

Gerd Peter (Hrsg.)

# Grenzkonflikte der Arbeit

Die Herausbildung einer neuen  
europäischen Arbeitspolitik

Andrea Fergen · Arno Georg ·  
Wolfgang Hien · Wolfgang Kötter ·  
Wilfried Kruse · Martin Kuhlmann ·  
Ines Langemeyer · Erich Latniak ·  
Steffen Lehndorff · Helmut Martens ·  
Nadine Müller · Pia Paust-Lassen ·  
Klaus Peters · Klaus Pickshaus ·  
Sebastian Reinfeldt · Dieter Sauer ·  
Eberhard Ulich · Hilde Wagner ·  
Frieder Otto Wolf · Karl Georg Zinn

Gerd Peter (Hrsg.)  
Grenzkonflikte der Arbeit

Gerd Peter (Hrsg.)

# **Grenzkonflikte der Arbeit**

Die Herausbildung einer neuen  
europäischen Arbeitspolitik

VSA-Verlag Hamburg

Herausgeber und Verlag danken der Hans-Böckler-Stiftung, der Sozialforschungsstelle Dortmund, dem Vorstand der IG Metall, Projekt Gute Arbeit, und dem Forum Neue Politik der Arbeit für die erfahrene Förderung und Unterstützung.

**[www.vsa-verlag.de](http://www.vsa-verlag.de)**

# Inhalt

Gerd Peter  
»Grenzkonflikte der Arbeit« – Einführung ..... 9

## Wo stehen wir heute – wo könnten wir stehen?

Eberhard Ulich  
**Arbeitsgestaltung als politisches Projekt –  
eine europäische Erfahrungsbilanz für die Zukunft** ..... 27

Karl Georg Zinn  
**Politische Kultur und beschäftigungspolitische Alternativen** ..... 48  
Plädoyer für einen qualitativen Keynesianismus

## Bilanzierungen von Arbeitszeit und Arbeitsgestaltung in Deutschland

Steffen Lehndorff  
**Stammland, Neuland, Niemandland: Der gegenwärtige Umbruch  
in der Arbeitszeitpolitik** ..... 79

Andrea Fergen  
**Schlechte Zeiten – Gute Zeiten** ..... 95  
Mit gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik zu »guter Arbeit«

Wolfgang Kötter  
**Gute Beispiele, wenige Nachahmer** ..... 117  
Große ungenutzte Potenziale für partizipative  
Produktionsrationalisierung

Martin Kuhlmann  
**Jenseits von Gruppenarbeit – Perspektiven der Arbeitspolitik** ..... 129

Erich Latniak  
**Organisationswandel und Gruppenarbeit – eine Zwischenbilanz** ..... 144

## Neue Ansätze für Arbeitspolitik in Deutschland und Europa

Hilde Wagner	
<b>»Gute Arbeit« im Spannungsfeld von Betriebs- und Tarifpolitik</b> .....	165
Neue Ausgangsbedingungen und integraler Ansatz	
Helmut Martens	
<b>Primäre und institutionalisierte Arbeitspolitik – ein zu erneuernder Zusammenhang</b> .....	182
Dieter Sauer	
<b>Vermarktlichung und Politik – Arbeitspolitik unter den Bedingungen Indirekter Steuerung</b> .....	202
Wilfried Kruse	
<b>Eine europäische Kultur abhängigen Arbeitens?</b> .....	218
Beobachtungen und Fragen, auch zur möglichen Rolle der Gewerkschaften	
Frieder Otto Wolf	
<b>Beginn eines erfolgreichen politischen Gegen-Handelns</b> .....	228
Arbeitspolitische Konsequenzen aus dem Scheitern der »Villepin-Reform« in Frankreich	

## Konzeptionelle Erneuerungen von Arbeitsforschung für Arbeitspolitik

Klaus Peters	
<b>Die Ohnmacht der Mächtigen</b> .....	241
Anmerkungen zum Unterschied zwischen Zwang und Notwendigkeit	
Ines Langemeyer	
<b>Eingreifendes Denken für neue Arbeitsverhältnisse?</b> .....	254
Zum Paradigmenwechsel der arbeitssoziologischen Forschung	
Nadine Müller	
<b>Herrschaftsverhältnisse nach der Computerisierung</b> .....	267
Wie setzen sich Kooperationsanforderungen und Unternehmensführung widersprüchlich ins Verhältnis?	
Sebastian Reinfeldt	
<b>Herrschen durch Subjektivieren?</b> .....	289

Wolfgang Hien  
**»Neue Autonomie« und Freiheit – kritische Anmerkungen  
aus phänomenologischer Sicht** ..... 297

Arno Georg/Gerd Peter  
**Grenzkonflikte in Arbeitssituationen** ..... 313  
Methodisch-konzeptionelle Überlegungen einer neuen Arbeits-  
und Gesundheitsforschung

### **Gewerkschaftliche Aktivitäten mit Arbeitswissenschaft**

Klaus Pickshaus  
**Gute Arbeit – Vom Projekt zum gewerkschaftlichen Arbeitsfeld?** ..... 341  
Versuch einer Zwischenbilanz

Pia Paust-Lassen  
**Fünf Jahre Diskursprojekt »Forum Neue Politik der Arbeit«** ..... 357

**Autorinnen und Autoren** ..... 370

Gerd Peter

## »Grenzkonflikte der Arbeit« – Einführung

»Grenzkonflikte der Arbeit« als Grundlage der »Herausbildung einer neuen europäischen Arbeitspolitik« ist übergreifende Themenstellung dieses Bandes. Allgemein meint Grenzkonflikte der Arbeit das Bewältigungshandeln der Arbeitenden aufgrund von Grenzdisparitäten in Arbeitssituation, Arbeitsprozess und Arbeitsverhältnis. Folgt man der anthropologischen Philosophie von Helmuth Plessner, führt der Mensch, führt jeder handelnde Mensch, aufgrund seiner exzentrischen Positionalität, einer dialektischen Struktur von Außenwelt, Innenwelt und Mitwelt, einen ständigen Kampf um seine Grenzen und damit um seine Identität und auch um seine Gesundheit. Darüber hinaus überlagern bzw. dominieren aber nach Karl Marx im Kapitalismus vor allem die Widersprüche, die Grenzdisparitäten zwischen Kapital und Arbeit, das Arbeitsleben. »Der Konflikt um Lohn und Leistung« ist sein kennzeichnendes Merkmal, eingebettet in dem Kampf um die »Würde des Menschen in der Arbeitswelt« (so zwei Buchtitel des Themenkreises Betrieb für Arbeiterbildung der IG Metall aus den 1960er Jahren).<sup>1</sup>

Derartige Grenzkonflikte kennzeichnen nun nach der Jahrtausendwende die gesellschaftliche Situation in Deutschland wieder stärker, ohne dass dies angemessen öffentlich wahrgenommen, ohne dass die herrschende Sprache diese Realität adäquat abbilden und interpretieren würde. Es dominiert vielmehr – wenn auch mit abnehmendem Schwung – immer noch der Diskurs »Innovation« im Sinne des Aufbruchs in eine zukunfts offene, marktorientierte Moderne, die die alten Verhältnisse und einschränkenden Grenzen auflösen und hinter sich lassen soll.

Im Rahmen eines derartigen neuen »liberalen« Denkens rückt an die Stelle des »Konfliktes« um die Verteilung von Arbeitserträgen nun das »Erfolgswissen« und dessen Ranking in das Zentrum gesellschaftlicher Aufmerksamkeit, an die Stelle einer allgemeinen gesellschaftspolitischen Solidarverfassung die Vorstellung eines profitablen Zusammenwirkens vernetzter privater Einheiten auf der Grundlage von marktvermittelten win-win-Situationen. Die Forderungen

---

<sup>1</sup> Adolf Brock/Wolfgang Hindrichs/Reinhard Hoffmann/Willi Pöhler/Olaf Sund (1969): Der Konflikt um Lohn und Leistung, Themenkreis Betrieb 2, Neuauf., Frankfurt/M. 1975; dies. (1969): Die Würde des Menschen in der Arbeitswelt, Themenkreis Betrieb 4, Neuauf., Frankfurt/M. 1975

nach der allgemeinen Sicherung von förderlichen Arbeitsbedingungen, weil für Persönlichkeitsentwicklung notwendig, nach allgemein »guter Arbeit« für die Gesunderhaltung und Prävention scheinen von gestern, wird ihre Erfüllung doch jetzt in das Belieben des neuen »freiheitlichen«, leistungsmotivierten Subjektes gestellt.

Nun ist es nicht so, dass diese hier nur angetippten neo-liberalen Vorstellungen rein aus der Luft gegriffene und nur von herrschenden Interessen verbreitete Illusionen darstellen, Klassenkampf von oben also. Vielmehr sind mit ihnen auch jeweils konkrete Bedürfnisse und Chancen benannt, die in Umbruchssituationen durchaus gegeben sind, jedoch nicht für alle, nicht jederzeit, nicht voraussetzungslos, mit vielen Unbekannten und Risiken. Über die gesellschaftlichen Folgen von derartigen Generalisierungen und über alternative Möglichkeiten aufzuklären, ist Aufgabe von Wissenschaft, darüber öffentlich zu debattieren gemeinsame Aufgabe von Wissenschaft, Politik und Interessengruppen.

Der nachfolgende Sammelband versteht sich als Teil einer derartigen aufklärenden Debatte im Sinne eines eingreifenden Denkens, das gleichzeitig realistische Orientierungen liefern und neue, für die Vielen gangbare Wege aufzeigen soll. Er führt langjährige Diskurse zusammen, so das Projekt »Gute Arbeit« der IG Metall und die Initiative »Forum Neue Politik der Arbeit« u.a. des DGB Berlin Brandenburg sowie das sfs-Forum der Sozialforschungsstelle Dortmund. Diese haben seit Jahren zunächst unabhängig voneinander, aber auch zunehmend in Dialog und Kooperation die Frage nach der aktuellen Situation der Arbeitsgesellschaft, die Debatte um die »Grenzen der Entgrenzung« vorangetrieben. Die zunächst aus unterschiedlichen Perspektiven gewonnen Befunde stimmen zunehmend in zentralen Erkenntnisse überein, die da sind:

- Wir befinden uns gegenwärtig in Europa in einem tiefgreifenden Umbruch, einem »Epochenbruch«, der eine weitestgehende Auflösung der alten Grenzen (Strukturen) der Arbeitsgesellschaft bedeutet. Die vorherrschende Globalisierung der Wirtschaft, voran das Finanzkapital, unterwirft weltweit zunehmend alle, ökonomischen wie gesellschaftlichen, Prozesse seiner Logik und entfacht ein sich steigendes unruhiges Klima internationaler Konkurrenzverhältnisse.
- Dieser Prozess der Globalisierung ist somit einer der »Entgrenzung«. Dies meint die Flexibilisierung aller, die übergreifenden ökonomischen Prozesse behindernden Strukturen, die Schwächung bis hin zur Auflösung ökonomisch nicht funktionaler Institutionen.
- Anstelle dieser institutionellen Strukturen und Kulturmuster tritt eine weitgehende »Subjektivierung« der Verhältnisse. Subjektivierung meint hier die individualisierte Ausrichtung auf die neuen Freiheiten und Notwendigkeiten (indirekte Steuerung) des Marktes.

Globalisierung, Entgrenzung, Subjektivierung, indirekte Steuerung im Zeichen des Epochenbruchs sind zusammengefasst die kritischen Kategorien, mit dem wir in diesem Sammelband der so genannten Wissensgesellschaft zu ihrem »wahren« Wissen verhelfen wollen, Kategorien, die jedoch nicht aus sich heraus selbsterklärend sind, sondern in einem entsprechenden Kontext zur Geltung gebracht werden müssen.

Zu diesem Kontext gehört es, daran zu erinnern, dass sinnvolle Arbeit die Tätigkeitsform darstellt, die die gesellschaftliche Entwicklung hin zu Humanität und Demokratie ermöglicht hat und weiter befördert. Eine aktuelle empirische Untersuchung in Deutschland zeigt, dass dies der Auffassung der breiten Mehrheit der arbeitenden Bevölkerung Deutschlands entspricht:

»Gute Arbeit« bedeutet aus der Sicht von Arbeitnehmer/innen, ein festes, verlässliches Einkommen zu erhalten, unbefristet beschäftigt zu sein, die fachlichen und kreativen Fähigkeiten in die Arbeit einzubringen und entwickeln zu können, Anerkennung zu erhalten und soziale Beziehungen zu entwickeln. Positiv wird Arbeit bewertet, wenn ausreichend Ressourcen vorhanden sind, z.B. Entwicklungs-, Qualifizierungs- und Einflussmöglichkeiten und gutes soziales Klima zu den Vorgesetzten und Kolleg/innen. Eine weitere wichtige Bedingung ist, dass das Anforderungsniveau nicht zu stark als belastend empfunden wird.«<sup>2</sup>

Arbeit als (nicht nur materielle) Reproduktion umfasst den gesamten gesellschaftlichen Leistungszusammenhang. Entwicklung der Arbeit ist somit Entwicklung der Gesellschaft, Wissensgesellschaft ist die Gesellschaft, in der mit steigendem Anteil Wissensarbeit zur Anwendung kommt, Arbeit, die Professionalität erfordert – was immer einem bestimmten Stand gesellschaftlicher Entwicklung entspricht. Dies gilt auch für die arbeitsbezogenen Wissenschaften.

## Wo stehen wir heute – wo könnten wir stehen?

Von hoher Professionalität zeugt das Lebenswerk von *Eberhard Ulich*, eine Professionalität, die immer fachwissenschaftliche Sachkompetenz mit Empathie für die arbeitenden Menschen verbunden hat. In dem einleitenden Beitrag zu diesem Band erläutert er die jahrzehntelange Kontinuität der internationalen Forschung zu Arbeit und Arbeitsgestaltung sowie ihre jeweilige Bedeutung für die Persönlichkeitsentwicklung der Arbeitenden. Vor allem in staatlichen Förderprogrammen, wie Humanisierung des Arbeitslebens in der BRD oder das CIM-Aktionsprogramm in der Schweiz, lassen sich die auch europaweit

---

<sup>2</sup> Tatjana Fuchs u.a.: Was ist gute Arbeit? Konzeption und Auswertung einer repräsentativen Untersuchung, hrsg. von der BAuA, Berlin/Dortmund/Dresden 2006, S. 7

nachhaltigen Wirkungen derartiger vernetzter Forschungsanstrengungen demonstrieren. So bildete sich ein ganzheitlicher Ansatz für die Einführung integrierter Produktionskonzepte heraus mit dem magischen Dreieck MTO (Mensch-Technik-Organisation), mit der Arbeitsaufgabe im Zentrum. Aber mit den zunehmenden langen Phasen von Arbeitslosigkeit stellen sich davon abweichend für die Arbeitsforschung erweiterte Fragestellungen, wie garantierte Mindesteinkommen, oder aber auch die Möglichkeit der Beteiligung an sinnvollen und persönlich wertvollen Tätigkeiten jenseits der Erwerbsarbeit. Hier setzen auch die Chancen einer erneuerten interdisziplinären Arbeitsforschung an, die das Ganze der Arbeit und der gesellschaftlichen Arbeitsteilung kritisch in den Blick nimmt.

*Karl Georg Zinn* plädiert vor dem Hintergrund der neoliberalen Regression staatlicher Politik für einen qualitativen Keynesianismus. Dieser orientiert auf die Gesamtwirtschaft und reflektiert mögliche Gegensätze zwischen gesamtwirtschaftlicher und einzelwirtschaftlicher Rationalität. Hierauf bezogen stellt Zinn ein erhebliches Rezeptionsdefizit der Publikationen von Keynes fest. Läge dies nicht vor, wäre seine langfristige Sättigungsprämisse bekannt und das damit verbundene Stagnationstheorem, die Keynes aus einer quasi natürlichen Verhaltensdisposition der Menschen ableitet. Hieraus erklärt sich Nachfrageausfall und dauerhafte Stagnation, denen nur unmittelbar mit Einebnung der Kaufkraftunterschiede der Haushalte und hierüber Anhebung der Konsumquote, Anhebung der Staatsquote über Ausdehnung der öffentlichen Staatstätigkeit und Reduktion der Arbeitszeit begegnet werden kann. Dieser qualitative Keynesianismus »fügt sich bruchlos zu einer ökologisch motivierten Politik der Wachstumsbegrenzung«, so Zinn. Dies bedeute jedoch für Deutschland »eine Art Kulturrevolution«, der die mentalen Dispositionen unserer Gesellschaft entgegenstehen. Dies führt zu den beobachtbaren regressiven Tendenzen der gegenwärtigen Politik, denen es aufklärend und arbeitspolitisch zu begegnen gilt.

Ein wesentlicher Hebel für eine erneuerte, zukunftsorientierte qualitative Arbeitspolitik ist die Frage der menschengerechten Gestaltung von »Wissensarbeit«. Sie lässt sich am besten zunächst auf zwei Fragestellungen hin fokussieren:

- wie ist die Arbeitszeit gestaltet hinsichtlich Lage, Dauer und vor allem hinsichtlich der gesellschaftlichen Arbeitsteilung und dem Erwerbsarbeits- und Lebenszusammenhang?
- wie ist die Arbeit sozial gestaltet hinsichtlich Teamarbeit und ihrer organisatorischen und Unternehmenseinbindung?

## **Bilanzierungen von Arbeitszeit und Arbeitsgestaltung: die neue Arbeitszeitpolitik**

*Steffen Lehndorff* konstatiert einen gegenwärtigen Umbruch in der Arbeitszeitpolitik. Die Auseinandersetzung um die Verlängerung der Lebensarbeitszeit zeigt auf der einen Seite, dass Arbeitszeitpolitik nicht an den Gewerkschaften vorbei gemacht werden kann. Zum anderen zeigt sich in der Stagnation einer gewerkschaftlichen Politik der kollektiven Arbeitszeitverkürzung in Richtung z.B. einer »kurzen Vollzeit«, die gesellschafts- und arbeitsmarktpolitisch erwünscht und notwendig wäre, dass die Gewerkschaften derzeit sich eher in der Defensive befinden. In der ganzen Bandbreite der Arbeitszeitentwicklung unterscheidet Lehndorff die Krisenregionen: Stammland – der Arbeitszeitregulierung, in dem die großen Konflikte ausgetragen und die Flächentarifverträge ausgehandelt werden, die allerdings zunehmend betriebspolitische Flankierung benötigen; Neuland – hier dominiert die Selbststeuerung der Arbeitszeit über Kennziffern, Konkurrenz und Kunden, Zeitdruck und lange Arbeitszeiten kennzeichnen diese neuen Formen der Arbeitsorganisation; Niemandsland – weitgehend unbeeinflusst von Arbeitszeitregulierung, besonders sichtbar im Lebensverlauf von Frauen mit Kindern mit kaum abgesicherten Übergängen von Voll- auf Teilzeit und zurück. Individuelle Arbeitszeitinteressen in ihrer wachsenden Bedeutung für die Arbeitszeitregulierung werden hier über betriebliche Arbeitszeitkonflikte am ehesten deutlich.

Lehndorff plädiert für eine Politisierung dieser individuellen Arbeitszeitkonflikte und Durchsetzung von Rechten (»Haltegriffe«), Entwicklung neuer gesellschaftlicher Standards und entsprechender staatlicher Regulierungen sowie Definition neuer »Mitbestimmungsschwellen«.

Eine erneute Politisierung des Streits um Arbeitszeiten sieht auch *Andrea Fergen* als Notwendigkeit an. Dazu bedarf es aber einer breiten gesellschaftlichen Debatte, in der vor allem auch die Fragen der gesundheitlichen Auswirkungen überlanger Arbeitszeit, von Schichtarbeit oder unkalkulierbarer Arbeitszeiten thematisiert werden müssen. Die arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse dazu sind eindeutig, die empirischen Ergebnisse der Arbeitszeitforschung ebenfalls. Was einmal mit dem Argument erhöhter Zeitsouveränität schmackhaft gemacht worden ist, erweist sich jedoch unter dem Diktat der Markt- und Kundenorientierung als Verlust und Erschwernis. Besonders Frauen erfahren hierüber eine neue Form der Benachteiligung, die bereits als überwunden galt. Die arbeitszeitpolitische Situation ist jedoch von einer weitgehenden Defensivsituation der Gewerkschaften gekennzeichnet, die dringend überwunden werden muss. Dabei braucht es verstärkt betriebspolitische Ansätze, hierzu sind die geeigneten Instrumente zu entwickeln und bereitzustellen, wie den von der IG Metall ange-

botenen Arbeitszeit-TÜV oder OPTISCHICHT, die Software zur ergonomischen Schichtplangestaltung. Auf tarifpolitischer Ebene scheint vordringlich, wieder in die Offensive über Verkürzung der Wochenarbeitszeit zu kommen, z.B. über eine notwendige Arbeitszeitverkürzung für Schichtarbeiter/innen.

Auch *Wolfgang Kötter* plädiert für eine Erneuerung arbeitspolitischer Debatten, z.B. auch über den Zusammenhang von Arbeitsgestaltung und Wettbewerbsfähigkeit. Er sieht große Potenziale für eine partizipative Produktionsrationalisierung mit vielen guten Beispielen aber noch zu wenigen Nachahmern in der Fläche. Die Einführung von Gruppenarbeit in der Produktion vor Jahrzehnten muss als eine der zentralen sozialen Innovationen angesehen werden, die aus der Arbeitswissenschaft heraus sich ausdifferenziert hat, aber immer wieder überprüft und veränderten Rahmenbedingungen angepasst werden muss. Sie hat in ihren heutigen Ausformungen verschiedene Wurzeln, von der teilautonomen Gruppenarbeit zur Humanisierung des Arbeitslebens über integrierte Fertigungsinseln bis hin zu Lean Production, was nicht immer zu akzeptablen Ergebnissen führte. Eine Re-Taylorisierung von Produktionsarbeit, wie aktuell von Seiten Südwestmetall zur Diskussion gestellt, dürfte jedoch außerhalb jeder ernstlichen Diskussion stehen. Erforderlich ist vielmehr eine Kulturveränderung in den Unternehmen, die die Alternativen »Sinngemeinschaften oder Söldnertruppen« gar nicht ernsthaft in Erwägung zieht. Partizipative Produktionsrationalisierung kann als ein stabiler Wettbewerbsvorteil angesehen werden, der nicht durch kurzfristiges Kostendenken zerstört werden sollte.

*Martin Kuhlmann* sieht ebenfalls einen wirtschaftlichen Vorteil entfalteter Formen von Gruppenarbeit, soweit sie in eine darüber hinausgehende Gestaltung von innovativer Arbeitspolitik eingebettet ist, insgesamt ist diese aber flächendeckend schwer einzuschätzen. Es gibt derzeit eine erhebliche Spannweite und auch ein konkurrierendes Miteinander von arbeitspolitischen Konzepten, eine Pluralisierung betrieblicher Strategien, das gilt selbst für die relativ überschaubare Automobilindustrie. Auf der einen Seite haben sich durch die mit »Globalisierung« umschriebenen Wandlungsprozesse die Handlungsmöglichkeiten der Unternehmen stark erweitert, zugleich ist das Verhältnis von Unternehmens- und Betriebsebene aber spannungsreicher geworden. Als Trendaussagen für Industriearbeit stehen Perspektiven der Aufwertung von Kompetenzen der Beschäftigten solchen der Re-Taylorisierung gegenüber. Gerade darum bleiben innovative arbeitspolitische Konzepte weiterhin von hohem Interesse, weil ihre positiven Wirkungen für die Qualität der Arbeit unumstritten sind und ebenso ihre zivilgesellschaftliche Perspektive der Weiterentwicklung der Betriebsdemokratie sowie ihre Kooperationskultur für die Handlungsfähigkeit von Interessenvertretung immer noch beste Voraussetzungen bieten. Sie stärken die ja nach wie vor notwendige kooperative Konfliktbewältigung in den Betrieben, legen eine

veränderte Arbeitsweise von Betriebsräten nahe, die sich stärker durch Projektarbeit, Prozessnähe und Beteiligungsorientierung auszeichnen muss.

*Erich Latniak* bilanziert dazu die Diskussion um den organisatorischen Wandel in Unternehmen und darin eingebettet die Frage nach der Verbreitung von Gruppenarbeit, eine Diskussion, die fast ausschließlich aufgrund von Erhebungen im Produktionsbereich geführt wird. Systematische Bestandsaufnahmen und systematisierende Diskussionen für den Dienstleistungssektor fehlen weitgehend, trotz quantitativ und qualitativ zunehmender Bedeutung dieses Bereiches. Im Ergebnis zeigt sich, dass die ursprüngliche Konzeption »teilautonomer Arbeitsgruppen« mit erweiterten Handlungs- und Entscheidungsspielräumen betriebspraktisch weitgehend abgelöst ist von »Teilnutzungen« im Rahmen von Lean-Production-Konzepten zur flexiblen Produktionsgestaltung und kontinuierlicher Verbesserung von Produkt- und Prozessqualität. Ziel ist eine kostenorientierte Durchrationalisierung der Fertigung mit Wahrnehmung von Outsourcing-Optionen und Standortverlagerung. Das alte Modell diversifizierter Qualitätsproduktion mit hoch qualifizierten Kernbelegschaften steht gegenwärtig zur Disposition, damit verschwinden überkommene Pufferungen wie z.B. Überstundenregelungen. Inwieweit die Innovationsfähigkeit der Unternehmen über diese Entwicklung gefährdet wird, ist eine große Frage der nahen Zukunft.

Die Notwendigkeit einer Erneuerung arbeitspolitischer Initiativen zur Gestaltung der ablaufenden Prozesse ist eigentlich kaum mehr strittig. Die Frage ist nur, welche Rahmenbedingungen müssen beachtet, welche Voraussetzungen und Bedingungen müssen geschaffen werden, um die Chancen arbeitspolitischer Initiativen zu erhöhen.

## **Ansätze für die neue Arbeitspolitik: Widersprüche und Konflikte**

*Hilde Wagner* verweist zunächst auf das in Deutschland vorherrschende Klima der Unsicherheit und Ohnmacht, das Mobilisierung zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen erschwert. Die Aufgabe der Gewerkschaften, die Konkurrenz zwischen den Beschäftigten zu entschärfen, verlangt angesichts der »Aufwertung« des Einzelnen, der Subjektivierung von Arbeit nach neuen Lösungen. Dies um so mehr, als ein zunehmender Kontrollverlust der Tarifpolitik bei den Effektiventgelten und den tatsächlichen Arbeitszeiten nur durch Erhalt der betrieblichen Handlungsfähigkeit, durch Betriebspolitik ausgeglichen werden kann. Nur hierüber kann auch die sinkende Tarifbindung der Betriebe (60% des produzierenden Gewerbes sind im Osten ohne Tarifvertrag) gestoppt und umgekehrt werden. Das »Pforzheimer Tarifabkommen« von 2004 versucht diesen Prozess zu regulieren, die Umsetzung des neuen ERA-Tarifvertrages stellt ein

weiteres Regularium dar. Die Qualität der Regelungen hängt dabei entscheidend von der Konfliktbereitschaft der Mitglieder und Funktionäre ab, was wiederum zu einem steigenden Organisationsgrad beiträgt, so die Zwischenbilanz der Tarifabteilung der IG Metall. Das arbeitspolitische Dilemma ist im starken Maße ein betriebspolitisches Dilemma, das mit neuen Initiativen angegangen wird. Dazu zählen das Projekt »Gute Arbeit«, Tarifregelungen zur Qualifizierung und alternsgerechten Arbeitsgestaltung, die betriebliche Umsetzung von ERA, »Tarif aktiv«, »besser statt billiger« u.a.m. Die Abwärtsspirale stoppen, Meinungsbildungsprozesse vorantreiben, Durchsetzungskraft bei Zukunftsthemen entwickeln, dies ist der konzeptionelle Rahmen.

Auch für *Helmut Martens* können die Gewerkschaften in diesem Rahmen nur erfolgreich handeln, wenn sie primäre, konstituierende Politik mit solcher sekundärer, konstituierter Politik verbinden und dabei Konflikte nicht scheuen und aus ihnen lernen. Dabei stehen sie vor der Tatsache, dass selbst die gewerkschaftsnahen Arbeits- und Sozialwissenschaften noch auf der Suche sind und betriebsbezogen zwischen Konzepten innovatorischer (Schumann) oder eigensinniger (Sauer) Arbeitspolitik schwanken und flankierend eine Politik der Entprekariisierung (Dörre) für unbedingt erforderlich halten. Nimmt man die Empfehlung (von Kocka) an die Gewerkschaften noch hinzu, wieder soziale Bewegung zu werden, dann kann man ermessen, wie irritierend derartig unterschiedlich ansetzende Handlungsempfehlungen von Gewerkschaftspraktikern angesehen werden können. Martens empfiehlt deshalb zunächst seinen eigenen Fachkollegen, die unterschiedlichen Zugänge nicht weiter konkurrierend ins Spiel zu bringen, sondern selbst den wissenschaftlichen Blick auf die zahlreich aufflackernden, offenen (und auch verdeckten) Konflikte zu fokussieren, um daran die eigenen konzeptionellen Vorstellungen zu prüfen und weiterzuentwickeln. Diese Auseinandersetzungen reichen von betriebsinternen Auseinandersetzungen um die Anwendung von Tarifverträgen wie ERA bis hin zu Großkonflikten bei Siemens oder AEG-Nürnberg und bilden der Möglichkeit nach Ausgangspunkte einer primären Arbeitspolitik, deren strukturbildende Funktion Wissenschaft herausarbeiten könnte. Wie die Organizing-Kampagne von verdi bei Lidl zeigt, wird neben der primären Ebene vor Ort noch eine zweite Lern-Ebene, die internationale, zunehmend wichtiger, so die Erfahrungen in anderen Ländern mit union organizing oder union renewal oder auch die Möglichkeiten transnationaler Kampagnen, wie sie im Ökologiebereich sich stabil herausgebildet haben.

Aus Konflikten lernen ist eine Sache, nach den Gründen suchen, die für eine arbeitspolitische Erneuerung sprechen, eine andere. Nicht der Wunsch allein, der historische Prozess selbst muss diese Gründe liefern, sie zu erschließen ist Aufgabe der wissenschaftlichen Beratung von Politik, formuliert *Dieter Sauer*. Allerdings verbietet der Übergangscharakter der gegenwärtigen Umbruchpro-

zesse generelle Antworten, jedoch können entscheidende Hinweise geliefert werden. Erkannt werden muss, dass der ablaufende Prozess der Vermarktlichung ein definitiver Bruch mit dem Fordismus darstellt, der bedeutet, dass die vielfachen Impulse zur Gestaltung von Arbeit, von HdA (Humanisierung der Arbeit) bis Lean Production, von selbstorganisierter Gruppenarbeit bis flexibler Arbeitszeitgestaltung in neue Managementkonzepte eingeflossen sind, verbunden mit einem realen Machtverlust auf Seiten der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen. Der Markt in seiner Kontingenz und Dynamik strukturiert zunehmend die betriebliche Organisation, entscheidend wird der individuelle Umgang mit Markt- und Kundenanforderungen. Die Vermarktlichung geht so einher mit einer indirekten Steuerung betrieblicher Abläufe, die zu einer Erosion bisher gewohnter arbeitspolitischer Verfahren führt. Zudem erhalten wir eine gespaltene Landkarte der Arbeit mit den Feldern Prekarisierung, Retaylorisierung und Subjektivierung von Arbeit. Win-win-Situationen sind dabei nicht mehr vorgesehen, weder Anpassung noch Festhalten sind als erfolgreiche Strategien anzusehen. Vielmehr plädiert Sauer für eine eigensinnige Arbeitspolitik, die die Perspektiven der Arbeitssubjekte, die Reproduktionserfordernisse und Ansprüche, in den Mittelpunkt rückt. Dies dient durchaus auch der Stärkung der Innovationskraft des Kapitals, der Widerstand gegen die Zerstörung der Potenziale der lebendigen Arbeit ist als progressiv anzusehen und darzustellen. Der in der Kapitalentwicklung angelegte totale unternehmerische Zugriff auf das Leben der Individuen bringt die abhängig Beschäftigten in widersprüchliche Verhältnisse, die Konflikte hervorbringen, deren Zuspitzung Ansatzpunkte für eine neue eigensinnige Arbeitspolitik bieten.

Dabei ist dem zunehmenden »gap« zwischen Zentralisierung des Kapitals und seiner strategischen Entscheidungszentren und der zurückbleibenden Lokalität der arbeitenden Subjektivität und ihrer Widerstandsformen zukünftig ein größere Beachtung zu schenken. *Wilfried Kruse* hält deshalb die Herausbildung einer europäischen Kultur der Arbeit für eine wichtige Aufgabe gerade der großen (noch) starken Gewerkschaften, wird doch die europäische arbeitspolitische Dimension für die nationalen sozio-kulturellen Definitionsprozesse immer wichtiger. Die neu zu gewinnende Balance zwischen selbstbewusster Individualität und bewusster Teilhabe an kollektiven, gesellschaftlichen Prozessen bedarf auch bezogen auf die europäische Ebene einer neuen Balance. Beschäftigungsfähigkeit und Human Resources sind in Einklang zu bringen. Wie dies gegenüber der europäischen Beschäftigungspolitik zu erreichen ist, darüber herrscht bei den europäischen Gewerkschaften noch weitgehend Ratlosigkeit. Vor allem die Gewerkschaften in den neuen Mitgliedsländern bauen auf die stärkeren Gewerkschaften in den alten, die sich aber faktisch vorwiegend auf die nationale Ebene hin orientieren und die negativen Rückwirkungen der nicht

vorhandenen europäischen Beschäftigungspolitik gerade auch für die nationale Ebene unterschätzen. Nötig ist deshalb, eine offensive Mehr-Ebenen-Politik zu konzipieren, die auch auf europäischer Ebene Konkurrenz mindernd zu handeln in der Lage ist. Dazu ist es notwendig, Solidarität neu zu erfinden. Dies wird von der Rändern her, Prekarität auf der einen, Arbeitskraft-Unternehmertum auf der anderen Seite, aufgemischt bei gleichzeitiger Schwächung des Zentrums. Die neue Solidarität muss sich differenzierter und egalitärer verstehen als in der Vergangenheit, die würdevolle Arbeit als zentrales Ziel herausstellen und schrittweise neue arbeitsbiografische Leitbilder entwickeln, die sich an neuen Formen flexibler Sicherheit orientieren.

Wie die europäische Ebene noch auf eine ganz andere Art und Weise ins Spiel kommen kann, macht *Frieder Otto Wolf* anhand der gescheiterten Villepin-Reform in Frankreich vom April 2006 deutlich. Unter dem Vorwand, er sei ein Hindernis für Einstellungen, sollte der Kündigungsschutz für Jugendliche aufgehoben werden. Erst protestierten die betroffenen SchülerInnen und StudentInnen, danach kam es zu einer breiten Solidarisierung in der französischen Gesellschaft und zu Massenprotesten in Paris; die »Reform«, obwohl Gesetz, wurde außer Kraft gesetzt. Die gewerkschaftliche Argumentation war durchschlagend in dem Sinne: zunächst die Jugend, danach Alle; und: gleiche Bürgerrechte für alle; sowie: das verletzt die Menschenwürde. So wurde erreicht, dass Spaltungen ausblieben. Die Frage ist jetzt nicht, wie man diese französischen Vorkommnisse auf Deutschland übertragen kann. Deutschland hat weder die revolutionäre noch die etatistische Tradition Frankreichs. Die Frage ist vielmehr, wie sich das labile Kompromissgleichgewicht der europäischen Politik-Arenen verschoben hat, welche realitätstüchtigen Alternativen für eine europäische Arbeits- und Sozialpolitik, für eine gestaltende Politik der Arbeit von unten sich auf tun und was man von Deutschland aus tun kann, diesen Prozess zu befördern. Deutschland und Frankreich kommt nach F.O. Wolf eine Schlüsselfunktion zu, soziale Bewegungen, Gewerkschaften, zivilgesellschaftliche Organisationen und Parteien zu verknüpfen. Das Scheitern der Villepin-Reform hat gezeigt, dass eine historische Umfunktionierung der neoliberalen, marktradikalen EU-Politik, die durch Spaltung, Repression und Vermarktlichung gekennzeichnet ist, wieder möglich geworden ist.

## Konzeptionelle Erneuerungen von Arbeitsforschung: Arbeit und Subjekt in Freiheit

Die Macht der Ohnmächtigen oder Ohnmacht der Mächtigen realistisch einzuschätzen, das alte »Umsetzungsproblem« der Arbeitsforschung, ist eine Voraussetzung für Veränderung. Die Ausführungen von *Klaus Peters* zum Unterschied zwischen Zwang und Notwendigkeit nehmen zunächst Anleihe beim mittelalterlichen Bild des Totentanzes. Der Tod, der alle Menschen gleich welchen Standes oder Geschlechts gleichermaßen beherrscht, wird in Form der durch ihn ausgelösten Todesangst Grundlage für diesseitige Herrschaftsverhältnisse. Dies verweist auf das Kapitalverhältnis, dem im Kapitalismus alle unterworfen sind, das aber Grundlage für ein Zwangsverhältnis von Lohnarbeit ist. Wir haben also das Verhältnis von Freiheit und Notwendigkeit auf der einen, das Verhältnis von Freiheit und Zwang auf der anderen Seite. Die Unfreiheit des Zwanges kann aufgehoben werden, ohne dass die Notwendigkeit des kapitalistischen Wirtschaftens damit aufgehoben wird. Dies ist die Situation der Freiheit in dem Modell der indirekten Steuerung, die zwar helfen kann, die Freiheit jenseits dieser Notwendigkeit herbeizuführen, diese Freiheit aber noch nicht ist, sondern eine (bedingte) Freiheit im Rahmen der Notwendigkeit der Kapitalverwertung. Die indirekte Steuerung im Verständnis von Glibmann/Peters ist also der Versuch, das Zwangs- durch ein Notwendigkeitsverhältnis zu ersetzen.

Bei der Beschreibung der ablaufenden Umbruchsprozesse haben sich die Begriffe der Subjektivierung der Arbeit und ihrer Entgrenzung sowie Prekariisierung derart weitgehend durchgesetzt, dass *Ines Langemeyer* in ihrem Beitrag von einem Paradigmenwechsel der arbeitssoziologischen Forschung spricht, der allerdings kritisch überprüft werden sollte. Denn die »neuen« Begriffe stellen in ihrer bisherigen Verwendung oft eine Vereinfachung dar, unter Verkennung des Vergangenen. Es fehlt weitgehend eine historisch-strukturelle Analyse der Veränderungsprozesse, auf die sie sich zu beziehen hätten. Dies beeinträchtigt die wissenschaftlichen Erkenntnismöglichkeiten und die damit verbundenen praxisrelevanten Einsichten. Eingreifendes Denken im Sinne von aneignen und umgestalten steht dabei auf dem Spiel. Subjektivität war und bleibt immer notwendiger Bestandteil von Arbeitsprozessen. Hinsichtlich der neuen Subjektivitätsformen sind z.B. das veränderte Mensch-Technik-Verhältnis durch die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien zu beachten, die neue Arbeitsinhalte, -formen und -beziehungen mit sich bringen. So geht es bei informationstechnologisch entstandenen Tätigkeiten vorwiegend um eigenverantwortliches Handeln, horizontale Kooperationen und problemlösendes und wissenschaftsförmiges Denken. Hier ist das Arbeitssubjekt nicht Anhängsel von Technik, sondern in einem freien Raum technologischer und kooperativer

Handlungsmöglichkeiten eingebunden. Dies erfordert neuartige Formen der Interessenvertretung. Hinsichtlich der Entgrenzung von Arbeit ist zu beachten, dass bisherige Grenzen z.B. des Normalarbeitsverhältnisses auch Schranken bedeuteten und arbeitsinhaltlich wie unter Gleichstellungsgesichtspunkten heute gar nicht mehr zu vertreten wären. Entscheidender ist, welche Grenzen weiter be- und neu entstehen und wie sie sich auf selbstbestimmtes Handeln in der Arbeit auswirken. Hinsichtlich der Prekarisierung ist vor allem der Ab- und Umbau der Sozialstaatlichkeit von Bedeutung. Auch hier ist aber genau zu beobachten, welche neuen sozialen Felder entstehen und wie deren gesellschaftliche Integration aussieht. Die von Walter Benjamin formulierte Brechtsche Maxime, nicht an das gute Alte, sondern lieber an das schlechte Neue anzuknüpfen, sollte von den Gewerkschaften befolgt werden.

Dass das Neue aber nicht das Schlechte sein muss, nämlich die notwendige stärkere Selbstorganisation der Arbeitenden und ihre veränderte Intellektualität in Zusammenhang mit der Computerisierung, zeigt *Nadine Müller* in ihrem Beitrag über Herrschaftsverhältnisse nach der Computerisierung. Bedeutete Fabrikarbeit ursprünglich planende, kontrollierende und kommandierende Herrschaft des Privateigentümers an Produktionsmitteln im Taylorismus/Fordismus auf wissenschaftlicher Grundlage, so wandelte sich dies mit der Computerisierung erheblich. Automationsarbeit bestand weitgehend in der Steuerung/Regelung von Prozessen, körperliche Arbeit im überkommenen Sinne ging erheblich zurück, vorherrschende Tätigkeitsform wurde die Programmierung, die Arbeit mit Software. Diese verlangt andere Arbeitsvoraussetzungen, die bisherige Form der Arbeitsteilung, horizontal wie vertikal, verliert ihre produktivitätssteigernde Wirkung, es entsteht ein grundlegender Widerspruch zur vorherrschenden kapitalistischen Produktionsweise. Zugespitzt formuliert: Die über die gegebene Unternehmensverfassung vorgegebene Grenze für Demokratisierung wird zugleich eine Grenze für Produktivitätssteigerung. Versuche, durch ein Datenbank gestütztes Wissensmanagement diese Grenze zu verschieben, scheitern zumeist. Auch hier ist Selbstorganisation eine Voraussetzung für funktionierende Entwicklung, die durch strategische Vorgaben von oben und zeitintensive Meetings, die der Kontrolle dienen, an ihrer eigentlichen Produktivität gehindert wird. Die adäquate Form des »kooperativen Individualismus« kommt somit selten zur vollen Entfaltung. Hier muss moderne Gewerkschaftsarbeit ansetzen und die Alternativen, die auch gesellschaftlicher Natur sind, aufzeigen.

Wie diese gesellschaftliche Natur unterschiedlich interpretiert werden kann, veranschaulicht *Sebastian Reinfeldt* in seinem Essay zum Herrschen durch Subjektivieren. Er betrachtet es als wesentliches Merkmal von Herrschaft, Verhältnisse zu sich und den Anderen hervorzubringen und diese Subjektinstitutionen in (Herrschafts-)Beziehungen zu verwandeln. Max Weber, Karl

Marx, Louis Althusser und Michel Foucault symbolisieren drei unterschiedliche Denktraditionen, in denen Herrschaftsbeziehungen unterschiedlich erklärt und behandelt werden. Spielt bei Weber Gehorsam eine große Rolle, sind es bei Marx die Ausbeutungsverhältnisse und bei Foucault die Unterwerfungsbeziehungen. Marx in der Lesart von Althusser zeigt jedoch auch, dass die Klassenkämpfe einen nicht-teleologischen gewaltsamen Prozess darstellen, für den bei der Herausbildung bestimmter Herrschaftsformen keine innere Notwendigkeit reklamiert werden kann. Somit sind die jeweiligen Formen der Subjektivität ein umkämpftes Feld, an dessen Orten, wie die Betriebe, im Wesentlichen »kriegerische« Begegnungen stattfinden. Zu kämpfen lohnt, weil die Ergebnisse im Grunde niemals feststehen.

Deshalb der Frage nach dem Verhältnis der von Managementseite geschaffenen »neuen Autonomie« und der persönlichen Freiheit der Arbeitenden eingehender nachzugehen, dafür plädiert *Wolfgang Hien* in seinem Beitrag. Die mit Subjektivierung, Entgrenzung und indirekter Steuerung umschriebenen neuen Arbeitsformen stellen aus seiner Sicht nicht mehr Freiheit, sondern stellen vielmehr einen Grad höchster Gefährdung, nicht zuletzt gesundheitlicher Natur, dar. Dies genauer zu ergründen, bedarf es aber theoretisch-methodologischer Erweiterungen der Arbeitsforschung, die der Subjektivität der Arbeit stärker Rechnung tragen. Hien sieht diese in der stärkeren Berücksichtigung phänomenologischer Philosophie und Methodik, wodurch auch die Strukturen der Leiblichkeit angemessener als bisher zur Geltung kommen könnten. Gerade die doppelte (materielle wie ideologische) Subjektivierung bedarf einer Grundlegung der Freiheitsdimension in tieferliegenden Schichten der leiblich-seelisch-geistigen Verfasstheit menschlichen Lebens, die den Verlockungen des Psycho-/Coaching-Marktes kritisch begegnen kann. Entwickelt werden müssen positive Modelle der Freiheit, auch der Willensfreiheit, die den Marxschen Gedanken der freien Assoziation der Produzenten mit neuem Inhalt füllen und die Frage der Autonomie innerhalb der Heteronomie mit einer neuen Form begehender Praxis beantworten können.

Wie eine derartige Erweiterung der Arbeitsforschung aussehen könnte, skizzieren *Arno Georg* und *Gerd Peter* in einem ersten empirisch-konzeptionellen Entwurf. Sie konstatieren angesichts der ablaufenden Veränderungen in der Organisation von Erwerbsarbeit einen Bedeutungsverlust der an Arbeitsplatz und Arbeitsaufgabe orientierten Arbeitsanalysen. Die Unübersichtlichkeit in den »subjektivierten« Arbeitsformen fördert eine Subjektivierung auch der Arbeitswissenschaften selbst. Die bisherige Maxime, Verhältnisse der und Verhalten in der Arbeit zumindestens gleichgewichtig zu untersuchen und Lösungen in diesem Zusammenhang zu finden, wird zugunsten von rein an das Arbeitssubjekt gebundenen Formen und Verfahren aufgegeben. Ermöglicht wird

dies durch das Vordringen einer im Rahmen der WHO vorangetriebenen neuen Gesundheitsforschung (Public Health) mit ihrer Maxime der Salutogenese im Setting. Diese entbehrt, auf Arbeit bezogen, bisher weitgehend der Kenntnisse und Erfahrungen, wie sie die betriebsbezogene Arbeitsforschung über die Jahre kumuliert hat. Eine interdisziplinäre Kooperation beider wissenschaftlichen Entwicklungslinien scheint deshalb vordringlich. Über ein neues gemeinsames Verständnis des Ganzen der Arbeit, der typischen Arbeitssituationen sowie der Grenzkonflikte der Arbeit, sollte eine gemeinsame neue Professionalität der Arbeitsforschung erreicht werden, die notwendig wird, um die Herausforderungen der Arbeitspolitik nach dem »Epochenbruch« wissenschaftlich kompetent unterstützen zu können.

## **Gewerkschaftliche Aktivitäten mit Arbeitswissenschaften**

Zur notwendigen Neuausrichtung der Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und Gewerkschaft bedarf es geeigneter Dialog- und Handlungsspielräume, wie sie das Projekt »Gute Arbeit« der IG Metall in den letzten Jahren erfolgreich eröffnet hat. *Klaus Pickshaus* beschreibt in einer Zwischenbilanz, wie aus dem Impuls von 2002 eine handlungsmächtige Initiative geworden ist, indem sie sich von vergangenen Humanisierungsoffensiven inspirieren ließ, inhaltlich sich jedoch von vorneherein auf die Konflikt- und Problemdimensionen des gegenwärtigen Umbruchs in der Arbeitswelt bezog. »Gute Arbeit« als Kommunikationsbegriff bezieht sich auf mehrere Handlungsebenen, von der EU und dem Bundesprogramm INQA (Initiative Neue Qualität der Arbeit) bis zur Stärkung betriebspolitischer Handlungsmöglichkeiten bei der Umsetzung des neuen Rahmentarifvertrages ERA. Drei Dimensionen prägten die Arbeit der ersten Jahre: Den schlechten Arbeitsbedingungen Grenzen setzen, eine neue Konzeption von Guter Arbeit entwickeln und diese beteiligungsorientiert beschreiben, arbeitspolitische Zukunftskonzepte mit betriebs- und branchenbezogenen Innovationsstrategien verbinden. Die ersten betrieblichen Praxistests bezogen sich auf Schichtplangestaltung, Gefährdungsbeurteilungen, Eingliederungshilfen und Altersstrukturanalysen. Über diese Komplexität des Projektes Gute Arbeit wurde nicht nur eine weitgehende Akzeptanz des Projektes erreicht, sondern auch seine Fortführung im Sinne einer erneuerten Arbeitspolitik im Rahmen der IG Metall beschlossen.

Als notwendige Ergänzung in der Form, aber auch als zusätzlicher inhaltlicher Impulsgeber derartiger gewerkschaftlicher Initiativen betrachtet sich das »Forum Neue Politik der Arbeit«, das als Gemeinschaftsinitiative der Sozialforschungsstelle Dortmund, des inEcom Instituts Berlin und des DGB Bezirks

Berlin-Brandenburg ebenfalls 2002 entstanden ist. *Pia Paust-Lassen* schildert das Forum als ein Kommunikationsnetzwerk, das über Tagungen, Workshops in (bisher) Berlin und Dortmund, Buchveröffentlichungen in verschiedenen Verlagen und eine Internetseite sich austauscht und öffentlich präsentiert. Die Aktiven des Forums – seine Trägerschaft ist inzwischen auf einen Verein übergegangen – kommen aus Gewerkschaft, Wissenschaft, Politik (Parteien und Administration) und zivilgesellschaftlichen Initiativen, ein erheblicher Teil der Autorinnen und Autoren dieses Bandes arbeitet auch seit Jahren im Forum mit. Die zentrale Thematik bezieht sich auf die Notwendigkeit, das Ganze der Arbeit nach dem »Epochenbruch« neu zu bestimmen, was die Fragestellung von Arbeit und Politik, Arbeit und Geschlecht, Arbeit und Umwelt, Arbeit und Wissenschaft gleichgewichtig vertreten sein lässt. Die zukünftige gesellschaftliche Arbeitsteilung und ihre Regulierung steht auf der Agenda. Die Frage der Freiheit des arbeitenden Subjektes zwischen Selbstbestimmung und Selbstausbeutung nimmt dabei einen großen Raum ein. Mit den Spandauer Thesen hat sich das Forum eine vorläufige inhaltliche Plattform gegeben, die Grundlage ist für erweiterte Themenstellungen und neue Handlungsräume.

## Ausblick und Dank

Die Beiträge dieses Bandes zeugen von der riesigen Aufgabe zumindest der »Runderneuerung« der kapitalistischen Arbeitsgesellschaft, immer noch gegen den neoliberalen Mainstream in der deutschen und europäischen Politik. Sie zeugen aber zugleich von dem großen Fundus an Kenntnissen, Erfahrungen, Vorstellungen und Konzepten, die Hoffnung machen, den »Turnaround«<sup>3</sup> zu schaffen. Auch wenn zahlreiche zentrale Kategorien und mit ihnen verbundenen Inhalte und Fragen noch nicht vollständig geklärt sind, wie die Frage nach dem arbeitenden Subjekt und seiner Freiheit, die Frage nach den Finanzkapital getriebenen Entgrenzungen und den Chancen ihrer arbeitspolitischen Begrenzung auf nationaler und europäischer Ebene, dem produktiven Verhältnis von innovativen und eigensinnigen Arbeitspolitiken, die Frage nach einer grundlegenden Revision gesellschaftlicher Arbeitsteilung unter Gender- und ökologischen Gesichtspunkten und denen von Massenarbeitslosigkeit und Gleichheit – auch wenn all diese Fragen und noch mehr strittig sind, so ist doch deutlich erkennbar, dass ein Aufeinander Zugehen, ein Zusammenfassen und Aufeinander sich Beziehen bei

---

<sup>3</sup> Dieter Scholz u.a. (Hrsg.) (2006): Turnaround? Strategien für eine neue Politik der Arbeit, Münster

denen, die eine grundlegende Änderung von Politik und Verhältnissen bewirken wollen, immer deutlicher wird.

Dieser Sammelband, der aus einer gemeinsamen Tagung von »Gute Arbeit« der IG Metall, dem Forum Neue Politik der Arbeit und der Sozialforschungsstelle Dortmund vom Oktober 2006 hervorgegangen ist, soll von dieser neuen Zuversicht Zeugnis ablegen. Der Herausgeber dankt allen Autorinnen und Autoren, jung wie alt, in Arbeit wie »arbeitslos«, im Studium oder (wie der Herausgeber) in Rente, für ihr Engagement, der Hans-Böckler-Stiftung für den Druckkostenzuschuss und dem Verlag für die kooperative Zusammenarbeit. Mögen nicht nur weitere Bücher folgen, sondern auch entsprechende Veränderungen in unseren Praxisformen und schließlich in der Gesellschaft selbst.

*Dortmund, im Februar 2007*

# Autorinnen und Autoren

*Andrea Fergen* ist Gewerkschaftssekretärin im Ressort Arbeits- und Gesundheitsschutz/Projekt »Gute Arbeit« beim Vorstand der IG Metall in Frankfurt a.M.

*Arno Georg* koordiniert den Forschungsbereich »Primäre Arbeitspolitik und Gesundheit« der Sozialforschungsstelle Dortmund, Moderator des Deutschen Netzwerkes für Betriebliche Gesundheitsförderung.

*Wolfgang Hien* ist Inhaber des Forschungsbüros für Arbeit, Gesundheit und Biographie (Bremen) und Lehrbeauftragter der Universität Bremen im Bereich Arbeits- und Gesundheitswissenschaften.

*Wolfgang Kötter* ist Arbeitswissenschaftler und Organisationsberater bei der GITTA mbH in Berlin.

*Wilfried Kruse* arbeitet in der Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs), Forschungsbereich »Europäische Arbeitspolitik«.

*Martin Kuhlmann* ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Soziologischen Forschungsinstitut an der Universität Göttingen (SOFI).

*Ines Langemeyer* ist Psychologin und wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Wirtschafts- und Industriosozologie (Sabine Gensior), Brandenburgische Technische Universität Cottbus.

*Erich Latniak* arbeitet am Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen (vormals: Institut Arbeit und Technik/IAT, Gelsenkirchen). Arbeitsschwerpunkte in den Bereichen Personal- und Organisationsentwicklung, Gesundheitsprävention, teilweise beratende Tätigkeit in Unternehmen.

*Steffen Lehdorff* ist Leiter der Forschungsabteilung »Arbeitszeit und Arbeitsorganisation« im Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen (vormals: Institut Arbeit und Technik/IAT, Gelsenkirchen).

*Helmut Martens* ist Mitglied des Forschungsrats der sfs-dortmund, Arbeitsschwerpunkte: Gewerkschaften, Mitbestimmung, Zukunft der Arbeit, Arbeitspolitik; Mitglied des Trägerkreises »Forum Neue Politik der Arbeit«.

*Nadine Müller* ist Datenverarbeitungskauffrau und Diplom-Psychologin. Sie promoviert im Fach Soziologie bei Werner van Treeck an der Universität Kassel zum Thema »Arbeitsteilung nach der Computerisierung: Wird das Verhältnis von Kopf- und Handarbeit auf den Kopf gestellt?«

*Pia Paust-Lassen* ist Geschäftsführerin der InEcom GmbH (Institut für Europäische Kommunikation), seit 2003 wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Freien Universität Berlin, Fachbereich Philosophie in der Koordination des Europäischen Netzwerkprojektes »Sustainability Strategy«; seit 2006 Geschäftsführerin im Verein »Forum Neue Politik der Arbeit e.V.«

*Gerd Peter* war langjährig Geschäftsführender Direktor der Sozialforschungsstelle Dortmund und ist Mitinitiator des »Forum Neue Politik der Arbeit«.

*Klaus Peters* ist Philosoph und Vorstandsmitglied des COGITO Instituts für Autonomieforschung, Berlin.

*Klaus Pickshaus* leitet beim Vorstand der IG Metall in Frankfurt a.M. das Projekt »Gute Arbeit« und das Ressort Arbeits- und Gesundheitsschutz.

*Sebastian Reinfeldt* ist Semiotiker und Projektmitarbeiter beim DGB Berlin-Brandenburg; Lehrbeauftragter an der Universität Wien.

*Dieter Sauer* ist Sozialforscher am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) München und Honorarprofessor für Soziologie an der Friedrich-Schiller-Universität in Jena.

*Eberhard Ulich* war von 1972-1997 Professor für Arbeits- und Organisationspsychologie an der ETH Zürich; Honorarprofessor an der Universität Potsdam; Seniorpartner des Instituts Arbeitsforschung und Organisationsberatung, Zürich.

*Hilde Wagner* ist Leiterin des Ressorts Grundsatzfragen im Funktionsbereich Tarifpolitik beim Vorstand der IG Metall in Frankfurt a.M.

*Frieder Otto Wolf* ist Honorarprofessor für Philosophie an der FU Berlin; Mitinitiator des »Forum Neue Politik der Arbeit«; Koordinator des europäischen Netzwerkes »Sustainability Politics«.

*Karl Georg Zinn* ist emeritierter Professor der Volkswirtschaftslehre an der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen.