen Verwaltungsebene und Forschungsorganisation. Die Verteilung staatlicher Forschungsmittel über die Institution des IRES gewährleistet dem Staat eine transparente Weitergabe der an Forschung zweckgebundenen Mittel an die Gewerkschaften. Dem IRES wird vom Staat eine Kontrollfunktion gegenüber den Gewerkschaften zugewiesen, indem es über die Verwendung der Mittel wacht und Rechenschaft ablegt. Zugleich sind die Gewerkschaften der zentrale Kooperationspartner des IRES für die eigene Forschungsarbeit. Es besteht ein Neutralitätspakt zwischen dem IRES und den Gewerkschaften, d.h. das IRES vermeidet Einschätzungen der jeweiligen Gewerkschaftsentscheidungen oder Gewerkschaftspositionen und konzentriert sich auf eine möglichst breite wissenschaftliche Präsentation und Diskussion gewerkschaftlicher bzw. sozioökonomischer Themen. Seit der Gründung des Instituts hat der internationale Vergleich sozioökonomischer Problemlagen einen besonderen Stellenwert bei der Analyse der Industriellen Beziehungen und gewerkschaftsrelevanter Fragestellungen in Frankreich.

Durch das Studium des gewerkschaftlichen Handelns in anderen Ländern werden die französischen Gewerkschaften in die Lage versetzt, sich mit ihren eigenen Strategien auseinanderzusetzen. Zugleich haben sich die Gewerkschaften darauf verständigt, die wissenschaftliche Unabhängigkeit des IRES und der Wissenschaftler in Bezug auf Methoden und Themen zu akzeptieren.

Das formale Verfahren der Entscheidungsfindung zwischen Wissenschaftlern des IRES und den Vertretern der sechs Gewerkschaften, etwa bei der Konzeption des mittelfristigen Forschungsprogramms, wird unterstützt durch die Arbeit des Gewerkschaftsbüros im IRES, das eine Möglichkeit für regelmäßige informelle Konsultationen bietet. Zusätzlich benennen die Gewerkschaften Vertreter, die so genannten Conseiller Techniques, die für die Initiierung und Durchführung gewerkschaftlicher Projekte zuständig sind und den Wissenschaftlern als Ansprechpartner zur Verfügung stehen. Eine gegenseitige Anpassung der Erfordernisse aus Wissenschaft und Gewerkschaftspolitik wird so institutionell unterstützt und gewährleistet.

Die Forschungsarbeit wird sowohl durch den Direktor, als auch den stellvertretenden Direktor für Forschung unterstützt. Die Wissenschaftler arbeiten jedoch in ihren Arbeitsgruppen bzw. Forschungsschwerpunkten selbständig.

Anschlussfähigkeit zwischen Institut und Gewerkschaften durch marktorientierte Beratung

Das LRD finanziert sich aus dem Verkauf seiner Publikationen und seiner Dienstleistungen an eine größere Zahl von Mitgliedern. Die gemeinsame Verfolgung eines bestimmten Ziels, in diesem Falle die Unterstützung der Gewerkschaften mit Beratung, Forschung und Dienstleistungen, gehört in Großbritannien zu den gängigen Organisationsformen der Institutionengründung. Die auf freiwilliger Mitgliedschaft (Voluntarismus) beruhende Organisationsform prägt die Arbeit des Instituts. Die Mitglieder des Instituts, in der Mehrheit Gewerkschaften auf nationaler, aber auch lokaler Ebene und zunehmend auch betriebliche Vertreter (Shop Stewarts), bilden den relevanten „Markt“ für die Produkte (Publikationen) und Dienstleistungen (Projekte) des Instituts. Daraus ergibt sich gleichzeitig seine Distanz zur staatlichen Politik und deren Institutionen.

Die kontinuierliche Ausweitung des Mitgliederkreises verschafft dem Institut eine breitere finanzielle Grundlage und vergrößert damit seinen Handlungsspielraum (Autonomie). Die Zusammenarbeit zwischen LRD und den Gewerkschaften wird durch ein alle vier bis acht Wochen tagendes „Executive Committee“ gewährleistet. Hier werden gewerkschaftsrelevante Themen diskutiert, deren Auswahl und Bearbeitung sich nach den Verkaufzahlen der institutseigenen Publikationen richtet, die den konkreten Bedarf widerspiegeln. Z.B. hat die Bedeutung arbeitsrechtlicher Fragen in den letzten Jahren sehr stark zugenommen, was eindeutig an der verstärkten Nachfrage der hierzu produzierten Broschüre ablesbar ist. Informationen zu Europa werden hingegen bei den britischen Gewerkschaften weniger stark nachgefragt. Hier ist der Bedarf nach konkreter Beratung offenschtlich gering. Hierin deutet sich eine Restriktion an, nämlich dass Themen, die von allgemeiner Bedeutung für die Gewerkschaften sind und oft auch Zukunftsthemen darstellen, über den Markt schwer vermittelbar sind. Durch den Verkauf von Bestsellern und die darüber erzielten Einnahmen, wie etwa im Falle des Booklets zum Arbeitsrecht, ist es allerdings möglich, auch weniger stark nachgefragte Themen zu besetzen und entsprechendes Material zu produzieren. Das Institut versucht ferner, durch die Nutzung des Internets und Online-Serviceangebote die Kosten für die Erstellung seiner Dienstleistungen zu senken und sich so Handlungsspielräume zu erschließen. Die Mitarbeiter müssen in der Lage sein, praxisorientierte Broschüren zu schreiben, wissenschaftliche Forschungsprojekte durchzuführen und Artikel für das LRD Magazin „Labour Research“ zu erstellen.

Die regelmäßigen persönlichen Arbeitstreffen des Executive Committees, die im Institut stattfinden, stärken die vertrauensvolle Zusammenarbeit und die Akzeptanz der jeweiligen Interessen von Gewerkschaftern und Redakteuren. Der Markt wird als Medium und Indikator für die Güte der Handlungskoordination zwischen beiden Akteursgruppen genutzt und unterstützt gleichzeitig die Anschlussfähigkeit der Kommunikation zwischen Institut und Gewerkschaften. Die erfolgreiche Platzierung der Produkte „am Markt“ schafft eine zusätzliche Entscheidungsgrundlage für die Aushandlung und Weiterführung neuer und bereits bearbeiteter Themen.

Gesellschaftspolitische Positionierung durch wissenschaftsgestützte Politikberatung

Das WSI weist im Vergleich zur kontinuierlichen Entwicklung des IRES und des LRD mehr oder weniger große Brüche in seiner langjährigen Geschichte auf. Seine Entstehung und Entwicklung korrespondiert in besonderem Maße mit der Entwicklung Deutschlands zu einer demokratischen Gesellschaft. Hans Böckler’s Idee, unmittelbar nach Kriegsende ein wissenschaftliches Institut aufzubauen, war zweifach motiviert. Zum einen erkannte er intuitiv die Notwendigkeit, gewerkschaftliche Forderungen auf empirisches Wissen und wissenschaftliche Expertise zu stützen. Zum anderen bildete dieses Wissen ein Instrumentarium für die Gewerkschaften, gesellschaftspolitische und betriebliche Gestaltungsvorschläge zu erarbeiten und deren Durchsetzungsfähigkeit zu erhöhen. Nach Aushandlung der Montanmitbestimmung (1951) wurde der Raum für gesellschaftliche Gestaltungsdebatten immer geringer und das WSI zog sich in eine Phase der wissenschaftlichen Selbstbeschränkung zurück. Erst in den 1970er Jahren stiegen mit der sozialliberalen Koalition die Chancen des WSI wieder in die gesellschaftspolitische Debatte einzugreifen. Besonders stark engagierte sich das Institut in der arbeitnehmerorientierten Gestaltung der betrieblichen Arbeits- und Produktionsbedingungen im Rahmen der Debatte zur Humanisierung der Arbeitswelt. Das Institut wechselte hier zum ersten Mal seine Organisationsstruktur und etablierte eine

Selbstverwaltung, in der die Wissenschaftler die Entscheidungen der Institutsgeschäftsführung mitbestimmen konnten. Im Zuge der 1980er Jahre brach mit den damaligen Gewerkschaftsunternehmen zugleich die Finanzierungsgrundlage des Instituts zusammen.

Mit der Integration eines erheblich verkleinerten WSI in die Hans-Böckler-Stiftung 1995 wurden die im Rahmen der Selbstverwaltung geltenden Beratungs- und Mitbestimmungsrechte der Wissenschaftler an den Managemententscheidungen des Instituts zurückgenommen. Das Institut erhielt eine neue Leitungsstruktur bestehend aus Direktorium und Abteilungsleitung. Die Institutsleitung übernimmt gleichzeitig eine Geschäftsführungsposition in der Hans-Böckler-Stiftung. Die Position der Abteilungsleitung dient der Integration des Instituts in die Stiftungsstruktur. Mit der Integration des WSI in die Stiftung profitierte das WSI vom Status der Gemeinnützigkeit. Damit wird gewerkschaftsnahe Forschung als Bestandteil des öffentlichen Interesses, ähnlich wie im Falle des IRES in Frankreich, staatlich anerkannt.

Die Nutzung der institutionellen Ressourcen der Hans-Böckler-Stiftung hat zu einer schrittweisen, inhaltlichen und personellen Erneuerung des Instituts geführt. Zum einen stabilisierte sich die ökonomische Situation und neue Forschungsinhalte wurden integriert (Frauenforschung, Betriebsrätebefragung, Ökonometrie etc.).

Damit hat sich aber auch das Verhältnis zu den Gewerkschaften verändert. Als der DGB und das WSI noch in der unmittelbaren räumlichen und institutionellen Nachbarschaft arbeiteten, war die Zusammenarbeit sehr eng und der Zugriff des DGB auf das Institut relativ hoch. Durch den Umzug des DGB nach Berlin kam es zu einer räumlichen Trennung zwischen WSI und DGB, was zur „Entkopplung“ der Zusammenarbeit beitrug.

Heute besteht durch die Integration des Instituts in die Hans-Böckler-Stiftung eine größere Nähe zu den Einzelgewerkschaften und deren Forschungsbedarf. Durch die zahlreichen Fusionen wird dieser im Wesentlichen von den drei größten Gewerkschaftsorganisationen ver.di, IG Metall und IGBCE bestimmt. Der Aufbau der Betriebsrätebefragung ist eine Aktivität, mit der das Institut den Interessen der Einzelgewerkschaften aber auch der zunehmenden Bedeutung der Betriebsebene in der politischen Auseinandersetzung Rechnung getragen hat. Im Vergleich zum IRES und dem LRD ist der Einfluss der Gewerkschaften auf das WSI jetzt mittelbarer und wird nun durch die Hans-Böckler-Stiftung als gemeinnützige Institution organisatorisch abgepuffert. Zwischen DGB und Einzelgewerkschaften bestehen Interessenunterschiede, wodurch sich vermutlich wie beim IRES der Spielraum beim WSI für eine eigene Position vergrößert. Allerdings wird die Etablierung eines eigenen Standpunktes nach wie vor eine Gradwanderung bleiben, da das Institut den Anspruch hat, gesellschaftspolitische Gestaltung und wissenschaftliche Arbeit zu verbinden (z.B. Arbeitszeitdebatte, Diskussionen zum Mindestlohn).

Das Institut hat auf die steigenden Anforderungen an die wissenschaftliche Reputation durch eine Ausweitung und Fortentwicklung seines Methodenrepertoires reagiert. Die Abstimmung und Aushandlung mit den Gewerkschaften über die im Institut zu bearbeitenden Themen geschehen weitgehend in formalen Verfahren. Dreimal im Jahr tritt die Vorstandskommission zusammen in der die Einzelgewerkschaften und ein Vertreter des DGB über neue Forschungsprogramme und Projekte entscheiden und den Stand der Forschungsarbeit diskutieren. Eine wichtige beratende Funktion hat der wissenschaftliche Beirat, in dem Wissenschaftler aus Universitäten und außeruniversitären Forschungsinstitute die inhaltlichen Schwerpunkte des Forschungsprogramms diskutieren.

Die Gremiensitzungen werden im Vorfeld durch informelle Konsultationen zwischen WSI und den Einzelgewerkschaften vorbereitet. Mögliche Themenvorschläge werden also vorab im Arbeitsplan berücksichtigt. In den Entscheidungsgremien werden in der Regel

Beschlüsse gefasst und nicht mehr diskutiert. Diese Form der Entscheidungsfindung spiegelt den historisch gewachsenen kooperativen Koordinierungsstil wider, der die Arbeit in politischen Institutionen und Unternehmen in Deutschland prägt.

3. Balance durch Kommunikation und institutionelle Bedingungen

Die Balance zwischen gewerkschaftlichen und wissenschaftlichen Anforderungen wird bei allen Instituten durch einen intensiven jeweils unterschiedlich koordinierten Kommunikationsprozess hergestellt, in dem die Akteure ihre Handlungsorientierungen immer wieder neu ausrichten bzw. justieren.

Im Falle des IRES und des WSI ist die Kommunikation aufgrund der Organisationsstruktur mittels Gremien stark formalisiert. Die eigentliche Diskussion und Abstimmung über das Forschungsprogramm bzw. die Durchführung von Projekten findet informell im Vorfeld der Gremiensitzungen statt (kooperativer Koordinierungsmodus). Die Notwendigkeit einer schnellen Entscheidungsfindung und die hierarchische Situation zwischen Gewerkschafts- und Institutsvertretern in den Gremien beeinträchtigt mitunter eine differenzierte Rückkopplung zwischen gewerkschaftlichen Problemstellungen und aktuellen wissenschaftlichen Forschungsergebnissen. Dadurch ist die Anschlussfähigkeit zwischen gewerkschaftlichem Bedarf und der Forschungsarbeit nicht immer vollständig gegeben. Die unterschiedlichen Positionen der französischen Gewerkschaften eröffnen dem IRES einen Handlungsspielraum, der allerdings auch in eine zu starke Wissenschaftsorientierung (Verwissenschaftlichung) münden kann. Darüber hinaus besteht eine Konkurrenzsituation zwischen den Anforderungen der staatlichen Forschungsorganisation (eher wissenschaftlich orientiert) und den Forschungsinteressen der Gewerkschaften (eher politisch orientiert).

Das WSI ist historisch eng mit den Gewerkschaften und der politischen Beratung verbunden. Die Verfolgung beider Ziele erschwert häufig die Grenzziehung zwischen Wissenschaft und Politik. Durch die Anbindung des Instituts an den DGB und die einheitsgewerkschaftliche Organisation besteht die Gefahr einer latenten Politisierung bzw. Vereinnahmung des Instituts. Die institutionelle Einbettung in die Hans-Böckler-Stiftung und deren gemeinnütziger Status wirkt dieser Tendenz entgegen und schafft Spielraum für eine Fundierung der wissenschaftlichen Arbeit.

Beim LRD sichert die marktförmige Vermittlung die Anschlussfähigkeit zwischen den Institutsinteressen und dem gewerkschaftlichen Informationsbedarf. Die starke Konzentration auf die „praktischen Beratungsbedarfe“ und die ökonomischen Restriktionen behindern einerseits eine intensive Entwicklung und Bearbeitung zukunftsbezogener Projekte und Themen. Die Gefahr besteht hier also in der Entwicklung eines „Tunnelblicks“, der dazu führen kann, dass neuere Entwicklungen nicht erkannt werden. Dieses Problem wird durch die Beteiligung des „Secretary“ in europäischen Forschungseinrichtungen und Netzwerken (European Foundation for the improvement of living and working conditions, Europäisches Gewerkschaftsinstitut etc.) kompensiert. Ein Nebeneffekt ist, dass über diese Kontakte Mittel akquiriert werden können, um neue Themen zu bearbeiten, die „unabhängig“ vom direkten Interesse der Institutsadressaten sind. Andererseits sichern der kontinuierliche und zeitnahe Informationsaustausch zwischen Gewerkschaftsvertretern und Institutsmitgliedern und

deren marktliche Koordination die Anschlussfähigkeit der Institutsarbeit an den Bedarf der Gewerkschaften.

Die Interviews in allen drei Ländern haben gezeigt, dass ein kontinuierlicher Kommunikationsaustausch zwischen Gewerkschaftern und Institutsmitgliedern zentral für die Qualität der Forschungsergebnisse und deren Anschlussfähigkeit an das Handeln der gewerkschaftlichen Akteure ist. Findet die Kommunikation nur von Zeit zu Zeit und hauptsächlich in formalen Entscheidungsgremien statt, kann dies auf Dauer die Anschlussfähigkeit der Kommunikation (inhaltlich und persönlich) zwischen Gewerkschaftern und Institutsmitarbeitern beeinträchtigen. Ist der Kontakt zu eng besteht die Gefahr einer Vereinnahmung der Institute durch die Politik. Eine Balance zwischen den Anforderungen von Wissenschaft und Politik kann durch eine kontinuierliche inhaltliche Abstimmung z.B. über persönliche Netzwerke, regelmäßige Workshops, Seminare und Tagungen, d.h. einen permanenten Austausch zwischen Praxis und Forschungsarbeit gewährleistet werden.

In allen drei Instituten besteht die Anforderung an die Institutsleitung und die Wissenschaftler bzw. Wissenschaftlerinnen darin, eine Balance zwischen Organisationsinteressen und Institutsinteressen herzustellen. Zentrale Instrumente sind Kommunikation und die Aufrechterhaltung der Differenz zwischen Wissenschaft und Politik. Die Institute weisen eine einfache Struktur auf, die wesentlich durch die Selbstorganisation der Forscher stabilisiert wird. Die Qualität wissenschaftlicher Arbeit beruht in hohem Maß auf der Eigenständigkeit und Kreativität der Wissenschaftler. Es ist die Aufgabe der Leitung, den Wissenschaftlern den nötigen Freiraum für ihre Forschungsarbeit zuzugestehen und zugleich relevante Organisationsanforderungen in die Arbeit zu integriern. Der Bezug auf institutionelle Strukturen oder Vereinbarungen zwischen Gewerkschaften und Institut (z.B. Wahrung der wissenschaftlichen Autonomie, Vereinbarungen über Service- und Beratungsanteile des Instituts gegenüber den Gewerkschaften) können die Führungsarbeit der Institutsleitung erfolgreich flankieren.

Die Balance zwischen Instituten und Gewerkschaften wird also hergestellt und beeinflusst durch institutionelle Bedingungen (Organisationsstruktur, Finanzierung), historische, politische und kulturelle Einflüsse (Wissenschaftsverständnis, Politische Kultur, Handlungskoordinierung), die das Handeln der Akteure prägen, und die Strukturen des Gewerkschaftssystems. Zugleich formen und verändern die Akteure durch die Ausnutzung ihres Autonomiespielraums und ihr individuelles Handeln die instituionellen Strukturen, in denen sie arbeiten.

4. Pfadabhängigkeit oder Konvergenz?

Der Rückblick auf die Geschichte der Institute hat gezeigt, dass ihre Entstehung eng mit den jeweiligen Gewerkschaftssystemen und den unterschiedlichen historischen Entwicklungen der modernen Wohlfahrtsstaaten zusammenhängt (Wagner et al 1993). Hinzu kommen landestypische Handlungsmodi, die bereits in verschiedenen Varianten als „varieties of capitalism“ (Albert 1992; Hall; Soskice 2001) oder als „varieties of industrial relations“

(Ebbinghaus; Visser 2000) bezeichnet wurden. Sie bilden auch in dieser Untersuchung den Hintergrund für die Beschreibung und Typisierung gewerkschaftsnaher Forschungsinstitute.

In Bezug auf die Verfasstheit und die Ausrichtung der Institute ist eine starke Pfadabhängigkeit bei allen Instituten im Hinblick auf die nationalen Kulturen der Institutionen (Organisationen und Regeln) sowie das Handeln der Akteure zu erkennen. Der jeweils in den Ländern vorherrschende Wissenschaftsstil (Galtung 1983), das System der Gewerkschaften, Merkmale des politischen und wirtschaftlichen Systems zeigen Einflüsse auf die Organisation der Institute und sind letztlich typbestimmend.

In Frankreich hat erst der Regierungswechsel in den 1980er Jahren zur Entstehung des Instituts beigetragen. Das historische Misstrauen des Staates gegenüber den Gewerkschaften hat zur heutigen Doppelstruktur geführt. Zugleich ist mit der Institutsgründung die gewerkschaftliche bzw. arbeitnehmerorientierte Perspektive in die staatlich organisierte Forschungslandschaft aufgenommen worden und konnte dort ihre Existenz bis heute behaupten. Die starke Politisierung bzw. Polarisierung der Gewerkschaften erforderte eine „neutrale" Wissenschaftsorientierung des Instituts, um nicht ständig von wechselnden politischen Auseinandersetzungen „zerrissen" zu werden. Die Betonung der Wissenschaftlichkeit und die Aufrechterhaltung der wissenschaftlichen Glaubwürdigkeit, die zum Bezugspunkt aller Wissenschaftler geworden ist, haben hier zum Erhalt und zur Stabilisierung des IRES beigetragen.

Für das LRD steht die Anschlussfähigkeit der Institutsarbeit für die Gewerkschaften im Vordergrund und begründet den Erfolg der Zusammenarbeit, der in hohem Maße auf Vertrauen gegenüber den Institutsmitgliedern und deren Fähigkeiten beruht. Der Markt der „Mitglieder" des Instituts dient als verlässliches Medium, zur Herstellung der Anschlussfähigkeit zwischen den Ergebnissen der Institutsarbeit und der gewerkschaftlichen Praxis. Die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften erfolgt sehr pragmatisch mit einem Fokus auf die Erarbeitung von „facts und figures", die von den Gewerkschaften zur Argumentation genutzt werden können.

Johann Galtung hat verschiedene Wissenschaftsstile (angelsächsisch, teutonisch, französisch, japapanisch) miteinander verglichen (1983). Dabei stellte er fest, dass der deutsche Wissenschaftsstil in stärkerem Maße ideologische Elemente aufweist als der angelsächsische Stil. Dies liege vor allem daran, dass der „teutonische Wissenschaftsstil" durch komplexe Theoriegebäude gekennzeichnet sei. Der angelsächsische Stil ist hingegen stärker durch Empirie und die Nutzung von Theorien mittlerer Reichweite geprägt. Neue Phänomene können hier „additiv" berücksichtigt werden, wodurch dieser Stil hochflexibel ist. Die Integration von neuen Perspektiven in eine umfassende Gesellschaftstheorie ist wesentlich aufwändiger. Bei erfolgreicher Modellierung ist jedoch die Erklärungskraft umfassender Theorien größer, als die von Theorien, die einen begrenzten Ausschnitt der gesellschaftlichen Wirklichkeit erklären, was zur Entwicklung von Lösungsansätzen für spezifische Problemstellungen sehr nützlich sein kann. Die von Galtung herausgearbeitete Prägung zeigt sich meines Erachtens auch ansatzweise in der Arbeit der hier untersuchten gewerkschaftlichen Institute, deren Mitarbeiter durch die jeweilige Universitätsausbildung sozialisiert sind.

Neben Hinweisen auf eine derartige Pfadabhängigkeit lassen sich allerdings auch Indizien für eine Konvergenz der Institute feststellen. Erstens weisen alle Institute eine relativ große Autonomie bei der Themenfindung auf und zeigen vermehrte Anstrengungen bei der

Ausweitung der Drittmittel beim IRES und dem WSI und die Zunahme der Auftragsforschung beim LRD. Für das LRD ergibt sich daraus, dass das Forschungsinteresse der Gewerkschaften an umfangreicheren Fragestellungen steigt. Für das IRES und das WSI verweist dieses Indiz auf eine zunehmende Akzeptanz ihrer Arbeit im Rahmen der staatlichen Forschungsförderung.

Damit korrespondiert zweitens auch die wachsende Bedeutung der „wissenschaftlichen Qualifikation" gegenüber der „politischen Eignung" bei der Auswahl der Mitarbeiter in allen Instituten. Zwar gilt für alle Institute, dass die Nachwuchswissenschaftler ein grundsätzliches Verständnis der Gewerkschaftssphäre mitbringen sollten und die Interessenorientierung sich auf die Belange der Arbeitnehmer richten sollte, aber Voraussetzung sind wissenschaftliche Erfahrung und spezifisches Fachwissen.

Drittens haben alle Institute in den letzten Jahren ihrer Öffentlichkeitsarbeit mehr Aufmerksamkeit geschenkt. Zum Teil regten die Gewerkschaften, wie im Falle des IRES, die Organisation öffentlicher Gespräche (entretiens de l'IRES) an. Das WSI beteiligt sich unter dem Dach der Hans-Böckler-Stiftung und deren Anstrengungen zur Professionalisierung der Öffentlichkeitsarbeit (Corporate Identity, Internetauftritt, Herausgabe des Impuls-Newsletter etc.) an einer Verbesserung der Sichtbarkeit seiner Forschungsergebnisse in der Öffentlichkeit. Dazu gehört auch eine ständige Verbesserung der institutseigenen wissenschaftlichen Zeitschrift, den WSI-Mitteilungen. Die Arbeit an einem ansprechenden Erscheinungsbild und die Einführung eines Verfahrens zur Begutachtung der Beiträge verweist auf das wachsende Interesse des Instituts, in der (Fach-)Öffentlichkeit stärker als bisher wahrgenommen zu werden. Das LRD stellte zur systematischen Betreuung bestehender und zum Zwecke der Gewinnung neuer Mitglieder eine Marketingmitarbeiterin ein, die durch persönliche Ansprache, Mailings und eine intensive Anzeigenarbeit die Aufgabe hatte, die Aufmerksamkeit der Gewerkschaften gegenüber der Institutsarbeit zu erhöhen.

Die einzelnen Beispiele zeigen, dass nicht von einer ausschließlichen Pfadabhängigkeit oder einer vollständigen Konvergenz der Institute gesprochen werden kann. Feststellbar ist, dass sich ähnliche Entwicklungen erkennen lassen, die mehr oder weniger stark landesspezifisch ausgeprägt sind.

5. Auf dem Weg zum Think Tank?

Betrachtet man die Institute im Zeitverlauf, lässt sich ein wellenartiger, sich abwechselnder Prozess der „Verwissenschaftlichung" und „Politisierung" innerhalb der Institute feststellen, der stark mit den gesellschaftspolitischen Bewegungen korrespondiert. In dem Maße, wie sich die Gesellschaft von der Industrie- zur Wissensgesellschaft verändert hat, ist ebenfalls eine Verwissenschaftlichung der gewerkschaftsnahen Institute zu erkennen. Dies lässt sich vor allem an der Rekrutierung und Förderung von Nachwuchswissenschaftlern erkennen. Die politische Verankerung spielt bei der Rekrutierung der Wissenschaftler eine immer geringere Rolle, während die wissenschaftliche Qualität der Forschungsarbeit und die Forschungserfahrung zunehmend wichtiger werden.

Die vorliegenden empirischen Ergebnisse zeigen, dass die Arbeit gewerkschaftsnaher Institute und deren Agenda stark von den Wissenschaftlern selbst und nur mittelbar durch ihre

Organisationen bestimmt werden. Die erarbeiteten Forschungsagenden entstehen auf der Basis eines gemeinsamen Suchprozesses nach Lösungen und Themen, die versprechen in einem vorgegebenen Spektrum handlungsleitende Argumente in der politischen Auseinandersetzung zu liefern. Da unsicher ist, welche Themen zukünftig wichtig sein werden, versuchen die Beteiligten möglichst viele Themen abzudecken und mit einer Vielfalt von Produkten in der Öffentlichkeit zu erscheinen, was in den untersuchten Instituten auch der Fall ist. Solange die vorgeschlagenen Themen in der Öffentlichkeit beachtet werden und die Ergebnisse von den Gewerkschaften als nützlich empfunden werden, sind Konflikte selten. Eine zu starke Anpassung an die Organisationen (Politisierung) oder eine zu starke Entfernung (Verwissenschaftlichung) würde die Existenz des Instituts gefährden.

Deshalb entsprechen sie nicht der idealtypischen Kategorisierung des „Advocacy Tanks" von Kent R. Weaver und McGann, die zwischen interessenorientierten und nicht interessenorientierten Instituten unterscheidet. Die vorliegende Empirie weicht in den Kategorien „Agenda Setting" und „Produkte" stark von den idealtypischen Ausprägungen Weavers und Mc Ganns des interessenorientierten Advocacy Think Tanks ab. Stattdessen „streuen" die Merkmale „Produkte", „Themengenerierung", „Personal" der untersuchten gewerkschaftsnahen Forschungsinstitute über alle Kategorien von Kent R. Weaver. So zeigten bereits die Ergebnisse des im November 2004 im Rahmen dieser Untersuchung durchgeführten Workshops in Paris mit Vertretern der untersuchten Institute, dass deren Produkte viel eher den Ausprägungen der Think Tank Typen, wie „contract researcher" oder „Universities without students" entsprachen, als dem Typ des „Advocacy Tank". So produzieren die gewerkschaftsnahen Forschungsinstitute Forschungsberichte und eigenständige Monographien. Politische Papiere im engeren Sinne bilden die Ausnahme. Auch die Themengenerierung wird in erheblichem Maße von den Mitarbeitern und nicht von den Organisationen bestimmt.

Weaver geht hingegen, für den US-amerikanischen Raum, davon aus, dass die „Advocacy Tanks" verlängerte Arme der sie finanzierenden „Interessenorganisationen" sind, im Gegensatz zu den „Universities without students", die als politisch unabhängig erscheinen.

Zwei Interpretationen dieses Befundes sind möglich:

1. Aufgrund der vorliegenden empirischen Ergebnisse ist zu vermuten, dass sich die Typologie Weavers nicht vom US-amerikanischen auf den europäischen Kontext übertragen lässt. Es wäre denkbar, dass gewerkschaftsnahe Forschungsinstitute in den USA ein stärkeres interessenpolitisches Profil besitzen, was bisher noch nicht untersucht wurde.
2. Die Kategorisierung Weavers folgt einem bestimmten Wissenschaftsverständnis, das von einer Dichotomie von „scholarship" (Wissenschaft) und „commitment" (Engagement) ausgeht, die nach Bourdieu künstlich und nicht voneinander zu trennen ist (2002).

Bourdieu folgend, bin ich der Auffassung, dass scholarship und commitment zusammen gehören, ja zwangsläufig miteinander verbunden sind. Wissenschaft ist ohne Erkenntnisinteresse nicht möglich. Aus dieser Perspektive verfolgen gewerkschaftliche Forschungsinstitute ein bestimmtes Erkennisinteresse, das sie von anfang an nach außen tragen. Somit überführen sie im Sinne Bourdieus, Wissen in engagiertes Wissen und bedienen sich dabei wie andere Wissenschaftler wissenschaftlich anerkannter Methoden.

Die Verfeinerung und Ausweitung des wissenschaftlichen Methodenspektrums ist ein Ausdruck steigender Anforderungen, die sozioökonomische Problemlagen an wissenschaftliches Arbeiten stellen. Der wachsende Druck, wissenschaftliche Problemlösungen stärker in der Öffentlichkeit zu diskutieren, ein anderer. Während die eine Entwicklung eine Anpassung an die wissenschaftlichen Standards notwendig macht, um die wissenschaftliche Glaubwürdigkeit zu erhöhen, ergibt sich aus der zweiten die Anforderung, wissenschaftliche Ergebnisse in der Öffentlichkeit verständlich zu kommunizieren. Beides verweist auf das Dilemma einer Verschränkung von Verwissenschaftlichung und Politisierung, durch die die politische Auseinandersetzung zunehmend geprägt ist.

Erkennbar zugenommen haben die Anstrengungen der Institute zur Verbesserung ihrer Sichtbarkeit in der Öffentlichkeit. Dies könnte einerseits auf eine zunehmende Bedeutung der Medien in der politischen Auseinandersetzung nach dem Vorbild der USA hindeuten. Andererseits könnte dies auch als ein Indiz dafür verstanden werden, dass sich Wissenschaftseinrichtungen (Forschungsinstitute, Stiftungen, Fachhochschulen, Universitäten) vermehrt zu gesellschaftspolitischen Praxisproblemen äußern und ihren wissenschaftlichen Sachverstand nicht mehr ausschließlich in die wissenschaftliche Fachöffentlichkeit, sondern vermehrt in die politische Debatte einbringen. Die Professionalisierung der Öffentlichkeitsarbeit könnte demnach als Folge eines sich vergrößernden Wissens- und Wissenschaftsmarktes betrachtet werden, der bei den einzelnen Anbietern von Wissen wachsende Anstrengungen erforderlich macht, damit diese in der gesellschaftspolitischen Debatte medial wahrgenommen werden. Dies dient einerseits der Legitimation gegenüber ihren Mittelgebern und andererseits ermöglicht es die Akquisition neuer Mittel.

Die hierin zu beobachtende Verlagerung der Adressaten wissenschaftlicher Expertise und Beratung von der Politikebene in die „politische Öffentlichkeit“ deckt sich mit den Beobachtungen in der deutschen Think Tank- bzw. Politikberatungsforschung, die darauf hinweist, dass wissenschaftliche Politikberatung nicht mehr zweiseitig zwischen Wissenschaftler und Politiker bezogen auf die Ministerialbürokratie stattfindet, sondern sich zunehmend in Netzwerken vollzieht in denen neben Politikern weitere Akteure wie Vertreter von Interessengruppen ebenso vertreten sind wie Journalisten, Künstler und interessierte Bürger.[104]

Ob diese Form der Politikberatung zur Demokratisierung beiträgt hängt wesentlich davon ab, ob sie in der Öffentlichkeit stattfindet. Wesentlich hierfür dürfte die Aufrechterhaltung kritischer Medien sein. Gelingt dies, könnte die Hinwendung der Wissenschaft zur Öffentlichkeit bzw. Gesellschaft im Sinne Tocquevilles ein Beleg für einen weiteren Demokratisierungsschub in den europäischen Gesellschaften sein. Im Gegenzug könnte eine zu starke Konzentration auf die Medien wie dies in den USA zu beobachten ist, zu einer Überkomplexität an Wissen oder eine Manipulation von Wissensbeständen zu Gunsten medialer Aufmerksamkeit führen und mithin zu einem Demokratisierungsverlust kommen.

[104] Kritisch zu prüfen ist, ob diese Netzwerke wirklich öffentlich bleiben oder sich tendenziell wieder der Öffentlichkeit entziehen. Indiz hierfür sind die Bemühungen von Unternehmen oder Politikern den Einfluss auf Journalisten durch Events und Insiderzirkel zu erhöhen.

6. Vorreiter einer kontextorientierten Wissenschaft?

Im Vergleich zu den Universitäten betrachten gewerkschaftsnahe Institute die Wirklichkeit aus der Perspektive des abhängig Beschäftigten. In diesem Kontext werden gezielte Fragestellungen aufgeworfen und mit wissenschaftlichen Mitteln bearbeitet.

Im Rahmen der Debatte um eine Finalisierung der Wissenschaft in den 1970er Jahren, d.h. die gezielte praktische Anwendung als ausgereift betrachteter Theorien, wurden die Forderungen an die Wissenschaft, gesellschaftliche Anwendungskontexte in ihre Arbeit zu integrieren, unter vielen Wissenschaftlern sehr kritisch diskutiert. Die Vorstellungen einer alternativen, kontextorientierten Wissenschaft (Böhme) wurden weitgehend abgelehnt.

Seit den 1990er Jahren gewinnen jedoch ähnliche Thesen in der Wissenschaft wieder an Aufmerksamkeit. Es wird eine verstärkte Hinwendung der Wissenschaft zu spezifischen gesellschaftlichen und technischen Anwendungskontexten festgestellt. Aufgrund dieser Beobachtung gehen Nowotny et al. von einer vollständigen Transformation der „normalen" Wissenschaft aus.

Die zurzeit heftig umstrittenen Thesen von Helga Nowotny über einen Formwandel der Wissenschaft (Nowotny et al. 2004) sowie den von Ravetz und Funktowicz (1993) bezeichneten Wandel von der „normalen" zur „post-normalen" Wissenschaft haben den Einfluss von Kontextbedingungen auf die Gewinnung wissenschaftlicher Erkenntnisse neu auf die Agenda gesetzt. Während Nowotny von einer möglichen Transformation der „normalen" Wissenschaft in die „postnormale" Modus-2 Wissenschaft ausgeht, ist Peter Weingart (2005) skeptischer. Er teilt zwar die Beobachtung einer verstärkten Wissensproduktion in spezifischen Kontexten und stellt auch den Verlust der Universität als Monopol des wissenschaftlichen Wissens fest. Allerdings sind damit die Kriterien und Anforderungen an die Erzeugung wissenschaftlichen Wissens nach dem Modus 1 sowie die Gültigkeit wissenschaftlicher Normen wie Intersubjektivität oder Methodenadäquanz bislang noch nicht obsolet. Beide Kriterien werden bzw. müssen auch die Voraussetzung für eine kontextgebundene Wissenserzeugung bilden. Richtig ist, dass sich wissenschaftliches Wissen zunehmend auch in der öffentlichen Debatte, wie Nowotny et al. es formulieren, auf der Agora (Marktplatz) bewähren muss, wenn es weiterhin gesellschaftlich relevant sein soll. Die Grundlage für eine Bewährung bilden meines Erachtens nach wie vor fundierte Begründungen, zu denen kontextgebundene Wissenschaft seit jeher einen substantiellen Beitrag geleistet hat.

Die Bedeutung politischer Prozesse für die Entwicklung der Wissenschaft wurde eingangs an der Entwicklung von Wissenschaftseinrichtungen wie Universitäten und außeruniversitären Einrichtungen illustriert. Dabei wurde gezeigt, dass die Durchsetzung wissenschaftlichen Wissens Teil einer politischen Auseinandersetzung ist, die in der Öffentlichkeit ausgetragen wird.

Gewerkschaftsnahe Forschungseinrichtungen verfügen über ein historisches Bewusstsein des Spannungsverhältnisses zwischen Politik und Wissenschaft. Sie sind deshalb sensibilisiert, die methodischen Anforderungen zu erfüllen. Ferner verfügen sie über langjährige Erfahrung in der Produktion kontextgebundenen Wissens, was in einer komplexen Wissensgesellschaft zunehmend zur Problemlösung benötigt wird. Damit sind sie sehr gut darauf vorbereitet, um sich in der öffentlichen Diskussion Gehör zu verschaffen. Damit dies dauerhaft möglich ist, muss das Verhältnis zwischen Wissenschaft und Politik angemessen ausbalanciert werden. Unbedingte Voraussetzung hierfür ist, methodische Standards und Theoriediskussionen nicht einseitig zu gunsten politischer Anforderungen zu ignorieren und den

Interessenstandpunkt bei der Wahl der Forschungsthemen und der Analyse in Öffentlichkeit, Politik und Wissenschaft offen zu vertreten.

Literatur

Abelshauser, Werner (2005): Deutsche Wirtschaftsgeschichte seit 1945. Bonn (Lizenzausgabe der Bundeszentrale für politische Bildung. Original: München 2004)

Abelshauser, Werner (2006): Der rheinische Kapitalismus im Kampf der Wirtschaftskulturen. Frankfurt; New York. In: Berghahn, Volker R.; Vitols, Sigurt (Hg.): Gibt es einen deutschen Kapitalismus? Tradition und globale Perspektiven der soialen Marktwirtschaft. Frankfurt; New York, S. 186-199

Abelson, Donald E. (1998): Think Tanks in the United States. In: Stone, Diane; Denham, Andrew; Garnett, Mark (Eds.): Think Tanks across nations. A comparative approach. Manchester, New York, S. 107-126

Ackermann, Rolf; Gräf, Peter (2006): Weltfremde Zwänge. In: Wirtschaftswoche 25, S. 32-34

Ahrens, Johannes; Gubitz, Andy (2006): Gewerkschaften in der Wissensgesellschaft. Ein Zwischenruf aus der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit. In: Bittlingmayer, Uwe H.; Bauer, Ullrich (Hg.): Die Wissensgesellschaft. Mythos, Ideologie oder Realität. Wiesbaden, S. 491-500

Albert, Michel (1992): Kapitalismus contra Kapitalismus. Frankfurt am Main, New York

Alemann, Heine von (1976): Leopold von Wiese und das Forschungsinstitut für Soziologie 1919-1933. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, S. 649-673

Alemann, Heine von (1981): Sozialwissenschaftliche Forschungsinstitute: Personalstruktur, Forschungsobjekte und Spezialisierung der Sozialforschung. Beiträge sozialwissenschaftlicher Forschung Bd. 24. Opladen

Allmendinger, Jutta; Hinz, Thomas (Hg.) (2000): Organisationssoziologie. KZfSS. Sonderband 42. Wiesbaden

Almond, Gabriel A. (1966): Political Theory and Political Science. In: American Political Science Review 60, p. 877-878

Almond, Gabriel A.; Verba, Sidney (1963) The Civic Culture, Political Attitudes and Democracy in Five Nations, Princeton

Altmeyer, Werner (2001): Interessenmanager vor neuen Herausforderungen. Eine empirische Studie über Belegschaftsvertretungen in Deutschland, Frankreich, Spanien und Großbritannien. Baden-Baden

Andreasen, Lars Erik (Ed.) (1988): Recherche commune entre syndicates et université sur la société technologique de demain. Compte rendu de la conference 15-16 juin 1987. Bruxelles

Armengaud, André (1986): Die Rolle der Demographie. In: Braudel, Fernand; Labrousse, Ernest (Hg.) [1976]: Wirtschaft und Gesellschaft in Frankreich im Zeitalter der Industrialisierung Bd. 1, Frankfurt am Main, S. 126-173

Arthur, W. Brian (1989): Competing Technologies, Increasing Returns, and Lock-In by Historical Events. In: Economic Journal 99, p. 116-131

Arthur, W. Brian (1994): Increasing Returns and Path Dependence in Economics. Michigan

Auduc, Jean-Louis (2003): Le système éducatif francais. Créteil. Dokumentation der Veranstaltung: Democratie, Classes préparatoires et Grandes écoles. 16./17. Mai 2003. (http:://www.int-evry.fr/LIESSE/Democratie/Actes-DocumentFinal.pdf)

Axelrod, Robert (1976): Structure of decision. Maps of Political Elites. Princeton

Bachmann, Reinhard (2000): Die Koordination und Steuerung interorganisationaler Netzwerkbeziehungen über Vertrauen und Macht. In: Sydow, Jörg; Windeler, Arnold (Hg.): Steuerung von Netzwerken. Opladen, S. 107-125

Bamberg, Hans-Dieter (1979): Wissenschafts- und Forschungsförderung. In: Borsdorf, Ulrich und Hemmer, Hans Otto (Hg.): Gewerkschaften, Wissenschaft, Mitbestimmung. 25 Jahre Studien- und Mitbestimmungsförderung des DGB. Köln, S. 237-256

Bammé, Arno (2004): Science Wars. Frankfurt am Main; New York

Beck, Ulrich (1986): Risikogesellschaft. Frankfurt am Main

Beck, Ulrich; Bonß, Wolfgang (Hg.) (1989): Weder Sozialtechnologie noch Aufklärung? Analysen zur Verwendung sozialwissenschaftlichen Wissens. Frankfurt am Main

Beck, Ulrich; Bonß, Wolfgang: Soziologie und Modernisierung. Zur Ortsbestimmung der Verwendungsforschung. In: Soziale Welt 1984, S. 381ff

Behringer, Wolfgang (2004): Wissenschaft im Kampf gegen den Aberglauben. In: Dülmen, Richard von; Rauschenbach, Sina (Hg.): Macht des Wissens. Die Entstehung der Wissensgesellschaft. Köln, Weimar, Wien, S. 365-389

Bell, Daniel (1985): Die nachindustrielle Gesellschaft. Frankfurt am Main; New York

Bell, Daniel (1973): The Coming of the Post-Industrial Society. A Venture in Social Forecasting. New York

Ben-David, Joseph (1978): Academy, University, and Research Institute in the Nineteenth Centuries; A Study of Changing Functions and Structures. In: Freudenthal, Gad (ed.) (1991): Scientific Growth. Essays on the Social Organization and Ethos of Science by Joseph Ben-David, Berkeley, Los Angeles, Oxford, S. 175-185

Beratungsbericht zum Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) und zur Abteilung Forschungsförderung (AFF) in der Hans-Böckler-Stiftung vom 10.08.2004

Berghahn, Volker R.; Vitols, Sigurt (Hg.): Gibt es einen deutschen Kapitalismus? Tradition und globale Perspektiven der soialen Marktwirtschaft. Frankfurt; New York

Berger, Peter L.; Luckmann, Thomas (1966): The Social Construction of Reality. Harmondsworth

Bernal, John Desmond (1986) [1939]: Die soziale Funktion von Wissenschaft. Köln

Beyme, Klaus von (1983): Gewerkschaften in kapitalistischen Industriestaaten. In: Mielke, Siegfried; Vilmar, Fritz: Internationales Gewerkschaftshandbuch. Opladen

Bispinck, Reinhard (2006): Abschied vom Flächentarifvertrag? Der Umbruch in der deutschen Tariflandschaft. WSI-Tarifhandbuch. Frankfurt am Main

Bittlingmayer, Uwe H.; Bauer, Ullrich (Hg.) (2006): Die Wissensgesellschaft. Mythos, Ideologie oder Realität. Wiesbaden

Bloor, David (1976): Knowledge and Social Imagery. London

Bock, Hans Manfred (1999): Republikanischer Elitismus und technokratische Herrschaft. Zu einigen Merkmalen der politischen Elite im gegenwärtigen Frankreich. In: Christadler, Marieluise; Uterwedde, Henrik (Hg.): Länderbericht Frankreich. Geschichte, Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Bonn, S. 383-403

Böhme, Gernot (1978): Autonomisierung und Finalisierung. In: Starnberger Studien 1. Die gesellschaftliche Orientierung des wissenschaftlichen Fortschritts. Frankfurt am Main, S. 69-130

Böhme, Gernot (1980): Alternativen der Wissenschaft. Frankfurt am Main

Böhme, Gernot; Daehle, Wolfgang; Krohn, Wolfgang (1978): In: Starnberger Studien 1. Die gesellschaftliche Orientierung des wissenschaftlichen Fortschritts. Frankfurt am Main, S. 339-375

Böhme, Gernot; van den Daele, Wolfgang; Hohlfeld, Rainer (1978): Finalisierung revisted. In: Starnberger Studien 1. Die gesellschaftliche Orientierung des wissenschaftlichen Fortschritts. Frankfurt am Main, S. 195-250

Böhme, Gernot; van den Daele, Wolfgang; Krohn, Wolfgang (1973): Die Finalisierung der Wissenschaft. In: Zeitschrift für Soziologie 2, S. 128-144

Bohnsack, Ralf (2003): Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in qualitative Methoden. Opladen

Böning, (2004): Popularaufklärung – Volksaufklärung. In: Dülmen, Richard von; Rauschenbach, Sina: Macht des Wissens. Die Entstehung der modernen Wissensgesellschaft. Köln, Weimar, Wien, S. 563-581

Bonß, Wolfgang; Hartmann, Heinz (Hg.) (1985): Entzauberte Wissenschaft. Soziale Welt. Sonderband 3. Göttingen

Borella, Francois (19905): Les Partis Politiques dans la France d'Aujourdhui. Paris

Borsdorf, Ulrich (1977): Der Weg zur Einheitsgewerkschaft. In: Jürgen Reulecke (Hg.): Arbeiterbewegung an Rhein und Ruhr. Köln/Frankfurt am Main, S. 385-413, insb. S. 402.

Borsdorf, Ulrich (1986): Wirtschaftsdemokratie und Mitbestimmung. Historische Stufen der Annäherung an den Kapitalismus. Düsseldorf. In: WSI-Mitteilungen 1986, S. 264-278

Borsdorf, Ulrich (2005): Hans Böckler. Erfahrungen eines Gewerkschafters 1875-1945. Band 1. Köln

Borsdorf, Ulrich; Hemmer Heinz Otto; Martiny, Martin (Hg.) (1977): Grundlagen der Einheitsgewerkschaft. In: Jürgen Reulecke (Hg.): Arbeiterbewegung an Rhein und Ruhr. Köln; Frankfurt am Main, S. 270-273.

Borsdorf, Ulrich; Hemmer, Heinz Otto (Hg.) (1979): Gewerkschaften, Wissenschaft, Mitbestimmung. 25 Jahre Studien- und Mitbestimmungsförderung des DGB. Köln.

Boudon, Raymond; Bourricaud, Francois (1992): Soziologische Stichworte. Ein Handbuch. Opladen

Bougeois, Isabelle (1999): Frankreichs Medien zwischen Staat und Markt. In: Christadler, Marieluise; Uterwedde, Henrik (Hg.): Länderbericht Frankreich. Geschichte, Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Bonn, S. 423-440

Boulin, Jean-Yves (2001): Die Gewerkschaften in Frankreich: Kann der dramatische Trend rückläufiger Mitgliederzahlen umgekehrt werden? In: Waddington, Jeremy; Hoffmann, Reiner (Hg.): Zwischen Kontinuität und Modernisierung. Gewerkschaftliche Herausforderungen in Europa. Münster, S. 148-172.

Bourdieu, Pierre (1983): Ökonomisches Kapital – Kulturelles Kapital - Soziales Kapital. In: ders. (1993): Die verborgenen Mechanismen der Macht, S. 49-80.

Bourdieu, Pierre (2002): Für eine engagierte Wissenschaft. In: Le Monde diplomatique Nr. 6677 vom 15.2.2002

Boyer, Robert (1997): French Statism at the Crossroads. In: Crouch, Colin; Streeck, Wolfgang (Eds.): Political Economy of Modern Capitalism Mapping Convergence and Diversity. London, p. 71-101.

Braml, Josef (2004): Think Tanks versus "Denkfabriken"? U.S. and German Policy Research Institutes' Coping with and Influencing their Environments, Strategien, Management und Organisation politikorientierter Forschungsinstitute. Baden-Baden

Braudel, Fernand; Labrousse, Ernest (Hg.) (1986) [1976]: Wirtschaft und Gesellschaft in Frankreich im Zeitalter der Industrialisierung. Bd. 1. Frankfurt am Main

Braudel, Fernand; Labrousse, Ernest (Hg.) (1988) [1976]: Wirtschaft und Gesellschaft in Frankreich im Zeitalter der Industrialisierung. Bd. 2. Frankfurt am Main

Brauer, Ludolph (1930): Forschungsinstitute. Ihre Geschichte, Organisation und Ziele. Band I und II. Hamburg

Braun, Dietmar (1993): Zur Steuerbarkeit funktionaler Teilsysteme: Akteurstheoretische Sichtweisen funktionaler Differenzierung moderner Gesellschaften. In: Héritier, Adrienne (Hg): Policy-Analyse. Kritik und Neuorientierung. Opladen. S. 199-222

Braun, Dietmar (1997): Die politische Steuerung der Wissenschaft. Ein Beitrag zum kooperativen Staat. Frankfurt am Main

Brinckmann, Andrea (2007): Wissenschaftliche Politikberatung in den 60er Jahren. Die Studiengruppe für Systemforschung 1958-1975. Berlin

Brock, Adolf (1996): Die sozialdemokratische Parteischule zu Berlin von 1906-1914. In: SPD-Vorstand: Die Parteischulen der SPD feiern Gründungsjubiläum. S. 11-19

Brock, Adolf (1996): Von der Arbeiterbildungsschule zur zentralen Parteischule in Berlin. (Rede anlässlich des Gründungsjubiläums der beiden Parteischulen der SPD 90 + 10, 1906 Berlin, 1986 Bonn). Bonn

Brocke, Bernhard vom/Laitko, Hubert (Hg.) (1996): Die Kaiser-Wilhelm-/Max-Planck-gesellschaft und ihre Institute: Studien zu ihrer Geschichte. Berlin

Broder, Albert (1986): Der relative Mißerfolg des Außenhandels. In: Braudel, Fernand; Labrousse, Ernest (Hg.) [1976]: Wirtschaft und Gesellschaft in Frankreich im Zeitalter der Industrialisierung Bd. 1, Frankfurt am Main, S. 227-261

Bruhat, Jean (1986): Die Arbeitswelt der Städte. In: Braudel, Fernand; Labrousse, Ernest (Hg.) [1976]: Wirtschaft und Gesellschaft in Frankreich im Zeitalter der Industrialisierung Bd. 2, Frankfurt am Main, S. 245-284

Buddensieg, Tilmann; Düwell, Kurt; Sembach, Klaus-Jürgen (1987): Wissenschaften in Berlin. Begleitband zur Ausstellung „Der Kongress denkt" (Band 2: Disziplinen) vom 14. Juni bis 1. November 1987 in der wiederöffneten Kongreßhalle Berlin. Berlin

Burke, Peter (2001): Papier und Marktgeschrei. Die Geburt der Wissensgesellschaft. Berlin

Carley, Mark (2004): Trade Union Membership 1993-2003. In: Eiro-Online. Id: TN0403105U

Carpentier-Tanguy, Xavier (2006): Expertise et conseil en France: un modèle cantralisé et élitiste. In: Problèmes Èconomiques. Dezember 2006. No. 2.912, S. 6-9

Cerny, Philip G. (1997): International Finance and the Erosion of Capitalist Diversity. In: Crouch, Colin; Streeck, Wolfgang (Eds.): Political Economy of Modern Capitalism. Mapping Convergence and Diversity. London, p. 173-181.

Chatriot, Alain; Join-Lambert, Odile; Viet, Vincent (eds.) (2006): Les politiques du Travail (1906-2006). Acteurs, institutions, reseaux.

Christadler, Marieluise; Uterwedde, Henrik (Hg.): Länderbericht Frankreich. Geschichte, Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Bonn

Clegg, Hugh A.; Fox, Alan; Thompson, Arthur Frederick. (1964): A history of British trade unions since 1889/1. Oxford, S. 466ff

Colletis, Gabriel; Uterwedde, Henrik (2005): Zwischen Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität. Frankreichs Wirtschaft in der Globalisierung. In: Kimmel, Adolf; Uterwedde, Henrik: Länderbericht Frankreich. Bonn; Berlin, S. 209-228

Crouch, Colin; Streeck, Wolfgang (1997): Introduction: The Future of Capitalist Diversity. In: Crouch, Colin; Streeck, Wolfgang (Eds.): Political Economy of Modern Capitalism Mapping Convergence and Diversity. London, p. 1-18.

Crouch, Colin; Streeck, Wolfgang (Eds.) (1997): Political Economy of Modern Capitalism Mapping Convergence and Diversity. London.

Crozier, Michel (1970): La société bloquée. Éditions du Seuil. Paris

Dahrendorf, Ralf (1995): LSE - A History of the London School of Economics and Political Science. 1895-1995. Oxford

David, P.A. (1985): Clio and the Economics of QWERTY. American Economic Review 75, p. 332-337

Day, Alan J. (2000): Think Tanks in Western Europe. In: Weaver, R. Kent; McGann, James G. (Eds.): Think Tanks and Civil Societies. New Brundwick, New Jersey and London (UK), p. 103-138

Denham, Andrew; Garnett, Mark (1998): Think Tanks, British Politics and the ‚Climate of Opinion'. In: Stone, Diane; Denham, Andrew; Garnett, Mark (Hg.): Stone, Diane; Denham, Andrew; Garnett, Mark (Eds.): Think Tanks across nations. A comparative approach. Manchester and New York, P. 21-41

Denham, Andrew; Garnett, Mark (2004): A ‚hollowed-out' tradition? British think tanks in the twenty-first century. In: Stone, Diane; Denham, Andrew (Eds.) (2004): Think Tank Traditions: Policy Research and the Politics of Ideas. Manchester, P. 232-246

Deutsche Gesellschaft für Soziologie (1910): Wege und Ziele der Soziologie? (Erster Soziologentag), S. V

Deutschmann, Christoph (2001): Die Gesellschaftskritik der Industriesoziologie - ein Anachronismus. In: Leviathan 29. Jg., S. 58-69

Dhombres, Nicole; Dhombres, Jean (1989): Naissance d'un pouvoir. Sciences et savants en France. 1793-1824. Paris

Dolvik, Jon Erik (2001): Die norwegische Gewerkschaftsbewegung zwischen Tradition und Moderne. In: Waddington, Jeremy; Hoffmann, Reiner (Hg.): Zwischen Kontinuität und Modernisierung. Gewerkschaftliche Herausforderungen in Europa. Münster, S. 289-313

Döring, Herbert (1993): Großbritannien. Regierung, Gesellschaft und politische Kultur. Opladen

Dufour, Christian (1992): France. In: IRES (ed.) Syndicalismes Dynamique des relations professionelles. Paris, S. 319-398

Dülmen, Richard von; Rauschenbach, Sina (2004): Macht des Wissens. Die Entstehung der modernen Wissensgesellschaft. Köln, Weimar, Wien

Dye, Thomas R. (1976): Who`s Running America? Institutional Leadership in the United States. Englewood Cliffs

Ebbinghaus, Bernhard; Waddington, Jeremy (2000) 'United Kingdom/Great Britain', in Ebbinghaus, Bernhard; Visser, Jelle: Trade Unions in Western Europe since 1945. London, Kapitel 17

Ebbinghaus, Wolfgang (2000): Germany. In: Ebbinghaus, Wolfgang; Visser, Jelle: Developments of Trade Unions in Europe 1945-1995. London, p. 279-337

Ebbinghaus, Wolfgang; Visser, Jelle (2000): Developements of Trade Unions in Europe 1945-1995. London

Edwards, Paul (Ed.) (1996): Industrial Relations. Theory and Practice in Britain. Oxford; Cambridge

Edwards, Paul; Hall, Mark; Hyman, Richard; Marginson, Paul; Sisson, Keith; Waddington, Jeremy; Winchester, David (1992): Great Britain: Still Muddling through. In: Anthony Ferner; Richard Hyman (Hg.) (1992): Industrial Relations in the New Europe. Oxford; Cambridge; Massachusetts, p. 1-68

Eisenberg, Christine (1989): Basisdemokratie und Funktionärsherrschaft. Zur Kritik von Robert Michels' Organisationsanalyse der deutschen Arbeiterbewegung. In: Mitteilungsblatt des Instituts zur Erforschung der europäischen Arbeiterbewegung (Iga): Gründervä-

ter – Bürokraten – Akademiker. Zur Rekrutierung des gewerkschaftlichen Führungspersonals. Bochum, S. 8-30

Ellwein, Thomas (1852): Die deutsche Universität. Vom Mittelalter bis zur Gegenwart. Königstein/Taunus

Estèbe, Philippe (2005): Entstehung und Niedergang des Sozialmodells. In: Kimmel, Adolf; Uterwedde, Henrik: Länderbericht Frankreich. Bundeszentrale für politische Bildung. Bd. 462. Berlin, S. 87-100

Epskamp, Heinrich; Hoffmann, Jürgen (1994): Immer noch Wissenschaft im Arbeitnehmerinteresse? In: Die Mitbestimmung. Heft 3/94, S. 56-59

Etzioni, Amitai (1968): The Active Society. New York

Forschungsinstitut für Arbeiterbildung (FIAB) (Hg.): Jahrbuch, Arbeit Bildung und Kultur. Band 11. Recklinghausen.

Faber, Karl Georg; Meier, Christian (1978) (Hg.): Historische Prozesse. München

Faulenbach, Bernd (1993): Das Zusammenwirken von Hochschulen und Arbeiterbewegung in der Entwicklung arbeiterbildender Akademien. In: Forschungsinstitut für Arbeiterbildung (FIAB) (Hg.): Jahrbuch, Arbeit Bildung und Kultur. Band 11. Recklinghausen, S. 77-96

Fayolle, Jacky (2005): Restructurations d'hier et d'aujourd'hui : Les rapports d'un séminaire. In : Revue de l'IRES. Nr. 47, Numéro Spécial: Restructurations, nouveau enjeux, pp. 337-359

Fetscher, Iring (1978): Großbritannien, Gesellschaft – Politik – Wirtschaft. Königstein Ts.

Fieschi, Catherine; Gaffney, John (1998): French Think Tanks in Comparative Perspective. In: Stone, Diane; Denham, Andrew; Garnett, Mark (Eds.): Think Tanks Across Nations. A Comparative Approach. Manchester and New York (Manchester University Press), p. 42-58.

Fischer, Klaus; Parthey, Heinrich (Hg.) (2005): Gesellschaftliche Integrität von Forschung. Wissenschaftsforschung. Jahrbuch 2005. Berlin

Flanders, Alan; Clegg, Hugh (1954): The System of Industrial Relations in Great Britain. Oxford

Flick, Uwe (1998): Qualitative Forschung. Theorie, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften. Hamburg

Flick, Uwe (2005): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Vollst. überarb. Und erw. 3. Aufl. Hamburg

Flick, Uwe; Kardoff, Ernst von; Steinke, Ines (2005): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Hamburg

Frankreich (1994): Informationen zur politischen Bildung 186. Bonn

Franz, Hans-Werner; Howaldt, Jürgen; Jacobsen, Heike; Kopp, Ralf (2003): Forschen - lernen – beraten. Der Wandel von Wissensproduktion und -tranfer in den Sozialwissenschaften. Berlin

Freiburghaus, Dieter; Zimmermann, Willy (1985): Wie wird Forschung relevant? Bern, Stuttgart

Freudenthal, Gad (Ed.) (1991): Scientific Growth. Essays on the Social Organization and Ethos of Science. Joseph Ben-David. Berkeley; Los Angeles; Oxford

Freyssinet, Jacques (1988): Les "institutes du travail" en France: Une structure de cooperation au niveau national et regional. Entre syndicates et universités. In: Andreasen, L.E. (Ed.) (1988): Recherche commune entre syndicates et université sur la société technologique de demain. Compte rendu de la conference 15-16 juin 1987. Bruxelles, p. 60-66

Fridenson, Patrick (1988): Wandlungen und Krisen der Gewerkschaftsstrategien in Frankreich seit 1939. In: Institut zur Erforschung der europäischen Arbeiterbewegung (IGA). Essen, S. 52-69

Fridenson, Patrick (1994): Les patronats allemand et francais au XXème siècle. Essai de comparaison. In: Hudemann, Rainer (Hg.): Eliten in Deutschland und Frankreich im 19. und 20. Jarhrhundert. Strukturen und Beziehungen. München, pp. 153-167

Froschauer, Ulrike; Lueger, Manfred (2003): Das qualitative Interview. Wien

Fuchs, Peter (1999): Intervention und Erfahrung. Frankfurt am Main

Furner, Mary (1975): Advocacy and Objectivity: A Crisis in the Professionalization of American Social Science, 1865-1905. Lexington

Galbraith, John Kenneth (1982): Leben in entscheidender Zeit. München

Galtung, Johan (1983): Struktur, Kultur und intellektueller Stil. In: Leviathan, S. 303-338.

Garz, Detlef; Kraimer Klaus (1991) (Hg.): Qualitative-empirische Sozialforschung. Konzepte, Methoden, Analysen. Opladen

Garz, Detlef; Kraimer, Klaus (1991): Qualitativ empirische Sozialforschung : Konzepte, Methoden, Analysen. Opladen

Gehlen, Martin (2005): Politikberatung in den USA. Der Einfluss von Think Tanks auf die amerikanische Sozialpolitik. Frankfurt am Main; New York

Gellner, Winand (1995): Ideenagenturen für Politik und Öffentlichkeit: Think Tanks in den USA und in Deutschland. Opladen

Gellner, Winand (1998): Think Tanks in Germany. In: Stone, Diane; Denham, Andrew; Garnett, Mark (Eds.): Think Tanks across nations. A Comparative Approach. Manchester; New York, p. 82-106.

Gibbons, Michael; Limoges, Camille; Nowotny, H.; Schwartzmann, Simon; Scott, Peter; Trow, Martin (1994): The New Production of Knowledge. London

Giddens Anthony (2002): The Third Way. The Renewal of Social Democracy. Cambridge

Gläser, Jochen; Laudel, Grit (2004): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrument rekonstruierender Untersuchungen. Wiesbaden

Glatzer, Wolfgang (2000): Die akademische soziologische Vereinigung seit 1909. In: Deutsche Gesellschaft für Soziologie: Geschichte der DGS. Manuskript (www.soziologie.de/dgs/geschichte.pdf)

Graham, Andrew (1997): The UK 1979-95: Myth and Realities of Conservative Capitalism In: Crouch, Colin; Streeck, Wolfgang (Hg.): Political Economy of Modern Capitalism Mapping Convergence and Diversity. London, p. 117-132.

Grebing, Helga (1989): Das Subjekt der sozialistischen Bewegung. In: Grebing, Helga; Brandt, Peter, Schulze-Marmeling, Ulrich (Hg.): Sozialismus in Europa – Bilanz und Perspektiven. Festschrift für Willy Brandt. Essen

Grebing, Helga (1993): Die deutsche Arbeiterbewegung zwischen Revolution und Etatismus. Mannheim, Leipzig, Wien, Zürich

Grebing, Helga; Brandt, Peter; Schulze-Marmeling, Ulrich (Hg.) (1989): Sozialismus in Europa – Bilanz und Perspektiven. Festschrift für Willy Brandt. Essen

Grewe, Hartmut; Niedenhoff, Horst-Udo; Wilke, Manfred (1988): Funktionärskarrieren im DGB. Melle

Grüner, Stefan; Wirsching, Andreas (2003): Frankreich: Daten, Fakten, Dokumente. Tübingen; Basel

Haas, Peter (1992): Introduction: Epistemic Communities and International Policy Coordination. In: International Organization 46, S. 1-35

Habermas, Jürgen [1968] (1973): Erkenntnis und Interesse. Frankfurt am Main (2. Auflage, mit einem neuen Nachwort).

Hames, Tim; Feasy, Richard (1994): Anglo-American Think Tanks under Reagan and Thatcher. In: Adonis, Andrew; Hames, Tim (Eds.): A Conservative Revolution? The Thatcher-Reagan Decade in Perspective. Manchester

Harrison, Royden (1993): The Fabians: Aspects of a Very English Socialism. In: Hampsher-Monk, Ian (Ed.): Defending Politics: Bernard Crick and Pluralism. London

Hartwich, Hans-Hermann (2001): Das 'Rheinmodell' des Kapitalismus. Deutschlands Marktwirtschaft vom Wirtschaftswunder zur Europäisierung und Globalisierung. In: Willems, Ulrich (Hg.): Demokratie und Politik in der Bundesrepublik 1949-1999. Opladen. S. 85-102.

Hassel, Anke (2003): Organisation: Struktur und Entwicklung. In: Schroeder, Wolfgang; Wessels, Bernhard. (Hg.): Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deztschland. Ein Handbuch. Wiesbaden. S. 102-121

Hausmann, Friederike (2002): Kleine Geschichte Italiens von 1945 bis Berlusconi. Aktualisierte und erweiterte Neuausgabe. Berlin.

Heintz, Bettina (1993): Wissenschaft im Kontext. Neuere Entwicklungstendenzen der Wissenschaftssoziologie. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Jg. 45. Heft 3, S. 528-552

Helfert, Mario (1971): Einfluss von sozio-ökonomischen Interessen auf Entwicklung und Rezeption wissenschaftlicher Erkenntnisse. In: WWI Mitteilungen, S. 208 ff.

Helfert, Mario (1994): Zu den Aufgaben von Sozialwissenschaften in der gegenwärtigen Krise und zur Funktion des WSI in der veränderten Wissenslandschaft. In: WSI-Mitteilungen/5, S. 324-334

Hemmer, Hans-Otto; Schmitz, Kurt Thomas (1990): Geschichte der Gewerkschaften in der Bundesrepublik. Von den Anfängen bis heute. Köln

Hensche, Detlef (2006): Wissenschaft, Politik, Ideologie. In: Schäfer, Claus; Seifert; Hartmut (Hg.): Kein bisschen leise: 60 Jahre WSI. Hamburg, S. 13-31

Héritier, Adrienne (Hg.) (1993): Policy-Analyse. Politische Vierteljahresschrift. Sonderheft 23. Opladen

Heyde, Ludwig. (Hg.) (1932): Internationales Handwörterbuch des Gewerkschaftswesens. 2 Bde. Bd. 2. Berlin, S. 1136 f. (zitiert nach Borsdorf 1986)

Hilferding, Rudolf (1915): Arbeitsgemeinschaft der Klassen? In: Der Kampf. Nr 10, S. 321-329. insb. S. 322

Hill, Christopher (1977): Von der Reformation zur Industriellen Revolution. Sozial- und Wirtschaftsgeschichte Englands 1530-1780. Frankfurt am Main; New York

Hinrichs, Wolfgang; Negt, Oskar (Hg.) (1992): Der schwierige Weg der Arbeiteremanzipation. Festschrift für Adolf Brock anlässlich der Vollendung seines 60. Lebensjahres. Bremen

Hitzler, Ronald u.a. (1994) (Hg.): Experteninterview. Opladen

Hoffmann, Jürgen (1990) (Hg.): Jenseits der Beschlusslage. Gewerkschaft als Zukunftswerkstatt. Köln

Hoffmann, Jürgen (2001): Die Arbeitsbeziehungen und die Gewerkschaften in Deutschland unter Modernisierungs- und Globalisierungsdruck. In: Waddington, Jeremy; Hoffmann, Reiner (Hg.): Zwischen Kontinuität und Modernisierung. Gewerkschaftliche Herausforderungen in Europa. Münster. S. 173-192.

Hoffmann, Reiner (2001): Europäische Gewerkschaftsstrukturen und die Perspektiven europäischer Arbeitsbeziehungen. In: Waddington, Jeremy; Hoffmann, Reiner (Hg.): Zwischen Kontinuität und Modernisierung. Gewerkschaftliche Herausforderungen in Europa. Münster. S. 437-455.

Hohn, Hans-Willy; Schimank, Uwe (1990): Konflikte und Gleichgewichte im Forschungssystem. Akteurskonstellationen und Entwicklungspfade in der staatlich finanzierten außeruniversitären Forschung. Frankfurt am Main

Hollingsworth, Rogers. J. (1997): The Institutional Embeddedness of American Capitalism. In: Crouch, Colin; Streeck, Wolfgang (Hg.): Political Economy of Modern Capitalism. Mapping Convergence and Diversity. London, p. 133-147.

Howell, Chris (2005): Trade Unions and the State. Princeton

Hubig, Christoph; Rhaden, Wolfert von (Hg.) (1978): Konsequenzen kritischer Wissenschaftstheorie. Berlin

Hudemann, Rainer (Hg.) (1994): Eliten in Deutschland und Frankreich im 19. und 20. Jahrhundert. Strukturen und Beziehungen. Band 1 + 2. München

Hudemann, Rainer (1994): Wirtschaftseliten in Frankreich und Deutschland. Zu Perspektiven vergleichender Elitenforschung. München, Bd. 1, S. 199-204

Hutt, Allen; Gollan, John (1977): Die Gewerkschaftsbewegung in Großbritannien. Hamburg

Hutt, Allen (1972): The Post-War History of the British Working Class.

Huzzard, Tony; Gregory, Denis; Scott, Regan (Eds.) (2004): Strategic Unionism and Partnership. Boxing or Dancing? Oxford

Hyman, Richard (2001): Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class and Society. London

Institut zur Erforschung der europäischen Arbeiterbewegung (IGA) (1988): Konflikt und Kooperation. Strategien europäischer Gewerkschaften im 20. Jahrhundert. Essen

Ismayr, Wolfgang (Hg.) (2003): Die politischen Systeme Westeuropas. Opladen

Jacobi, Otto, Müller-Jentsch, Walther; Schmidt, Eberhard (Hg.) (1972): Gewerkschaften und Klassenkampf - Kritisches Jahrbuch "72. Frankfurt

Jansen, Peter; Kißler, Leo; Kühne, Peter; Leggewie, Claus; Seul, Otmar (Hg.) (1986): Gewerkschaften in Frankreich. Geschichte, Organisation und Programmatik. Frankfurt am Main

Jansen, Peter; Kißler, Leo; Kühne, Peter; Leggewie, Claus; Seul, Ottmar (1986): Gewerkschaften in Frankreich. Geschichte, Organisation, Programmatik. Frankfurt am Main; New York

Jansson, W. (Hg.) (1917): Monopolfrage und Arbeiterklasse. Drei Abhandlungen von Heinrich Cunow, Otto Hue, Max Schippel. Berlin

Japp, Klaus P. (2002): Wie normal ist Nichtwissen? Replik zu Peter Wehling: "Jenseits des Wissens?" In: Zeitschrift für Soziologie. 31. Jg. H. 5. S. 435 - 439.

Jay, Martin (1976): Dialektische Phantasie. Die Geschichte der Frankfurter Schule und des Instituts für Sozialforschung 1923-1950. Frankfurt

Kahn-Freund, Otto (1954): Legal Framework. In: Flanders, Alan; Clegg, Hugh: The System of Industrial Relations in Great Britain. Oxford

Kalbitz, Rainer (1990) Gewerkschaftliche Tarifpolitik in den Jahren des Wirtschaftswunders. Köln. In: Hemmer, Hans-Otto; Schmitz, Kurt Thomas (1990), S. 183-247

Käsler, Dirk (1995): Max Weber - Eine Einführung in Leben, Werk und Wirkung. Frankfurt am Main; New York

Kamm, Jürgen; Lenz, Bernd (2004): Großbritannien verstehen. Darmstadt

Kastendiek, Hans (1998): Arbeitsbeziehungen und gewerkschaftliche Interessenvertretung. In: Kastendiek, Hans; Rohe, Karl; Volle, Angelika (Hg.): Länderbericht Großbritannien. Geschichte – Politik – Wirtschaft – Gesellschaft, Bonn 1998, S. 331-357

Katterle, Siegfried; Krahn, Karl (Hg.) (1980): Wissenschaft und Arbeitnehmerinteressen. Köln

Kelly, Thomas (1970): A History of Adult Education in Great Britain. From the Middle Ages to the Twentieth Century. Liverpool

Kempf, Udo (2004): Das politische System Frankreichs. In: Ismayr, Wolfgang: Die politischen Systeme Westeuropas. Opladen, S. 301-347

Kern, Horst; Schumann, Michael (1984): Das Ende der Arbeitsteilung. München

Kiesewetter, Hubert (1989): Industrielle Revolution in Deutschland 1815-1914. Frankfurt am Main

Kimmel, Adolf; Uterwedde, Henrik (2005) (Hg.): Länderbericht Frankreich. Bonn; Berlin

Kingdon, John, W. (1995): Agendas, Alternatives and Public Policies. Second Edition. New York

Kjellberg, Anders (2001): Schwedische Gewerkschaften vor Herausforderungen. In: Waddington, Jeremy; Hoffmann, Reiner (Hg.): Zwischen Kontinuität und Modernisierung. Gewerkschaftliche Herausforderungen in Europa. Münster, S. 370-401.

Klages, Helmut (1977): Der Beitrag der Sozialwissenschaften zur praktischen Politik. In: Wissenschaftszentrum Berlin (Hg.): Interaktion von Wissenschaft und Politik. Frankfurt am Main, S. 315-320.

Kluge, Norbert (1986): Die Verflechtung von Wirtschaft und Hochschule. In: Die Mitbestimmung, 11/86, S. 560-562

Kluge, Norbert (1993): Autonomie und Steuerung. In: Neusel, Aylâ; Teichler, Ulrich; Winkler, Helmut (Hg.): Hochschule – Staat – Politik, S. 139-160

Kluge, Norbert (1996): Konfigurationen gewerkschaftlichen Forschungstransfers. Frankfurt am Main; Bern; New York; Paris; Wien

Knatz, Lothar (1981): Literatur- und Forschungsberichte. Die deutsche Arbeiterbewegung und die Wissenschaft. Eine kommentierte Auswahlbibliographie zur Entwicklung bis 1914. In: Dialektik 3. Beiträge zur Philosophie und Wissenschaften.

Kneer, Georg (2001): Organisation und Gesellschaft. Zum ungeklärten Verhältnis von Organisations- und Funktionssystemen in Luhmanns Theorie sozialer Systeme. In: Zeitschrift für Soziologie, S. 407-428

Kneer, Georg; Nassehi, Armin (1994): Theorie sozialer Systeme. Eine Einführung. München

Knorr-Cetina, Karin (1984): Die Fabrikation von Erkenntnis. Zur Anthropologie der Naturwissenschaft. Frankfurt am Main

Kocka, Jürgen (2006): Einleitung. In: Berghahn, Volker R.; Vitols, Sigurt (Hg.): Gibt es einen deutschen Kapitalismus? Tradition und globale Perspektiven der soialen Marktwirtschaft. Frankfurt; New York, S. 9-21

König, René (1987): Soziologie. In: Buddensieg, Tilmann; Düwell, Kurt; Sembach Klaus-Jürgen (1987): Wissenschaften in Berlin. Begleitband zur Ausstellung „Der Kongress denkt“ (Band 2: Disziplinen) vom 14. Juni – 1. November 1987 in der wiedereröffneten Kongresshalle Berlin. Berlin, S. 148-153

Kramer, D.; Kramer, H.; Lehmann (1978): Aktionsforschung: Sozialforschung und gesellschaftliche Wirklichkeit. In: Horn, Klaus (Hg.): Aktionsforschung: Balanceakt ohne Netz? Frankfurt, S. 30 ff.

Krämer, Susanne (1995): Viktor Agartz: Vom Cheftheoretiker zur „persona non grata“. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, S. 310-316

Kreibich, Rolf (1986): Wissenschaftsgesellschaft. Frankfurt am Main

Krengel, Rolf (1986): Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung. Institut für Konjunkturforschung (1925-1979). Berlin

Krohn, Wolfgang (1990) (Hg.): Neues Organon. Hamburg

Krevert, Peter (1993): Funktionswandel der wissenschaftlichen Politikberatung in der Bundesrepublik Deutschland. Entwicklungslinien, Probleme und Perspektiven im Kooperationsfeld von Politik, Wissenschaft und Öffentlichkeit. Münster

L'Expansion (2005): La voie royale des "think tanks". Les meilleurs réseaux. Janvier 2005. numéro 693. Paris

Lange, Hellmuth (1981): Bemerkungen zum Problem der gesellschaftlichen Determination von Wissenschaft. In: Soziologie in der Gesellschaft. Referate aus den Veranstaltungen der Sektionen der DGS, der Ad-hoc-Gruppen und des Berufsverbandes Deutscher Soziologen beim 20. Soziologentag, Bremen, S. 342-346

Lau, Christoph; Beck, Ulrich (1989): Definitionsmacht und Grenzen angewandter Sozialwissenschaft. Opladen

Lauschke, Karl (2005): Hans Böckler. Gewerkschaftlicher Neubeginn 1945-1951. Band 2. Köln

Le Monde (2006): Campagne présidentielle. Le retour des clubs d'experts.02.09.2006. Paris

Leminsky, Gerhard (1970): Der Mitbestimmungsbericht der Regierungskommission. In: WWI-Mitteilungen. Heft 7-8. 23. Jg, S. 220ff.

Lenoir, René; Prot, Baudouin (1979): Rapport au Président de la République sur L'information économique et sociale. Paris (La Documentation Francaise.)

Lepsius, Rainer M. (1976): Zur forschungspolitischen Situation der Soziologie. In: Lepsius, Rainer M. (Hg.): Zwischenbilanz der Soziologie. Verhandlungen des 17. Deutschen Soziologentages, S. 407-417

Lepsius, Rainer M. (Hg.) (1976): Zwischenbilanz der Soziologie. Verhandlungen des 17. Deutschen Soziologentages

Lepsius, Rainer M. (1981): Die Soziologie der Zwischenkriegszeit: Entwicklungstendenzen und Beurteilungskriterien, KZfSS. Sonderheft 23, S. 7 - 23.

Léon, Pierre (1986): Der Impuls der Technik. In: Braudel, Fernand; Labrousse, Ernest (Hg.) [1976]: Wirtschaft und Gesellschaft in Frankreich im Zeitalter der Industrialisierung. Bd. 2. Frankfurt am Main, S. 13-36; 37-72; 73-106; 107-135

Les Echos (2004): La France se convertit au lobbying des idées. 24/05/2004. Paris

Levenson, Ellie; Lodge, Guy; Rosen, Greg (Eds.) (2004): Fabian Thinkers. 120 years of progressive thought. Glasgow

Lévy-Leboyer, Maurice (1986): Kredit- und Geldwesen: Die Lehren des Marktes. In: Braudel, Fernand; Labrousse, Ernest (Hg.) [1976]: Wirtschaft und Gesellschaft in Frankreich im Zeitalter der Industrialisierung. Bd. 1. Frankfurt am Main. S. 300-329; 330-331

Lieckweg, Tania; Wehrsieg, Christof (2001): Zur komplementären Ausdifferenzierung von Organisationen und Funktionssystemen. In: Tacke, Veronika (Hg.) (2001): Organisation und gesellschaftliche Differenzierung. Wiesbaden, S. 39-58)

Lijpart, Arend (1971): Comparative Politics and the Comparative Method. In: American Political Science Review. 65. P. 682-693

Linne, Gudrun (1992): Verwendungsprobleme von Wirkungsforschung. Zur Rezeption sozialwissenschaftlicher Forschung in der politischen Diskussion um das Beschäftigungsgesetz 1990. In: Soziale Welt. Heft 1, S. 70-89

Lipset, Seymour Martin; Rokkan, Stein (1967): Cleavage Structures, Party Systems and voter Alignments. An Introduction. In: Lipset, Seymour Martin; Rokkan, Stein (Eds.): Party Systems and Voter Alignments. Cross-National Perspectives. New York 1967, S. 1–64

Lipset, Seymour Martin; Rokkan, Stein (Eds.): Party Systems and Voter Alignments. Cross-National Perspectives. New York

Lompe, Klaus (1972): Wissenschaftliche Beratung der Politik. Ein Beitrag zur Theorie anwendender Sozialwissenschaften. Göttingen

Lovett, William (1876): Life and struggles of William Lovett. Neuausgabe von Tawney R.H. London 1920

Luckmann, Thomas (2006): Die kommunikative Konstruktion der Wirklichkeit. In: Tänzler; Dirk; Knoblauch, Hubert; Soeffner, Hans-Georg (Hg.): Neue Perspektiven der Wissenssoziologie. Konstanz, S. 15-26

Luhmann, Niklas (1977): Theoretische und praktische Probleme der anwendungsbezogenen Sozialwissenschaften. In: Wissenschaftszentrum Berlin (Hg.): Interaktion von Wissenschaft und Politik. Frankfurt am Main, S. 16-39.

Luhmann, Niklas (1978): Geschichte als Prozeß und die Theorie sozio-kultureller Evolution. In: Faber, Karl Georg; Meier, Christian (Hg.): Historische Prozesse. München. S. 413-440

Luhmann, Niklas (1984): Soziale Systeme. Grundriß einer sozialen Theorie. Frankfurt am Main

Luhmann, Niklas (1987): Tautologie und Paradoxie in den Selbstbeschreibungen der modernen Gesellschaft. In: Zeitschrift für Soziologie 16. Jg, S. 161-174

Luhmann, Niklas (1988): Neuere Entwicklungen in der Systemtheorie. In: Merkur 42, S. 292-300

Luhmann, Niklas (1990): Die Wissenschaft der Gesellschaft. Frankfurt am Main, S. 11-67

Luhmann, Niklas (1994): Die Wirtschaft der Gesellschaft. Frankfurt am Main

Luhmann, Niklas (1994): Soziologische Aufklärung/4. Beiträge zur funktionalen Differenzierung der Gesellschaft. Bielefeld

Lutz, Burkart (1975): Zur Lage der soziologischen Forschung in der BRD. Ergebnisse einer Enquête der Deutschen Gesellschaft für Soziologie. In: Mitteilungsblatt der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, Heft 1, S. 1-105

Lutz, Burkart (1976): Zur Lage der sozialwissenschaftlichen Forschung. In: Verhandlungen des 17. Soziologentages: Zwischenbilanz der Soziologie, S. 418-425

Lütz, Susanne (1995): Politische Steuerung und die Selbstregelung korporativer Akteure. In: Mayntz, Renate; Scharpf, Fritz W.: Gesellschaftliche Selbstregulierung und politische Steuerung. Frankfurt am Main; New York, S. 169-196

Mannheim, Karl (1929): Ideologie und Utopie. Frankfurt am Main

Mannheim, Karl (1964): Wissenssoziologie. Auswahl aus dem Werk. Neuwied

Mannheim, Karl (1980): Strukturen des Denkens. Frankfurt am Main

Markmann, Heinz; Spieker, Wolfgang (Hg.) (1986): Wissenschaft für Arbeitnehmer und Gewerkschaften. WSI-Sonderband. Köln

Maturana, Humberto R.; Francisco J. Varela (1987): Der Baum der Erkenntnis. Die biologishen Wurzeln des menschlichen Erkennens. München

Matys, Thomas (2006): Macht, Kontrolle und Entscheidungen in Organisationen, Wiesbaden

Maurer, Andrea; Schmid, Michael (2002): Neuer Institutionalismus. Zur soziologischen Erklärung von Organisation, Moral und Vertrauen. Frankfurt am Main

Mayntz, Renate (1963): Soziologie der Organisation. Hamburg

Mayntz, Renate (1985): Forschungsmanagement. Steuerungsversuche zwischen Scylla und Charybdis. Organisation und Leitung von Forschungsinstituten. Opladen

Mayntz, Renate; Rosewitz, Bernd; Schimank, Uwe; Stichweh, Rudolf (1988): Differenzierung und Verselbständigung. Zur Entwicklung gesellschaftlicher Teilsysteme. Frankfurt am Main

Mayntz, Renate (1992): Modernisierung und die Logik von interorganisatorischen Netzwerken. In: Journal für Sozialforschung 32, S. 19-32

Mayntz, Renate (1993): Policy Netzwerke und die Logik von Verhandlungssystemen“ In: Héritier, Adrienne (Hg.): Policy-Analyse. Kritik und Neuorientierung. Politische Vierteljahreszeitschrift. Sonderheft 24, S. 39-56

Mayntz, Renate; Scharpf Fritz W. (1995b): Der Ansatz des akteurszentrierten Institutionalismus. In: Mayntz, Renate; Scharpf, Fritz W. (Hg.) (1995a): Gesellschaftliche Selbstregulierung und politische Steuerung. Frankfurt am Main; New York, S. 39-72

Mayntz, Renate; Scharpf, Fritz W. (Hg.) (1995a): Gesellschaftliche Selbstregulierung und politische Steuerung. Frankfurt am Main; New York

Mayring, Philipp (2005): Einführung in die qualitative Sozialforschung. 5. Aufl. Weinheim

McGann, James G.; Weaver, R. Kent (Eds.) (2000): Think Tanks & Societies. Catalysts for Ideas and Action. New Brunswick; London

Mény, Yves (1999): Interessengruppen in Frankreich: von Pluralismus keine Spur. In: Christadler, Marieluise Uterwedde, Henrik (Hg.), Bonn, S. 348-362

Merton, Robert K. (1949): Social Theory and Social Structure. Towards the Codification of Theory and Research. Glencoe

Merton, Robert K. [1945] (1967): The Sociology of Knowledge. In: Merton, Robert K.: Social Theory and Social Structure. New York, S. 456-488

Merton, Robert K. [1973] (1985): Entwicklung und Wandel von Forschungsinteressen: Aufsätze zur Wissenschaftssoziologie. Frankfurt am Main

Mertsching, Klaus (2006): 60 Jahre WWI/WSI – Wissenschaft im Dienst von Arbeitnehmern und Gewerkschaften. Bonn (www.fes.de/archiv/newsletter)

Meuser, Michael; Nagel, Ulrike (1991): Experteninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. In: Garz, Detlef; Kraimer Klaus (1991) (Hg.): Qualitative-empirische Sozialforschung. Konzepte, Methoden, Analysen. Opladen, S. 441-471

Meuser, Michael; Nagel, Ulrike (1994): Expertenwissen und Experteninterview. In: Hitzler, Ronald, Honer, Anne; Maeder, Christoph (Hg.): Expertenwissen. Opladen, S. 180-196

Meja, Volker; Stehr, Nico (2000): Wissenssoziologie. In: Reinhold, Gerd (Hg.): Soziologie-Lexikon. 4. Aufl. Opladen, S. 732-734

Meyer, Hans-Werner (1991): Gewerkschaftliche Perspektiven in den 90er Jahren. Rede auf dem Hattinger Forum „Jenseits der Beschlusslage“. In: Die Mitbestimmung. 1/91, S. 2-7

Meyer, Heinz-Werner (1993): der DGB und die europäische Wissenschafts- und Forschungspolitik. In: Szell, György; Schlachtermund H. (Hg.): Arbeitsorientierte Wissenschaft und Forschung in den neunziger Jahren in Europa. Dokumentation des Kongresses. Osnabrück, S. 44-47

Mielke, Siegfried; Vilmar, Fritz (1983): Internationales Gewerkschaftshandbuch. Opladen

Mintzberg, Henry (1979): The Structuring of Organizations. Englewood-Cliffs

Mintzberg, Henry (1989): On Management. Inside Our Strange World of Organizations. New York; London

Mintzberg, Henry (1991): Mintzberg über Management. Führung und Organisation. Mythos und Realität. Wiesbaden

Miyoshi, Masao (2000): Der versilberte Elfenbeinturm. Globale Wissensindustrie, akademischer Kapitalismus. In: Lettre 48, S. 70-80.

Müller, Hans-Peter; Wilke, Manfred (2003): Gewerkschaftsfusionen: Der Weg zu modernen Multibranchengewerkschaften. In: Schroeder, Wolfgang; Weßels, Bernhard (Hg.): Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Ein Handbuch. Wiesbaden, S. 122-143

Müller-Jentsch, Walther (1982): Gewerkschaften als intermediäre Organisationen. In: Materialien zur Industriesoziologie. In: KZfSS, Sonderheft 24, S. 408-132

Müller-Jentsch, Walther (1997): Soziologie der Industriellen Beziehungen. Eine Einführung. 2. erweiterte Auflage. Frankfurt/New York

Müller-Jentsch, Walther (1983): Versuch über Tarifautonomie. Entstehung und Funktion kollektiver Verhandlungssysteme in Großbritannien und Deutschland. In: Leviathan, S. 118-150.

Müller-Jentsch, Walther (2003): Organisationssoziologie. Eine Einführung. Frankfurt am Main; New York

Münch, Ursula; Meerwaldt, Kerstin (2002): Geschichtlicher Rückblick. In: Informationen zur politischen Bildung. Föderalismus in Deutschland. Bonn, S. 9-23

Muno, Wolfgang: Fallstudien und die vergleichende Methode. In: Pickel, Susanne; Pickel, Gert; Lauth, Hans-Joachim; Jahn, Detlef (Hg.) (2003): Vergleichende politikwissenschaftliche Methoden. Neue Entwicklungen und Diskussionen. Wiesbaden, S. 19-36

Murswieck, Axel (Hg.) (1994): Regieren und Politikberatung. Opladen

Naphtali, Fritz (Hg.) (1928): Wirtschaftsdemokratie. Ihr Wesen, Weg und Ziel. Herausgegeben im Auftrag des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes. Berlin

Narr, Wolf-Dieter (1987): Politologie. In: Buddensieg, Tilmann; Düwell, Kurt; Sembach Klaus-Jürgen (1987): Wissenschaften in Berlin. Begleitband zur Ausstellung „Der Kongress denkt“ (Band 2: Disziplinen) vom 14. Juni – 1. November 1987 in der wiedereröffneten Kongresshalle Berlin. Berlin, S. 155-159

Neidhardt, Friedhelm (1988): Selbststeuerung in der Forschungsförderung. Opladen

Neusel, Aylâ; Teichler, Ulrich; Winkler, Helmut (1993) (Hg.): Hochschule – Staat – Politik. Frankfurt/New York

North, Douglass C. (1981): Structure and Change in Economic History. New York

North, Douglass C. (1992): Institutionen, institutioneller Wandel und Wirtschaftsleistung. Tübingen

Nowotny, Helga (1999): Es ist so. Es könnte auch anders sein. Frankfurt am Main

Nowotny, Helga; Scott, Peter; Gibbons Michael (2004): Wissenschaft neu denken. Wissen und Öffentlichkeit in einem Zeitalter der Ungewissheit. Weilerswist

Nowotny, Helga; Scott, Peter; Gibbons, Michael (2003): Introduction: ‘Mode 2’ Revisted: The New Production of Knowledge. In: Minerva. Vol. 41, p. 179-194

Oehler, Christoph.: Probleme von Forschungsplanung in Hochschulen. In: Weingart, Peter (Hg.) Wissenschaftsforschung. Frankfurt/Main 1975, S. 184-193

Ostner, Ilona (1980): Wissenschaft für Frauen – Wissenschaft im Interesse von Frauen. In: Böhme, Gernot: Alternative Wissenschaft. Frankfurt, S. 215-243

Peers, R. (1963): Die Erwachsenenbildung in England. Stuttgart

Pelling, Henry (1992): A History of British Trade Unionism. 5. Auflage. London

Pfetsch, Frank R. (1974): Zur Entwicklung der Wissenschaftspolitik in Deutschland 1750-1914. Berlin

Picard, Jean-Francois (1990): La république des savants: le CNRS et la recherche francais. Paris

Pickel, Susanne; Pickel, Gert; Lauth, Hans-Joachim; Jahn, Detlef (Hg.) (2003): Vergleichende politikwissenschaftliche Methoden. Neue Entwicklungen und Diskussionen. Wiesbaden

Piore, Michael J.; Sabel, Charles F. (1984): Das Ende der Massenproduktion. Studie über die Requalifizierung der Arbeit und die Rückkehr der Ökonomie in die Gesellschaft. Berlin

Pirker, Theo (1979): Die blinde Macht. Berlin

Plener, Ulla (1997): Theodor Leipart (1867-1947) Persönlichkeit – Handlungsmotive – Lebensbilanz. In: UTOPIE kreativ. H. 78 (April), S. 67-78

Plessner, Helmuth (1959): Die verspätete Nation. Über die politische Verführbarkeit bürgerlichen Geistes. Stuttgart, Original Zürich und Leipzig 1935

Polanyi, Karl (1978): The great transformation. Original: 1944. Frankfurt am Main

Polsby, Nelson (1983): Tanks but no Tanks. In: Public Opinion. April/Mai, P. 15-16; 58-59

Pontusson, Jonas (1997): Between Neo-Liberalism and the German Model: Swedish Capitalism in Transition. In: Crouch, Colin; Streeck, Wolfgang (Eds.): Political Economy of Modern Capitalism Mapping Convergence and Diversity, p. 55-70.

Potthoff, Erich (1989): Unternehmensverfassung in der privaten und öffentlichen Wirtschaft. Festschrift für Prof. Dr. Erich Potthoff zur Vollendung des 75. Lebensjahres. Baden-Baden

Puls, Detlev; Thompson, Edward P.u.a. (1979): Wahrnehmungsformen und Protestverhalten. Studien zur Lage der Unterschichten im 18. und 19. Jahrhundert. Frankfurt am Main

Putnam, Robert D. (2001): Gesellschaft und Gemeinsinn. Sozialkapital im internationalen Vergleich. Gütersloh

Quack, Sigrid (2006): Die transnationalen Ursprünge des rheinischen Kapitalismus. In: Berghahn, Volker R.; Vitols, Sigurt (Hg.): Gibt es einen deutschen Kapitalismus? Tradition und globale Perspektiven der soialen Marktwirtschaft. Frankfurt; New York, S. 63-85

Quinney, Valerie (1983): Workers Education: A confrontation at Ruskin College. In: American Journal of Education. Vol 92. No 1, S. 52-78

Radaelli, Claudio M. (1999): The public policy of the European Union: wither politics of expertise? In: Journal of Public Policy 6, p. 757-174

Radaelli, Claudio M.; Martini, Alberto P. (1998): Think Tanks, advocacy coalitions and policy change: The Italien case. In: Stone, Diane; Denham, Andrew; Garnett, Mark (Eds.): Think Tanks Across Nations. A Comparative Approach. Manchester and New York, p. 59-81

Rammstedt, Otthein (1997): Das Durkheim-Simmelsche Projekt einer "rein wissenschaftlichen Soziologie" im Schatten der Dreyfus-Affäre. In: Zeitschrift für Soziologie, S. 444-457

Räuschel, Jürgen (1975): Die BASF. Zur Autonomie eines multinationalen Konzerns. Köln

Reichling, Norbert (1983): Akedemische Arbeiterbildung in der Weimarer Republik. Münster

Regini, Mario: Social Institutions and Production Structure (1997): The Italian Variety of Capitalism in the 1980s. In: Crouch, Colin; Streeck, Wolfgang (Eds.): Political Economy of Modern Capitalism Mapping Convergence and Diversity, p. 102-116.

Regini, Mario; Regalia, Ida (1994): Die Perspektiven für die italienischen Gewerkschaften in einer Phase der Konzertierung und des Strukturwandels. In: Streeck, Wolfgang (Hg.): Staat und Verbände. Opladen, S. 254-272.

Reinhold, Gerd (Hg.) (2000): Soziologie-Lexikon. 4. Auflage. Opladen

Reulecke, Jürgen (Hg.) (1974): Arbeiterbewegung an Rhein und Ruhr. Beiträge zur Geschichte der Arbeiter in Rheinland-Westfalen. Sonderausgabe der Landeszentrale für politische Bildung. Wuppertal

Rich, Andrew; Weaver, R. Kent (1998): Advocates and Analysts: Think Tanks and the Politiciation of Expertise. In: Allen J. Cigler; Burdett A. Loomis (Eds.): Interest Group Politics. Washington D.C., S. 235-253

Riesche, Hans-Peter (1979): Von der „neuen Wirtschaftsdemokratie“ zur „Expansiven Lohnpolitik“. Ein Beitrag zur Biographie von Viktor Agartz. Hannover, S. 159-164

Röbbecke, Martina (1997): Mitbestimmung und Forschungsorganisation. Baden-Baden

Ringer, Fritz K. (1987): Die Gelehrten. Der Niedergang der deutschen Mandarine 1890-1933. Stuttgart

Rosewitz, Bernd; Schimank, Uwe (1988): Verselbständigung und politische Steuerbarkeit gesellschaftlicher Teilsysteme. In: Mayntz, Renate; Rosewitz, Bernd; Schimank, Uwe; Stichweh, Rudolf: Differenzierung und Verselbständigung. Zur Entwicklung gesellschaftlicher Teilsysteme. Frankfurt am Main, S. 295-329

Ronge, Volker (1977): Kritische Analyse der Interaktion von Wissenschaft und Praxis am Beispiel der Arbeit der Projektgruppe "Regierungs- und Verwaltungsreform“. In: Wissenschaftszentrum Berlin (Hg.): Interaktion von Wissenschaft und Politik. Frankfurt/Main, S. 227-259.

Schäfer, Wolfgang (Ed.) (1983): Finalization in Science. The Social Orientation of Scientific Progress. Dordrecht

Schäfer, Claus; Seifert; Hartmut (Hg.): Kein bisschen leise: 60 Jahre WSI. Hamburg

Schäfer, Claus; Welzmüller, Rudolf (1986): Zukunft der Arbeit. In: WSI Mitteilungen 3/1986, 39. Jg., S. 117-119

Schalenberg, Marc; Bruch, Rüdiger vom (2004): In: London, Paris, Berlin. In: Dülmen, Richard von; Rauschenbach, Sina (Hg.): Macht des Wissens. Die Entstehung der Wissensgesellschaft. Köln Weimar Wien, S. 681-699

Schalenberg, Marc; Bruch, Rüdiger vom (2004): London, Paris, Berlin. Drei wissenschaftliche Zentren des frühen 19. Jahrhunderts im Vergleich. In.: Dülmen, Richard von; Rauschenbach, Sina (Hg.): Macht des Wissens. Die Entstehung der Wissensgesellschaft. Köln; Weimar; Wien, S. 681-699

Scharfenberg, Günther (1989): Sozialistische Bildungsarbeit in der Weimarer Republik. Berlin

Scharpf, Fritz W. (1993): Positive und negative Koordination. In: Héritier, Adrienne (Hg.): Policy-Analyse. Politische Vierteljahresschrift. Sonderheft 23, S. 57-83

Scharpf, Fritz W. (2000): Interaktionsformen. Akteurszentrierter Institutionalismus in der Politikforschung. Opladen

Schelsky, Helmut (1961): Der Mensch in der wissenschaftlichen Zivilisation. Köln

Schelsky, Helmut (1963): Einsamkeit und Freiheit. Idee und Gestalt der deutschen Universität und ihrer Reformen. Hamburg

Schelsky, Helmut [1961] (1965): Der Mensch in der wissenschaftlichen Zivilisation. In: Schelsky, Helmut: Auf der Suche nach Wirklichkeit. Gesammelte Aufsätze. Düsseldorf; Köln, S. 439-480

Schelsky, Helmut (1979): Sind wir eigentlich noch frei? Köln

Schelsky, Helmut (1982): Funktionäre. Stuttgart-Degerloch

Schiera, Pierangelo; Tenbruck, Friedrich (1989) (Hg.): Gustav Schmoller in seiner Zeit: Die Entstehung der Sozialwissenschaften in Deutschland und Italien/Gustav Schmoller e il suo tempo: la nascita delle scienze sociali in Germania e in Italia. Jahrbuch des italienisch historischen Instituts in Trient. Berlin

Schimank, Uwe (1995): Für eine Erneuerung der institutionalistischen Wissenschaftssoziologie. In: Zeitschrift für Soziologie, S. 42-57.

Schimank, Uwe (1995): Politische Steuerung und Selbstregulation des Systems oganisierter Forschung. In: Mayntz, Renate/Scharpf, Fritz W. (Hg.) (1995): Gesellschaftliche Selbstregulierung und politische Steuerung. Frankfurt am Main; New York, S. 101-139

Schimank, Uwe (2001): „Funktionale Differenzierung, Durchorganisierung und Integration in der modernen Gesellschaft“ In: Tacke, Veronika (Hg.) (2001): Organisation und gesellschaftliche Differenzierung. Wiesbaden, S. 19-38

Schmidt, Gert (1982): Humanisierung der Arbeit. In: Littek, Wolfgang; Rammert, Werner; Wachtler, Günther(Hg.): Einführung in die Arbeits- und Industriesoziologie, Frankfurt am Main, New York, S. 163-183

Schmitter, Philippe C.; Streeck, Wolfgang (1981): The Organization of Business Interest. A Research Design to Study the Associative Action of Business in Advanced Industrial Societies of Western Europe. Berlin

Schneider, Michael (1989): Kleine Geschichte der Gewerkschaften. Bonn

Schneider, Michael (1987): Höhen, Krisen, Tiefen. Die Gewerkschaften in der Weimarer Republik 1918 bis 1933. In: Tenfelde, Klaus; Schönhoven, Klaus; Schneider, Michael; Peukert, Detlev J.K.: Geschichte der deutschen Gewerkschaften von den Anfängen bis 1945. Herausgegeben von Ulrich Borsdorf. Köln, S. 279-446

Schönhoven, Klaus (1987): Die deutschen Gewerkschaften als Massenbewegung im Wilhelminischen Kaiserreich 1890 bis 1918. Köln, S. 167-278

Schönhoven, Klaus (2003): Geschichte der Deutschen Gewerkschaften. Phasen und Probleme. In: Schroeder, Wolfgang; Weßels, Bernhard (Hg.): Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Ein Handbuch. Wiesbaden, S. 40-100

Schroeder, Wolfgang (1991): Christliche Sozialpolitik oder Sozialismus. Oswald von Nell-Breuning, Viktor Agartz und der Frankfurter DGB Kongress 1954. In: Minerva. Vierteljahreshefte für Zeitgeschichte. Jg. 39/2, S. 179-220

Schroeder, Wolfgang, Wessels, Bernhard (2006): Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Opladen

Schubert, Klaus: Innovation und Ordnung (2003). Grundlagen einer pragmatistischen Theorie der Politik. Münster

Schubert, Klaus; Bandelow, Nils (Hg.) (2003): Lehrbuch der Politikfeldanalyse. München, Wien

Schumann, Michael (2001): Innovative Arbeitspolitik – Wissenschaften in einer neuen Rolle. Vortrag auf der Tagung des BMBF - Erfolgreiche Veränderungen in der Arbeitsgestaltung und Unternehmensorganisation - Strategien und Lösungen, 19. - 20.11.2001 Bad Honnef.

Schumann, Michael (2002): Das Ende der kritischen Industriesoziologie? In: Leviathan, S. 325-344.

Seifert, Hartmut (2006): Die Bilanz der Arbeitsmarktflexibilisierung – und der Beschäftigungserfolg? In: Schäfer, Claus; Seifert; Hartmut (Hg.): Kein bisschen leise: 60 Jahre WSI. Hamburg, S. 117-129

Shils, Edward (1975): Geschichte der Soziologie: Tradition, Ökologie und Institutionalisierung. In: Parsons, Talcott; Shils, Edward; Lazarsfeld, Paul, Soziologie – autobiographisch. Stuttgart 1975, S. 69-146

Smith, Cyril S. (1982): The Research Funcion in the Social Sciences. In: The Future of Research. Oldham, G. (Ed.): Society for Research into Higher Education. Guildford Surrey, p. 150-170

Smith, Cyril S. (1991): Networks of influence: the social sciences in the United Kingdom since the war. In: Wagner, Peter; Hirschon, Weiss, Carol; Wittrock, Björn; Wollmann, Hellmut: Social Sciences and Modern States. National Experiences and Theoretical Crossroads. Cambridge, p. 131-147

Smith, James Allen (1991): The Idea Brokers. Think Tanks and the Rise of the New Policy Elite. New York, Toronto

Soboul, Albert (1986): Der revolutionäre Schock. In: Braudel, Fernand; Labrousse, Ernest (Hg.) [1976]: Wirtschaft und Gesellschaft in Frankreich im Zeitalter der Industrialisierung. Bd. 1. Frankfurt am Main, S. 17-62 und S. 62-125

Starnberger Studien 1 (1978). Die gesellschaftliche Orientierung des wissenschaftlichen Fortschritts. Frankfurt am Main

Stedman Jones, Gareth (1979): Kultur und Politik der Arbeiterklasse in London. In: Puls, Detlev; Thompson, Edward P. u.a. (1979): Wahrnehmungsformen und Protestverhalten. Studien zur Lage der Unterschichten im 18. und 19. Jahrhundert. Frankfurt am Main, S. 317-368

Stehr, Nico (1985): Robert K. Mertons Wissenschaftssoziologie. In: Robert K. Merton: Entwicklung und Wandel von Forschungsinteressen. Frankfurt am Main, S. 7- 30

Stehr, Nico (1994): Arbeit, Eigentum und Wissen. Frankfurt am Main

Stehr, Nico; Meja, Volker (1997): Stichwort Wissensgesellschaft. In: Reinhold, Gerd; Lamnek, Siegfried, Recker, Helga (Hg.): Soziologie-Lexikon. 3. Auflage. München, Wien, S. 739-742

Stehr, Nico; Meja, Volker (1981): Wissenssoziologie. Sonderheft 22. KZfSS. Opladen

Stone, Diane (1996): Capturing the political Imagination. Think Tanks and the Policy Process. London

Stone, Diane; Denham, Andrew (Eds.) (2004): Think Tank Traditions: Policy Research and the Politics of Ideas. Manchester

Stone, Diane; Denham, Andrew; Garnett, Mark (eds.) (1998): Think Tanks Across Nations. A Comparative Approach. Manchester and New York

Stone, Diane; Garnett, Mark (1998): Introduction: Think tanks, Policy Advice and Governance. In: Stone, Diane; Denham, Andrew; Garnett, Mark (Eds.): Think Tanks Across Nations. A Comparative Approach. Manchester and New York, P. 1-19.

Streeck, Wolfgang (1978): Politischer Wandel und organisatoirsche Reformen. Diskussionspapier. 78-40 des IIM – WZB. Berlin

Streeck, Wolfgang (1987): The Uncertenties of Management and Management of Uncertainty: The employees, Labour Relations and Industrial Relations in 1980's, Work, Employment Society 1 (3), S. 281-308

Streeck, Wolfgang (1997): German Capitalism: Does it exist? Can it survive? In: Crouch, Colin; Streeck, Wolfgang (Eds.): Political Economy of Modern Capitalism. Mapping Convergence and Diversity. London, S. 33-54.

Streeck, Wolfgang (Hg.) (1994): Staat und Verbände.Opladen. Politische Vierteljahresschrift. Sonderheft 25

Sturm, Roland (2003): Das politische System Großbritanniens. In: Ismayr, Wolfgang: Die politischen Systeme Westeuropas, S. 225-262

Sturm, Roland (1999): Politisches System Großbritanniens. Bundeszentrale für politische Bildung. Bonn, S. 214

Swanson, G. (1971): Framework for Comparative Research. Structural Anthropology and Theory of Action: Essay in Trends and Applications. Berkeley, University of California, S. 165

Sydow, Jörg; Windeler, Arnold (Hg.) (2000): Steuerung von Netzwerken. Opladen

Szell, György; Schlachtermund, Heiko (Hg.) (1993): Arbeitsorientierte Wissenschaft und Forschung in den neunziger Jahren in Europa. Dokumentation des Kongresses. Osnabrück

Tacke, Veronika (Hg.) (2001): Organisation und gesellschaftliche Differenzierung. Wiesbaden

Tanguy, Lucie (2006a): Institutionalisation de la formation syndicale et politique sociale du ministère du Travail (1950-1970). In: Chatriot, Alain; Join-Lambert, Odile; Viet, Vincent (eds) (2006): Les politiques du travail (1906-2006). Acteurs, institutions, reseaux.

Tanguy, Lucie (2006b): Les Instituts du travail. La formation syndicale à la l'université de 1955 à nos jours. Université de Rennes

Tenfelde, Klaus; Schönhoven, Klaus; Schneider, Michael; Peukert, Detlev J.K. (1987): Geschichte der deutschen Gewerkschaften von den Anfängen bis 1945. Herausgegeben von Ulrich Borsdorf. Köln

Tocqueville, Alexis de (2003): Über die Demokratie in Amerika. Stuttgart

Thunert, Martin (2001): Politikberatung in der Bundesrepublik Deutschland seit 1949. In: Willems, Ulrich (Hg.): Demokratie und Politik in der Bundesrepublik 1949-1999. Opladen, S. 223-242.

Thunert, Martin (2004): Think tanks in Germany. In: Stone, Diane; Denham, Andrew (eds.): Think tank traditions. Policy research and the politics of ideas. Manchester

Thompson, Edward Palmer (1979): Die "sittliche Ökonomie" der englischen Unterschichten im 18. Jahrhundert. In: Puls, Detlev; Thompson, Edward P.u.a. (1979): Wahrnehmungsformen und Protestverhalten. Studien zur Lage der Unterschichten im 18. und 19. Jahrhundert. Frankfurt am Main, S. 13-80

Times Higher Education Supplement (THES) (1985): Social Sciences in Disarray. 1. Nov. No. 678

Tolksdorf, Guido (1981): Probleme und Perspektiven. Ein Diskussiondbeitrag zum „Bielefelder Projekt." In: Dialektik. Beiträge zu Philosophie und Wissenschaften 3. Arbeiterbewegung und Wissenschaftsentwicklung heute. Köln, S. 115-127

Tümmers, Hans J. (2003): Das politische System Frankreichs. Eine Einführung München

Trade Union Research Unit (TURU) (1999): Ruskin College. Positions Paper. February 1999. Unveröffentlichtes Manuskript. Oxford

Uterwedde, Henrik (1994): Die Modernisierung der Wirtschaft. In: Frankreich (1994): Informationen zur politischen Bildung 186. Bonn, S. 11-22

Voegele, Alexander (1987): Wirtschaftswissenschaften. In: Buddensieg, Tilmann; Düwell, Kurt; Sembach Klaus-Jürgen (1987): Wissenschaften in Berlin. Begleitband zur Ausstellung „Der Kongress denkt" (Band 2: Disziplinen) vom 14. Juni – 1. November 1987 in der wiedereröffneten Kongresshalle Berlin. Berlin, S. 161-165

Waddington, Jeremy; Whiston, Colin (1996): Trade unions. Growth, Structure and Policy. In Edwards, Paul (Ed.): Industrial Relations. Theory and Practice in Britain. Oxford/Cambridge, S. 151-202

Waddington, Jeremy (2001): Gewerkschaften in Großbritannien: Erholung vom neoliberalen Angriff? In: Waddington, Jeremy; Hoffmann, Reiner (Hg.): Zwischen Kontinuität und Modernisierung. Gewerkschaftliche Herausforderungen in Europa. Münster, S. 402-436

Waddington, Jeremy; Hoffmann, Reiner (Hg.) (2001): Zwischen Kontinuität und Modernisierung. Gewerkschaftliche Herausforderungen in Europa. Münster

Waddington, Jeremy; Hoffmann, Reiner (2001): Gewerkschaften in Europa: Reformen, Organisation und Umstrukturierung. In: Waddington, Jeremy; Hoffmann, Reiner (Hg.): Zwischen Kontinuität und Modernisierung. Gewerkschaftliche Herausforderungen in Europa. Münster, S. 15-56.

Wagner, Peter; Hirschon-Weiss, Carol; Wittrock, Björn; Wollmann, Hellmut (1991): Social Sciences and Modern States. National Experiences and Theoretical Crossroads. Cambridge

Weaver, R. Kent (1989): The Changing World of Think Tanks. In: Political Science and Politics. September, S. 563-78

Weaver, R. Kent; McGann James G. (Hg.) (2000): Think Tanks and Civil Societies. New Brundwick, New Jersey and London (UK)

Weaver, R. Kent; Rockman, A. Bert (1993): Do Institutions Matter? Washington D.C.

Weber, Max (1924): Diskussionsrede auf dem 1. Deutschen Soziologentag 1910. In: Weber, Max (Hg.): Gesammelte Aufsätze zur Soziologie und Sozialpolitik. Tübingen, S. 461

Weber, Wolfgang (2002): Geschichte der europäischen Universität. Stuttgart

Weber, Wolfhard (2004): Wissenschaft, technisches Wissen und Industrialisierung. In: Dülmen, R. v.; Rauschenbach, S. (2004)

Wehling, Peter (2006): Sozial robuste Wissenschaft in der Modus 2-Gesellschaft? In: Soziologische Revue, S. 257-264

Weingart, Peter (1970): Selbststeuerung der Wissenschaft und staatliche Wissenschaftspolitik. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. 22(3), S. 567-592

Weingart, Peter (1971): Zukunft der Gewerkschaften oder Gewerkschaften der Zukunft? Gewerkschaftliche Monatshefte. 22, S. 226-238.

Weingart, Peter (1984): Anything goes - rien ne va plus In: Kursbuch 78, S. 61-76.

Weingart, Peter (1997): From “Finalization” to “Mode 2”: Old wine in new bottles. In: Social Science. Information sur les sciences sociales. Vol. 36, p. 591-613

Weingart, Peter (2003): Wissenschaftssoziologie. Bielefeld

Weingart, Peter (2005): Die Stunde der Wahrheit? Zum Verhältnis der Wissenschaft zu Politik, Wirtschaft und Medien in der Wissensgesellschaft. Weilerswist

Weingart, Peter (Hg.) (1975): Wissenschaftsforschung. Frankfurt/Main

Weiss, Carol (1977): Research for Policy's Sake: The Enlightenment Function of Social Research. In: Policy Analysis 3(4), p 531-545.

Weiss, Carol (1983): Ideology, Interests and Information: The Basis of Policy, Decisions. In Daniel Callahan, Daniel; Jennings, Bruce (Eds.): Ethics, the Social Sciences and Policy Analysis. New York

Weiss Hirschon, Carol (1991): Data, Ideas or Arguments. In: Wagner, Peter; Hirschon-Weiss, Carol; Wittrock, Björn; Wollmann, Hellmut: Social Sciences and Modern States. National Experiences and Theoretical Crossroads. Cambridge, S. 307-332

Weinzen, Hans Willi (Hg.) (1985): Partei, Gewerkschaft und Genossenschaft. Wirtschaftspolitische und andere Schriften von Viktor Agartz. Frankfurt/Main

Weischer, Christoph (2004): Das Unternehmen „Empirische Sozialforschung“. Strukturen, Praktiken und Leitbilder der Sozialforschung in der BRD. München

Wewer, Göttrik (2003): Politikberatung und Politikgestaltung. In: Schubert, Klaus; Bandelow, Nils (Hg.): Lehrbuch der Politikfeldanalyse. München; Wien, S. 361-390

Wiegard, Wolfgang (2006): Conceil économiques institutionnel: trois pays, trois modèles. In: Expertes et Think Tanks, quel modèle de conseil? Problèmes Économiques. No.2.912. Paris, p. 17-22

Wiggershaus, Rolf (1988): Die Frankfurter Schule. München

Willems, Ulrich (Hg.) (2001): Demokratie und Politik in der Bundesrepublik 1949-1999. Opladen

Willke, Helmut (1998a): Systemtheorie III: Steuerungstheorie. 2. Auflge. Opladen

Willke, Helmut (1998b): Organisierte Wissensarbeit: In: Zeitschrift für Soziologie. Jg. 27. Heft 3, S. 161 - 177

Willke, Helmut (2001): Systemisches Wissensmanagement. 2. Auflage. Stuttgart

Winkler, Heinrich August (1974): Einleitende Bemerkungen zu Hilferdings Theorie des Organisierten Kapitalismus. In: Kritische Studien zur Geschichtswissenschaft 9. Göttingen, S. 9-18

Winnacker, Ernst-Ludwig (2006): In Europa hat Forschung Zukunft. In: Max Planck Forschung. Heft 4. Berlin

Wissenschaftszentrum Berlin (Hg.) (1977): Interaktion von Wissenschaft und Politik. Frankfurt/Main)

Wörmann, Heinrich-Wilhelm (1985): Zwischen Arbeiterbildung und Wissenstransfer. Universitäre Erwachsenenbildung in England und Deutschland im Vergleich. Berlin

Zeuner, Christine (1992): Zur historischen Entwicklung der britischen Arbeiterbildung am Beispiel des Birkbeck College in London. In: Hindrichs, Wolfgang; Negt, Oskar (Hg.): Der schwierige Weg zur Arbeiteremanzipation. Festschrift für Adolf Brock. Bremer Beiträge zur Arbeiterbildung. Bremen, 349 – 367

Institutsdokumente und Sonderveröffentlichungen der Institute

IRES

Problèmes Économiques (2006): Expertes et think tanks, quel modèle de conseil? Dossier. La documentation Francaise. No. 2.912. mercredi 6 decembre 2006. Paris

Programme scientific à moyen terme 2000-2004 rapport d'activité

Programme scientific à moyen terme 2005-2009

Spécial Dixième anniversaire 1993

Supplément spécial XXe anniversaire de Revue de l'IRES 2003

Moussy, Jean-Pierre (2005): Editorial. In: Revue de l'IRES. Nr. 47, Numéro Spécial: Restructurations, nouveau enjeux. pp. 3-6. Paris

LRD

Anniversary Supplement vom Juli 1987, herausgegeben zum 75-jährigen Bestehen des LRD (Historischer Abriß der Institutsgeschichte)

LRD constitution 1994, unveröffentliches Manuskript

Jahresberichte 2000 - 2006

TURU 1999, Institutssatzung, unveröffentliches Manuskript

WSI

Probleme der westdeutschen Wirtschaft
Tätigkeitsbericht des Wirtschaftswissenschftlichen Instituts, Köln für das Geschäftsjahr 1946-1949, Köln

WWI-Mitteilungen (1949): Einnahmen und Ausgaben von Arbeiterhaushaltungen in der britischen Zone (Tabelle). Heft 7. 2. Jg., S. 19

Das Wirtschaftswissenschaftliche Institut der Gewerkschaften in Köln
Tätigkeitsbericht 1950 und 1951

Das Wirtschaftswissenschaftliche Institut der Gewerkschaften in Köln
Tätigkeitsbericht 1952 und 1953

Das Wirtschaftswissenschaftliche Institut der Gewerkschaften in Köln
Tätigkeitsbericht 1954 bis Frühjahr 1956

Das Wirtschaftswissenschaftliche Institut der Gewerkschaften in Köln
Tätigkeitsbericht 1956 bis Frühjahr 1959

Das Wirtschaftswissenschaftliche Institut der Gewerkschaften GmbH Köln/Düsseldorf
Tätigkeitsbericht 1959 bis 1962

Das Wirtschaftswissenschaftliche Institut der Gewerkschaften GmbH Köln/Düsseldorf
Tätigkeitsbericht 1963 bis 1965

Das Wirtschaftswissenschaftliche Institut der Gewerkschaften GmbH Düsseldorf
Tätigkeitsbericht 1966 bis 1968

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des Deutschen Gewerkschaftsbundes GmbH Düsseldorf
Tätigkeitsbericht 1969-1971

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des Deutschen Gewerkschaftsbundes GmbH Düsseldorf
Tätigkeitsbericht 1972-1974

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des Deutschen Gewerkschaftsbundes GmbH Düsseldorf
Tätigkeitsbericht 1975-1977

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des Deutschen Gewerkschaftsbundes GmbH Düsseldorf
Tätigkeitsbericht 1978-1981

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des Deutschen Gewerkschaftsbundes GmbH Düsseldorf
Tätigkeitsbericht 1982-1985

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des Deutschen Gewerkschaftsbundes GmbH Düsseldorf
Tätigkeitsbericht 1986-1989

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des Deutschen Gewerkschaftsbundes GmbH Düsseldorf
Tätigkeitsbericht 1990-1993

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des Deutschen Gewerkschaftsbundes GmbH Düsseldorf i.L.
Tätigkeitsbericht 1994

Evaluationskommission (2004): Bewertungsbericht zum Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlihen Institut (WSI) und zur Abteilung Forschungsförderung (AFF) Beratungsbericht zum WSI und zur Abteilung Forschungsförderung (AFF) in der Hans-Böckler-Stiftung. Berlin, 10. 08. 2004

Bibliographie bis 1985:

Markmann, Heinz; Spieker, Wolfgang (Hg.) (1986): Wissenschaft für Arbeitnehmer und Gewerkschaften. WSI-Sonderband. Die Veröffentlichungen des Wirtschaftswissenschaftlichen Instituts des Deutschen Gewerkschaftsbundes 1946 bis 1985. Zusammengestellt und bearbeitet von Doris Langenbrinck. Köln

Zum 60-jährigen Bestehen des WSI (2006):

Schäfer, Claus; Seifert, Hartmut (Hg.) (2006): Kein bisschen leise: 60 Jahre WSI. Hamburg

Mertsching, Klaus (2006): 60 Jahre WWI/WSI – Wissenschaft im Dienst voin Arbeitnehmern und Gewerkschaften. In: Archiv. Nachrichten Nr. 2/2006. Internet Newsletter aus dem Archiv der sozialen Demokratie der Friedrich-Ebert-Stiftung

„60 Jahre WSI: Wirtschafts- und Sozialforschung im Spannungsfeld von Wissenschaft, Politik und Gewerkschaften." Eröffnungsrede von Prof. Dr. Heide Pfarr, Direktorin des WSI und Geschäftsführerin der Hans-Böckler-Stiftung beim WSI-Herbstforum zum 60-jährigen Bestehen des WSI

Interviewpartner

Frankreich:

Debeir, Vincent; Gewerkschaftssekretär der CGT

Dufour, Christian; Forschungsdirektor des IRES

Fayolle, Jacky; ehemaliger Direktor des IRES

Fouquet, Annie; Ministerialbeamtin in der Forschungsförderung des Arbeitsministeriums (DARES)

Freyssinet, Jacques; ehemaliger Direktor des IRES

Hege, Adelheid; Wissenschaftlerin am IRES

Magniadas, Jean; ehemaliger Gewerkschaftssekretärder CGT

Mermet, Emmanuel; Gewerkschaftssekretär der CFDT

Moussy, Jean-Pierre; Gewerkschaftssekretär der CFDT

Provost, Fabrice; Gewerkschaftssekretär der CGT

Pungier, Mme, Gewerkschaftssekretärin der FO

Roux, Jean Paul; Gewerkschaftssekretär der UNSA Education

Großbritannien:

Baugh, Chris; Gewerkschaftssekretär, Berater des Generalsekretärs und Schatzmeister bei PCS (Public and Commercial Services Union)

Blunt, Ruth; Gewerkschaftssekretärin bei NUT (National Union of Teachers)

Cole, Pam; Wissenschaftlerin bei PCS (Public and Commercial Services Union)

Fulton, Lionel; Secretary des LRD

Gregory, Denis; Wissenschaftler am Ruskin College

Irvin, Joe; Gewerkschaftssekretär, Policy Direktor und Berater des Generalsekretärs von T&G (Transport and General Worker's Union)

Jewry, Roger; Gewerkschaftssekretär, Leiter des Forschungsdepartments bei Amicus

Marginson, Paul; Direktor der Industrial Relations Research Unit (IRRU), Warwick University

Moore, Roger; ehemaliger Wissenschaftler am Ruskin College, Oxford

Morris, Jo; Gewerkschaftssekretärin beim TUC

Navaz, Shenaz; Marketingexpertin des LRD

Ruhman, Claire; Redakteurin beim LRD

Wyatt, Phil; ehemaliger Gewerkschaftssekretär beim GMB

Deutschland:

Bispinck-Hellmich, Reinhard; Wissenschaftler am WSI

Bothfeld, Silke; Wissenschaftlerin am WSI

Degen, Christel; Gewerkschaftssekretärin beim DGB

Gabriel, Hans; Vorstandssekretär bei ver.di und ehemaliger Wissenschaftler am WSI

Grohner-Weber, Sabine; Vorstandssekretärin bei ver.di

Leiber, Simone; Wissenschaftlerin am WSI

Pfarr, Heide; Direktorin des WSI, Professorin für Arbeitsrecht an der Universität Hamburg und Geschäftsführerin der Hans-Böckler-Stiftung

Schäfer, Claus; Wissenschaftler am WSI

Schroeder, Wolfgang; ehemaliger Vorstandssekretär bei der IG Metall und seit 2006 Professor für Politikwissenschaft an der Universität Kassel

Seifert, Hartmut; ehemaliger Abteilungsleiter des WSI

Spieker, Wolfgang; ehemaliger Geschäftsführer des WSI

Tofaute, Hartmut; Gewerkschaftssekretär beim DGB und ehemaliger Wissenschaftler am WSI

Trautwein-Kalms, Gudrun; ehemalige Wissenschaftlerin am WSI

Truger, Achim; ehemaliger Wissenschaftler am WSI, Wissenschaftler am IMK

Leitfaden Wissenschaftler

1. Gründung und Zielsetzung des Instituts

Wann wurde das Institut gegründet? Welche Motive und Ideen führten zur Gründung?

Wie würden Sie die heutige Zielsetzung des Instituts beschreiben? Wie hat sich diese im Vergleich zu früher verändert?

Gibt es ein Forschungsprogramm und wenn ja, wie wird es entwickelt?

Wer entscheidet über die Forschungsinshalte, die bearbeitet werden sollen?

2. Forschungsschwerpunkte des Instituts

Bitte skizzieren Sie die aktuellen Forschungsfragen mit denen sich das Institut beschäftigt?

Wie werden Forschungsprojekte im Institut entwickelt?

Bitte skizzieren Sie drei für das Institut zentrale Projekte oder Aktivitäten.

Welche Informationen sind aus Ihrer Sicht für die Gewerkschaften wichtig?

3. Finanzierung

Wie wird das Institut finanziert und wer entscheidet über die Verwendung des Geldes?

In welchem Verhältnis (Prozentangaben) stehen interne und externe Institutsmittel zueinander?

Welchen rechtlichen Status hat das Institut?

Welche öffentlichen Finanzierungsmöglichkeiten stehen dem Institut zur Verfügung? (national, regional)?

Wie hoch ist das aktuelle Budget? Gab es graviernde Schwankungen in den letzten Jahren und welche Gründe gab es dafür?

1. Personalstand und Personalrekrutierung

Wieviele Mitarbeiter hat das Institut? Mit wie vielen Mitarbeitern haben Sie begonnen? Hat sich die Zahl der Mitarbeiter im Laufe der Zeit stark verändert?

Wer entscheidet über die Einstellung des Personals?

Welche Qualifikationen erwarten Sie von einem neuen Mitarbeiter?

4. Selbstverständnis des Instituts

Welche Art von Forschung betreibt das Institut?
-Aktionsforschung
-Angewandte Forschung
-Grundlagenforschung

Betreibt das Institut Politikberatung auf staatlicher Ebene? Wenn ja, geben Sie bitte Beispiele?

Worin unterscheidet sich das Institut von anderen Forschungsinstituten?

Welchen Zugang hat das Institut zum politischen Entscheidungsprozeß?

5. Beziehung des Instituts zu den Gewerkschaften

Mit welchen Fragen wenden sich die Gewerkschaften an das Institut?

Welche Form von Wissen erwarten die Gewerkschaften vom Institut?
-Wissenschaftliche Expertise
-Einschätzung sozioökonomischer Fakten
-Strategieberatung
-Bestätigung politischer Entscheidungen

Welcher Konflikte treten in der Zusammenarbeit auf?

6. Kooperationspartner

Wer sind Ihre Hauptkooperationspartner?
-Gewerkschafter
-Arbeitgeber/Unternehmen
-Betriebliche Interessenvertreter
-Arbeitnehmer
-Wissenschaftler
-Politiker

Wie findet die Kooperation statt?

Gibt es Wissenschaftler bzw. Gewerkschafter mit denen die Kooperation besonders ausgeprägt ist?

Welche positiven oder negativen Arbeitserfahrungen hatten Sie mit Ihren Kooperationspartnern?

7. Aufbereitung und Transfer der Ergebnisse

Wer sind Ihre Hauptadressaten?
-Gewerkschaften
-Arbeitnehmer
-Regierung
-Wissenschaftler
-Öffentlichkeit

Wie entwickeln Sie den Kontekt zu den Adressaten?

Welche Zeitschriften, Zeitungen bzw. Publikationsmöglichkeiten nutzen Sie für die Verbreitung Ihrer Forschungsergebnisse?
-Eigene Publikationen
-Gewerkschaftspresse
-Wissenschaftliche Journale
-Regionale Presse
-Überregionale Presse

Wie würden Sie die Pressereaktionen auf die Aktivitäten des Instituts beschreiben?

Mit welchen Fragen tritt die Presse an das Institut heran?

Bestehen regelmäßige Kontakte zu Redakteuren?

Werden die Presseaktivitäten quantitativ und qualitativ ausgewertet?

8. Abschluss und Bilanz?

Welche Ziele hat das Institut bis heute erreicht?

Welche Ziele sollen in Zukunft erreicht werden?

Leitfaden Gewerkschafter

1. Persönlicher Aufgabenbereich

Skizzieren Sie bitte kurz Ihren Aufgabenbereich.

Welches sind die Hauptthemen, mit denen die gewerkschaften gegenwärtig konfrontiert sind?

Wie begegnen die Gewerkschaften diesen Herausforderungen? Welche Rolle spielen dabei wissenschaftliche Ergebnisse?

Wie findet die Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und Gewerkschaften statt?

2. Beziehung zwischen Gewerkschaften und Institut

Wie nutzen Sie das WSI für Ihre Arbeit?

Welche Funktion hat das gewerkschaftsnahe Institut für die Gewerkschaften?

Was erwarten Sie von einem gewerkschaftsnahen Forschungsinstitut?

Bitte nennen Sie drei wichtige Schwerpunktthemen Ihrer Arbeit? Inwiefern werden diese durch die gewerkschaftsnahe Forschung abgedeckt?

Arbeiten Sie auch mit anderen Instituten? Worin unterscheidet sich deren Angebot von dem gewerkschaftsnaher Institute?

Welches Wissen brauchen Gewerkschaften?
- -Wissenschaftliche Expertise
- -Einschätzung sozioökonomischer Fakten
- -Strategieberatung
- -Bestätigung politischer Entscheidungen

Wie werden die Forschungsergebnisse in der politischen Alltagsarbeit verwendet?

3. Beziehung zwischen Politik und Wissenschaft

Arbeiten Sie mit Wissenschaftlern aus den Universitäten zusammen? Wenn ja, in welcher Form?

Welche Bedeutung hat der Zugang der Gewerkschaften zu wissenschaftlicher Expertise?

Welche Rolle spielt wissenschaftliche Expertise in politischen Entscheidungsprozessen bzw. in der politischen Auseinandersetzung?

4. Abschlussfrage

Was schätzen Sie am meisten an der Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und Politik?

Was könnte an der Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und Politik verbessert werden?

Erklärung

Ich versichere, dass ich die eingereichte Dissertation ohne fremde Hilfe verfasst und andere als die in ihr angegebene Literatur nicht benutzt habe und dass alle ganz oder annähernd übernommenen Textstellen sowie verwendete Graphiken, Tabellen und Auswertungsprogramme kenntlich gemacht sind; außerdem versichere ich, dass die Abhandlung in dieser oder ähnlicher Form noch nicht anderweitig als Promotionsleistung vorgelegt und bewertet wurde.

Bochum, den 13.08.2007

_____

(Ina Drescher)