

Arno Georg/Kerstin Guhlemann/Gerd Peter (Hrsg.)

Humanisierung der Arbeit 4.0

Prävention und Demokratie
in der digitalisierten Arbeitsgesellschaft

VSA:



Arno Georg/Kerstin Guhlemann/Gerd Peter (Hrsg.)
Humanisierung der Arbeit 4.0
Prävention und Demokratie in der digitalisierten Arbeitsgesellschaft

Arno Georg, Dipl. Sozialwissenschaftler, bis 2018 Koordinator des Forschungsbereiches Arbeitspolitik und Gesundheit an der Sozialforschungsstelle der TU Dortmund, Institutsleiter DoFAPP.

Kerstin Guhlemann, M.A. Soziologie und Medienwissenschaft, seit 2019 Koordinatorin des Forschungsbereiches Arbeitspolitik und Gesundheit an der Sozialforschungsstelle der TU Dortmund.

Gerd Peter, Dipl. Pol. Dr. rer. pol., Wissenschaftlicher Mitarbeiter 1976-1981 im Projektträger HdA, Bonn, zuletzt stellv. Fachlicher Leiter; anschl. Sozialforschungsstelle Dortmund Landesinstitut, dort Gf. Direktor 1988-2002.

Helmut Martens, Dr. rer. pol., Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Sozialforschungsstelle Dortmund von 1973 bis 2011, Mitinitiator und Mitglied des Steuerungskreises des Forums Neue Politik der Arbeit, freier Publizist, Mitarbeit im LiteraturRaum DortmundRuhr.

Jens Maylandt, Dipl. Sozialwissenschaftler, seit 2006 wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Sozialforschungsstelle der TU Dortmund im Forschungsbereich Arbeitspolitik und Gesundheit, außerdem Mitglied des Personalrates der TU Dortmund.

Christina Meyn, Dipl. Sozialwissenschaftlerin, Promotionsstipendiatin der Hans-Böckler-Stiftung (HBS), davor u.a. wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Sozialforschungsstelle der TU Dortmund im Forschungsbereich Arbeitspolitik und Gesundheit.

Arno Georg/Kerstin Guhlemann/Gerd Peter (Hrsg.)

Humanisierung der Arbeit 4.0

Prävention und Demokratie
in der digitalisierten Arbeitsgesellschaft

www.vsa-verlag.de

© VSA: Verlag 2020, St. Georgs Kirchhof 6, 20099 Hamburg
Druck und Buchbindearbeiten: CPI books GmbH, Leck
Umschlagfoto: © Vasyl – stock.adobe.com
ISBN 978-3-96488-031-4

Inhaltsübersicht

Ein detailliertes Inhaltsverzeichnis mit Unterkapiteln
folgt auf den nächsten Seiten

Vorwort	13
Arno Georg/Kerstin Guhlemann/Gerd Peter	
Lehren aus der »Humanisierungsdebatte« für die Gestaltung der digitalisierten Arbeit	19
Arno Georg	
Arbeitsschutz in der flexibilisierten Arbeitswelt	75
Kerstin Guhlemann	
Prävention 4.0 im Prozess	113
Christina Meyn	
Psychosoziale Risiken in der Arbeitswelt – eine transnationale Problemstellung	139
Jens Maylandt	
Beteiligungsorientiertes Betriebsratshandeln als Modell für die Zukunft	165
Helmut Martens	
Arbeit und Demokratie – von der Demokratisierung der Arbeit zur Demokratisierung der Wirtschaft?	179
Ein Essay zur jüngsten Debatte	
Gerd Peter	
Die Metamorphose der Arbeitswelt im »Epochenbruch«	205
Eine futurologische Konstruktion	

Ausführliches Inhaltsverzeichnis

Vorwort	13
Arno Georg/Kerstin Guhlemann/Gerd Peter Lehren aus der »Humanisierungsdebatte« für die Gestaltung der digitalisierten Arbeit	19
1. Das Humanisierungsprogramm (HdA) reloaded	19
1.1 Das HdA-Programm als »Mosaikprogramm«	20
1.2 Das HdA-Programm als Aktionsprogramm Forschung und Entwicklung	24
1.3 Das HdA-Programm im gesellschaftlichen Umbruch seit den 1970er Jahren	31
2. Das Scheitern des HdA-Programms im Bereich Arbeitswissenschaft und Arbeitsschutz	34
2.1 Die Produktion gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse	34
2.2 Die Zukunft der Anwendung »gesicherter« arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse	36
2.3 Gescheiterte HdA-Institutionalisierungsversuche	38
3. Bleibendes aus dem HdA-Programm im Epochenbruch	39
3.1 Teilautonome Arbeitsgruppen (Teams) in Produktion und Dienstleistung	39
3.2 Gesundheitszirkel und Beteiligung	40
3.3 Von der Arbeitsmedizin zur (psychosozialen) Stressforschung	43
4. Erweiterte HdA-Anforderungen digitalisierter Arbeit	46
4.1 Erweiterte Anforderungen der Mensch-Maschine-Interaktion (M-M-I) in CPS	48
4.2 Dynamische Arbeitsorganisationsgestaltung	50
4.3 Systemkomplexität und »neue« Kompetenzen	52
4.4 Arbeitsautonomie und Handlungsträgerschaft	54

4.5	Neue Anforderungen an Interessenvertretungen	56
4.6	Was tun? Die Präventionsmatrix	58
5.	Ausblick	60
5.1	Wie man einer Humanisierungslogik neu zum Durchbruch verhelfen kann	60
5.2	Epochenbruch und Autonomie der Arbeit	61
5.3	Arbeit und Wirtschaft: zwei Formen praktischer Rationalität liegen im Werte-Konflikt	61
5.4	Der Kampf um Anerkennung und das erschöpfte Selbst	62
5.5	Wissenschaftlich und praktisch neue Eingriffsfelder finden	63
5.6	Der Zusammenhang von objektiven Tatsachen, subjektivem Fühlen und sozialer Beteiligung	64
6.	Ausgewählte Quellen- und Literaturangaben	65

Arno Georg

	Arbeitsschutz in der flexibilisierten Arbeitswelt	75
1.	Megatrends als Blockbuster des Wandels von Arbeit	76
2.	Veränderungen der Arbeit auf der betrieblichen Ebene	78
3.	Auswirkungen der Digitalisierung – eine Momentaufnahme	81
4.	Entwicklung des Arbeitsschutzes und seiner gesetzlichen Grundlagen als Rahmenbedingung von Flexibilisierungsprozessen	83
4.1	Das Arbeitssicherheitsgesetz	83
4.2	Das Arbeitsschutzgesetz	84
4.3	Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA)	86
5.	Ergebnisse einer qualitativen Studie zur Wirksamkeit des Arbeitsschutzes	88
5.1	Anforderungen an den Arbeitsschutz und Kritik	88
5.2	Hartnäckigkeit alter Leitbilder	89
5.3	Probleme des Zugangs der Betriebe zu Angeboten und Anforderungen des Arbeitsschutzes	93
5.4	Probleme des Zugriffs der Arbeitsschutz-Akteure auf Beschäftigte	93
5.5	Kooperationsprobleme der Arbeitsschutz-Akteure	95
6.	Der Kernbefund: die doppelte »Unsichtbarkeit«	99

7. Thesen zum Arbeitsschutz der Zukunft	102
7.1 Nur keine Euphorie	103
7.2 Betriebliche Prävention muss vorausschauend sein	103
7.3 Arbeitsschutz in »diversen« Belegschaften	104
7.4 Gestaltungen von Arbeitszeit	104
7.5 Crowd- und Clickworker	104
7.6 Information, Beratung, aber bitte auch Kontrolle	105
7.7 Qualifizierung	105
7.8 Digitale Methoden im Arbeitsschutz	105
7.9 Forschungsbedarf	106
7.10 Selbstverantwortung und Gesundheitskompetenz	106
7.11 Konfliktorientierung	106
7.12 Kooperationen und Netzwerke	107
Literatur	107

Kerstin Guhlemann

Prävention 4.0 im Prozess digitaler Arbeitsgestaltung	113
1. Einführung – Die Schaffung einer Revolution	113
2. Elemente der digitalen Transformation	115
3. Veränderungen der Arbeitstätigkeiten	117
3.1 Steuerung	118
3.2 Substitution	119
3.3 Veränderung	120
3.4 Entgrenzung	121
4. Präventive Möglichkeiten in der Arbeit 4.0	122
5. Elemente einer Prävention 4.0	125
5.1 Unternehmenskultur und Führung	125
5.2 Organisation	127
5.3 Sicherheit	129
5.4 Gesundheit	130

6. Prävention durchsetzen – Anforderungen an Akteure	131
7. Fazit – Partizipation für Prävention 4.0	134
1. Bekannte Probleme neu thematisieren, erweiterte Möglichkeiten nutzen	134
2. Modifizierte Probleme erkennen, Lösungen anpassen	135
3. Neue Gestaltungsfragen stellen	135
Literatur	136

Christina Meyn

Psychosoziale Risiken in der Arbeitswelt – eine transnationale Problemstellung	139
1. Hintergrund	139
2. Die sozialwissenschaftliche Debatte zur Zunahme psychischer Störungen	140
3. Arbeitsbedingte Ursachen von psychischen Störungen	143
4. Ein (Rück-)Blick auf transnationale Aktivitäten	144
5. Rückblick und aktuelle Entwicklungen in Deutschland	151
6. Exkurs: Prävention aus einer diskurs- und gouvernementalitätstheoretischen Perspektive	154
7. Zukünftige Handlungsfelder im Umgang mit arbeitsbedingten psychosozialen Risiken	156
Literatur	159

Jens Maylandt

Beteiligungsorientiertes Betriebsratshandeln als Modell für die Zukunft	165
Ein Einschub mit Beispielen aus der Empirie	
1. Beteiligung von Betriebsräten und Beschäftigten zur gesundheitsgerechten Gestaltung von Arbeitsprozessen	166
2. Die Binnenstrukturen von Betriebsräten als Gegenstand der Mitbestimmungsforschung	170

3. Beteiligung innerhalb des Betriebsrats und Beteiligung der Belegschaft an der Betriebsratsarbeit	172
4. Fazit: Betriebsratshandeln braucht Orientierung	175
Literatur	177

Helmut Martens

Arbeit und Demokratie – von der Demokratisierung der Arbeit zur Demokratisierung der Wirtschaft?	179
Ein Essay zur jüngsten Debatte	

1. Eine neue Debatte über Arbeit und Demokratie infolge der fortschreitenden Digitalisierung der Wirtschaft?	179
2. Neue Wirtschaftsdemokratie – Gründe für das Scheitern dieses Impulses	181
3. Industrie 4.0 und Arbeit 4.0 – Anbahnung einer demokratischen Zukunft der Arbeitswelt?	184
3.1 Die gegenwärtigen gewerkschaftlichen Handlungsansätze weisen über ihre pragmatischen Selbstbegrenzungen hinaus	188
3.2 Die wissenschaftliche Debatte um Arbeit und Demokratie und der Kampf um neue Handlungsansätze sind keineswegs beendet	196
Literatur	201

Gerd Peter

Die Metamorphose der Arbeitswelt im »Epochenbruch«	205
Eine futurologische Konstruktion	

1. Zur Einführung	205
2. Epochen(w)ende: der Umbau von Wirtschaft und Gesellschaft ist im vollen Gange	208
3. Globalisierung richtig benennen bedarf einer integrierenden Sicht	213
3.1 Freiheit durch globalisierte Arbeitsteilung als Voraussetzung (v. Weizsäcker)	213
3.2 Die posthistorische Welt der Anerkennung als Zielvorstellung (Fukuyama)	215
3.3 Den Postkapitalismus informationstechnologisch durchdringen als Gestaltungsansatz (Mason)	217

4. »Imperiale Lebensweise« und »Fleißrevolutionen« der Weltmarktgesellschaft	221
4.1 Die Transformation der »imperialen« Lebensweise als Ziel (Brand/Wissen)	221
4.2 Die verschlungenen Pfade des Kapitals und die Fleißrevolutionen Ostasiens (Arrighi)	226
5. Nachhaltiges Produktivitätswachstum durch Politik: Investitionen in die Beschäftigten (Bischoff)	232
6. Ein neuer gemeinsamer Pfad für politische Reproduktions- und Transformationsbewegungen entsteht	234
Literatur	235

Vorwort

Ergebnisse und Erfahrungen aus der Humanisierungsdebatte (HdA) der 1970er Jahre in die heutige Zeit der offenen und kontroversen Diskussionen über Arbeit 4.0 zu Hilfe zu holen, heißt zunächst, Diskurse zweier getrennter Welten – in idealtypischer Betrachtung: einer noch weitgehend analogen nationalen Welt ohne Smartphones, Tablets und Internet und einer zunehmend digitalen, globalen Arbeitswelt – zu vermitteln.

Das gelingt nicht einfach als technisch-technokratischer Transfer von Wissen, sondern nur im Dialog aufgrund von Erfahrungen und Erkenntnissen von jeweils lebensweltlich eingebundenen unterschiedlichen Zeitzeugen und praktisch Beteiligten. Und das gilt für die arbeitspolitisch Aktiven in Wirtschaft und Gesellschaft im gleichen Umfang wie für die arbeitsbezogenen Wissenschaften und zwar sowohl auf den Stufen von sozialer Innovation und menschengerechter Arbeitsgestaltung als auch ihrer Umsetzung und Verbreitung.

HdA-Erkenntnisse, »daneben« und »danach« gemachte Erfahrungen und Erkenntnisse sind heute eigentlich nicht mehr auseinanderzuhalten: Wir alle stehen auf der Grundlage jener breiten arbeitspolitischen und arbeitswissenschaftlichen Debatte, die Ende der Sechzigerjahre begonnen hatte und von einer großen kontroversen, aber sachbezogenen Leidenschaft gekennzeichnet war. Die immer wieder auftauchende Sehnsucht nach dieser Humanisierungsdebatte dürfte hierin begründet sein. Diese Sehnsucht allerdings ist zu romantisch, als dass man ihr allzu lange weiter nachhängen sollte.

Doch es ist etwas geblieben: Auch, wenn die Herausforderungen der Zukunft neuer inhaltlicher Anstrengungen und Lösungen bedürfen, die sich nur zu einem geringen Teil aus dieser Vergangenheit speisen können, bleiben bewährte Verfahren der Entwicklung und Gestaltung, die weiter eingesetzt werden können. Diese Verfahren sind durch Autonomie und Beteiligung der Betroffenen gekennzeichnet, die in einem ganzheitlichen Sinne einbezogen werden.

Etwas fehlt (immer noch): Eine disziplinübergreifende Subjekttheorie mit strukturellen Bezügen zur Gegenwart ist in den arbeitsbezogenen Wissenschaften kaum in Bearbeitung, weder empirisch noch theoretisch, was dazu geführt hat, dass Disziplinen im Feld von »Arbeit« forschen, ohne überhaupt von Arbeit zu sprechen. Eine interdisziplinäre Subjekttheorie würde allerdings erforderlich machen, die hierzu durchaus vorhandenen philosophischen, anthropologischen, erkenntnistheoretischen und wissenssoziologischen Wissensbestände konstruktiv zur Kenntnis zu nehmen.

Etwas hat die Perspektive vernebelt: Die Erfolge der gestaltungsorientierten Arbeitsforschung im Rahmen von Verbundprojekten des Bundesministe-

riums für Bildung und Forschung (BMBF) jüngeren Datums sind überschaubar, gerade vor dem Hintergrund der HdA-Tradition. Eine oftmals formale Überbetonung des Gestaltungsaspektes mit einer Flut scheinbar problemlos ubiquitär anwendbarer schlichter Toolboxen bedienen zu wollen, lässt nicht nur die frühe Erkenntnis von C. von Ferber außer Acht, nach der die betriebliche Umsetzung immer ein eigener Schritt sei, sondern hat auch den Blick versperrt auf schwieriger zu erzielende Ergebnisse der regulativen Ebene, wie etwa von Prinzipien guter Arbeit.

Also bleibt zu fragen: Wie kann man die konstitutive Kraft der Subjekte, die primäre Arbeitspolitik tragen müssen, fördern bzw. sich entwickeln lassen, wie menschengerechte Arbeitsbedingungen schaffen, die Voraussetzungen zur Entfaltung der konstitutiven Kräfte sind? Ausgangsüberlegung vieler gegenwärtigen Debatten ist folgerichtig, dass eine neue Arbeitspolitik nur konzipiert und verstanden werden kann, wenn sie in ein übergreifendes Wirtschaftshandeln und einen gesellschaftlichen und kulturellen Gesamtzusammenhang eingebettet ist, ein Setting, das gerade angesichts der Entgrenzung und »Subjektivierung« von Arbeit an relativer Bedeutung zunimmt. Aber: Wo die Unbestimmtheit des Marktes zum Organisationsprinzip von Arbeit wird, tritt die Auseinandersetzung um das Subjekt, um die Person als Träger lebendiger Arbeit und als Eigentümer der Ware Arbeitskraft, ins Zentrum arbeitspolitischer Grenzkonflikte. Die gleichzeitig stattfindende Aushöhlung von arbeitsrechtlichen Normen führt zur Vermarktlichung der innerbetrieblichen Produktions- und Kooperationsbeziehungen.

Die Autor*innen des Dortmunder Forschungsbüros für Arbeit, Prävention und Politik (DoFAPP) haben in den unterschiedlichen namensgebenden Feldern ihres Instituts versucht, Entwicklungen zu beschreiben, Tendenzen zu erkennen sowie handlungsleitende Hinweise zu geben. Plurale Thematiken ohne eine »Programmlinie« und plurale Darstellungsformen vom Essay bis zum Werkstattbericht spiegeln die offene, aber nicht beliebige Sicht auf die Arbeitswelt. Im Zentrum der wissenschaftlichen Untersuchungen steht das arbeitende Subjekt. Während es vor einigen Jahren noch progressiv war, die arbeitenden Menschen primär als »Experten in eigener Sache«, d.h. ihrer Arbeitsbedingungen, anzuerkennen, hat die Erfahrung, auch von HdA, gelehrt, sie zunehmend auch als »Experten ihrer Reproduktionsbedingungen« zu begreifen.

Bei den Autor*innen des Beitrages »Lehren aus der Humanisierungsdebatte für die Gestaltung der digitalisierten Arbeit«, *Arno Georg, Kerstin Guhle*mann und *Gerd Peter*, handelt es sich um einen aktiv Beteiligten und zwei »Nachgeborene« der HdA-Periode. Sie versuchen zunächst, die Besonderheiten dieses »Mosaikprogramms« zur Humanisierung des Arbeitslebens darzustellen, dessen Existenz zeigt, wie es gelingen konnte, der politischen Ökonomie des Kapitals eine widerständige politische Ökonomie der Lohnarbeit entgegenzusetzen.

zen. Dazu gehört auch, die Gründe für das Scheitern von HdA unromantisch zu bilanzieren. HdA ist kein Modell für heutige Praxis, jedoch ein zu analysierendes Exempel für kontingente Spielräume im Aufbau historischer Handlungsfähigkeit. Dieses Verständnis ist bisher weitgehend dadurch blockiert worden, dass man auf der Suche nach zeitlosen Inhalten war oder an seinem Beispiel grundsätzliche Fragen politischer Strategie zu klären versuchte. Genau derartige Klärungen sind kaum zu erreichen. Stattdessen kann man lernen, wie ein wirkungsvolles Reformprogramm durch eine Art gesellschaftlicher Durchdringung professioneller Felder der Ökonomie, Technik und Politik angelegt, durchgeführt und thematisch ausgerichtet werden kann. Welche erweiterten Humanisierungsanforderungen digitalisierter Arbeit heute bestehen, wird in dem Beitrag ebenso skizziert wie grobe Denkanstöße dazu, wie man einer Humanisierungslogik neu zum Durchbruch verhelfen könnte.

Das deutsche Arbeitsschutzsystem steckt nach Auffassung von *Arno Georg* in einer tiefen Krise. Die Diffusion der Konzepte modernen Arbeitsschutzes und der Umsetzung geltenden Rechts stagnieren. Betriebliche Arbeitsschutz-Akteure kooperieren vor Ort nach wie vor selten gut, ihre betriebliche Arbeit ist hinsichtlich der Wirksamkeit sehr heterogen. Die Ergebnisse einer Befragung von Arbeitsschutz-Akteuren zeigen, dass diese Situation durch die Flexibilisierung der Arbeit noch verschärft wird. In Situationen von Home-Office, mobiler Arbeit oder atypischer Beschäftigungsverhältnisse funktionieren die an stationären Arbeitsplätzen bewährten Diagnose- und Gestaltungsinstrumente nicht mehr, sodass der Arbeitsschutz Teile seiner Zielgruppe »aus den Augen verliert«. Umgekehrt haben Arbeitsschutzakteure immer weniger attraktive Angebote für wachsende Beschäftigtensegmente, die in entbetrieblichter Arbeit ihre Vereinbarkeits- und Freiheitsvorstellungen realisieren und dabei auch in höherem Maße eigenverantwortlich handeln wollen. Für sie wird der Arbeitsschutz »unsichtbar«. Zwischen den von der Arbeitsschutz-Avantgarde in großen vorbildlichen Betrieben diskutierten Strategien und Organisationskonzepten zu Prävention und Flexibilisierung und der Alltagspraxis in »normalen« Betrieben klafft eine bedenkliche Lücke.

Der Beitrag von *Kerstin Guhlemann* beschäftigt sich mit der gesundheitlichen Prävention in der digitalen Transformation, der Digitalisierung und Vernetzung von Arbeitsmitteln, Maschinen, Personen, Räumen und Produkten im Internet der Dinge. Auf der konkreten Ebene der Arbeitssituationen, so die Autorin, sind die Prozesse erst einmal ergebnisoffen: Durch die Veränderungen von Weisungswegen, Kompetenzanforderungen und Tätigkeitsaspekten entstehen neue Belastungen für die Beschäftigten, vorwiegend im psychosozialen Bereich, aber auch neue Möglichkeiten für eine beschäftigtengerechte Arbeitsgestaltung, die noch nicht ausreichend konzeptionell beschrieben und in die Praxis überführt wurden. Im Zentrum des Beitrags steht die

Skizzierung einer Prävention 4.0, die auf die veränderten Belastungskonstellationen reagiert und die Potenziale der Technik beschäftigungsgerecht nutzt. Der Beitrag schließt mit einem Ausblick auf die arbeitspolitischen Implikationen der Entwicklung und die Anforderungen an die Akteure für eine Nutzung der Gestaltungschancen.

Christina Meyn wirft in ihrem Beitrag einen kritischen (Rück-)Blick auf einige bisherige Aktivitäten internationaler Akteure im Bereich psychosozialer Risiken in der Arbeitswelt sowie auf die diesbezügliche Umsetzung der Europäischen Rahmenrichtlinie über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (Richtlinie 89/391/EWG). Aktuelle Entwicklungen und zukünftige transnationale Herausforderungen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz in diesem spezifischen Feld werden angesichts der gegenwärtigen arbeitsweltlichen sowie arbeitspolitischen Umbrüche diskutiert.

Betriebsratshandeln wird durch die Digitalisierung stärker die Megatrends gesellschaftlicher Entwicklung aufnehmen, vernetzen und mit konkreten Ansatzpunkten ihrer Gestaltung verknüpfen müssen. Anknüpfungspunkte dafür ergeben sich aus der gesteigerten Bedeutung der Subjektivität der Arbeitenden, in all ihrer Ambivalenz. Betriebsratshandeln muss, so die These von *Jens Maylandt*, beteiligungsorientiert ausgerichtet sein. Und zwar bezogen auf die Beteiligung von Betriebsrat und Belegschaft an der Entwicklung von Unternehmensstrategien, die Beteiligung sämtlicher Betriebsratsmitglieder an der Entwicklung des Gremiums und die Beteiligung der Belegschaft am Agenda-Setting des Betriebsrats. Der Autor entwickelt seine Überlegungen anhand der Ergebnisse zweier Forschungsprojekte aus der jüngeren Vergangenheit. Um die im Beitrag vorgestellten Ansätze, so die zweite These Maylandts, begleiten und unterstützen zu können, sollte die Mitbestimmungsforschung das Betriebsratsgremium als soziales Gebilde mit einer komplexen Binnenstruktur, sozialen Beziehungen, Konfliktlinien und Machthierarchien verstehen.

Der Essay von *Helmut Martens* fragt danach, ob das Verhältnis von Arbeit und Demokratie mit fortschreitender Digitalisierung als Entwicklung von der Demokratisierung der Arbeit zur Demokratisierung der Wirtschaft gedeutet werden kann. Ob und wie sich neue praktische Demokratisierungsansätze stabil entwickeln lassen, ist eine derzeit noch offene Frage. Will man ihr nachgehen, empfiehlt der Autor einen weiten Blickwinkel. Er beschreibt dazu zunächst die Gründe für das Scheitern neuer wirtschaftsdemokratischer Initiativen. In der Aufnahme unterschiedlicher zeitgleicher Impulse zeigt er, dass sich die gegenwärtigen gewerkschaftlichen Handlungsansätze im Zeichen »neuer Arbeit« immer noch eher im Rahmen alter institutioneller Strategien bewegen, gleichwohl aber heute in den Unternehmen auch ein Kampf um »Gute Arbeit« als Kampf um deren Demokratisierung stattfindet. Für die Wissenschaft wie für die Gewerkschaften gilt: Die gleiche Freiheit aller, die das demokratische

Projekt der Moderne einmal versprochen hat, ist immer noch ein uneingelöstes Programm.

»Die Metamorphose der Arbeitswelt im ›Epochenbruch‹ – eine futurologische Konstruktion« nennt *Gerd Peter* seinen materialreichen Werkstattbericht, in dem er drei zentrale, übergreifende makrologische Prozesse konturiert, die die gegenwärtigen Veränderungen der Gesellschaft beschreiben: die Globalisierung der Wirtschaft und die Subjektivierung der Arbeit. Sie finden ihre Verbindung und Vernetzung im Prozess der weltweiten Digitalisierung der Kommunikation unterschiedlichster Art. Ihre Dynamiken entkernen überkommene Institutionen, neue Kulturmuster und Verhaltensweisen machen sich kampagnenartig breit und verschwinden. Der Autor vertieft die Problemstellungen exemplarisch anhand aktueller Argumentationen und Befunde relevanter Autor*innen. Seine optimistische These: Die Subjektivierung der Arbeit erweist sich als Voraussetzung, nicht als Folge einer neuen Form und Verfassung der (demokratischen) Arbeit, die zu erkämpfen und auszugestalten ist. Sie hat im Kern die Autonomie, die Freiheit des arbeitenden Subjekts.

Gemeinsame Perspektive ist die einer zukünftig erforderlichen stärkeren »Selbstorganisationskompetenz« der Arbeitenden. Hierüber kann sich ein neuer gemeinsamer Pfad der verschiedenartigen demokratischen Reproduktions-, Transitions- und Transformationsbewegungen zu Fragen der ökologischen Erneuerung des Zusammenwirkens von Wirtschaft und Gesellschaft finden, wie er auch über die Debatte zur »Mosaik-Linken« beabsichtigt war und ist. Multilateralismus mit einem gemeinsamen Transformations-Narrativ beschreibt das übergreifende politische Rahmenkonzept.¹

Arno Georg, Gerd Peter, Kerstin Guhlemann

¹ Dazu Urban, Hans-Jürgen (2019): Gute Arbeit in der Transformation. Über ein- greifende Politik im digitalisierten Kapitalismus, Hamburg: VSA.