

**Detlef Wetzel
Jörg Hofmann
Hans-Jürgen Urban (Hrsg.)**

Industriearbeit und Arbeitspolitik

**Kooperationsfelder
von Wissenschaft
und Gewerkschaften**

Detlef Wetzel/Jörg Hofmann/Hans-Jürgen Urban (Hrsg.)
Industriearbeit und Arbeitspolitik

**Detlef Wetzel / Jörg Hofmann /
Hans-Jürgen Urban (Hrsg.)
Industriearbeit und Arbeitspolitik
Kooperationsfelder von
Wissenschaft und Gewerkschaften**

VSA: Verlag Hamburg

www.igmetall.de

www.vsa-verlag.de

© VSA: Verlag 2014, St. Georgs Kirchhof 6, 20099 Hamburg
Alle Rechte vorbehalten
Druck und Buchbindearbeiten: Beltz Bad Langensalza GmbH
ISBN 978-3-89965-619-9

■ Inhalt

Detlef Wetzel/Jörg Hofmann/Hans-Jürgen Urban Vorwort	7
Hilde Wagner/Klaus Pickshaus Einleitung	9

■ Entwicklungstrends der Industriearbeit

Detlef Wetzel Die Arbeit der Zukunft gestalten	15
Michael Schumann Praxisorientierte Industriosozologie	20
Eine kritische Bilanz in eigener Sache	

Diskussion

Kerstin Jürgens: »Arbeit an der Kette«	32
Gerhard Bosch: <i>Qualifizierte Facharbeit zwischen Kostendenken und Überlastung</i>	34
Wolfgang Kötter: <i>Totgesagte leben länger – aber nur mit einer belastbaren Überlebensstrategie!</i>	36
Stefanie Hürtgen: <i>Der gesellschaftliche Sinn der Arbeit</i>	38
Werner Fricke: »Woher kommen die neuen Produktionskonzepte?«	40
Richard Detje: <i>Totgesagte leben länger – die europäische Dimension</i> ..	42

■ Unternehmen und Arbeit im Gegenwartskapitalismus

Dieter Sauer/Wolfgang Menz Renaissance des Industriekapitalismus?	47
Entwicklungslinien moderner Arbeit und Perspektiven demokratischer Beteiligung	
Jörg Hofmann Wissensproduktion als Diskurs- und Praxisgemeinschaft von Arbeitsforschung und gewerkschaftlicher Arbeitspolitik	61

Diskussion

Hartmut Hirsch-Kreinsen: <i>Technik und Arbeit: Renaissance eines »alten« Themas</i>	70
Martin Schwarz-Kocher: <i>Umfassende Beteiligung als Strategie zur »eigensinnigen« Durchsetzung »innovativer Arbeitspolitik«</i>	72
Constanze Kurz: <i>Industriearbeit 4.0: Chancen und Risiken im digitalen Industriezeitalter</i>	74
Alexandra Rau: <i>Take care</i>	76
Steffen Lehndorff: <i>Ein neuer Anlauf in der Arbeitszeitpolitik?</i>	78
Ulrich Brinkmann: <i>Ungemünzte Demokratie</i>	80

■ Arbeitsforschung, Sozialkritik und öffentliche Soziologie

Klaus Dörre Public Sociology – ein Konzept für die Arbeitsforschung	85
Hans-Jürgen Urban Arbeitsforschung, Sozialkritik und Gewerkschaftspolitik	99
Plädoyer für eine neue Kooperation zwischen Soziologie und Gewerkschaften	

Diskussion

Brigitte Aulenbacher: <i>»Public Sociology« in der »Mosaik-Linken«</i>	112
Kendra Briken: <i>Arenen-Wechsel</i>	114
Stephan Voswinkel: <i>Welche Öffentlichkeit spricht eine »Öffentliche Soziologie« wie an?</i>	116
Hans-Jürgen Urban Felder und Themen zukünftiger Kooperation – ein Ausblick	119
Die Autorinnen und Autoren	127

Detlef Wetzel/Jörg Hofmann/ Hans-Jürgen Urban

Vorwort

Die Arbeitsgesellschaft befindet sich im Umbruch. Die Rhetorik des »Weiter so« überzeugt nicht mehr. Wohin sollte das auch führen? Das nach der Krise 2009 weiterhin große Gewicht der Finanzmärkte bereitet Sorge. Die Vergesellschaftung privater Vermögensverluste auf Kosten wachsender Staatsverschuldung wird ein zweites Mal kaum noch funktionieren. Doch entscheidender als dies: Wohin soll eine Entwicklung führen, in der die Substanz der Arbeitsgesellschaft infrage gestellt ist? Dadurch, dass kurzfristige Renditeziele vor längerfristigen Investitionsvorhaben stehen? Oder durch die Ausweitung immer neuer Formen prekärer Beschäftigung unter dem Diktat der Kostensenkung? Und nicht zuletzt durch ein Leistungsregime, in dem permanenter Stress für immer mehr Beschäftigte in Erschöpfung mündet? Hier werden Grundlagen der Arbeitsgesellschaft untergraben. Das macht keinen Sinn. Das ist bereits Grund einer Krise gewesen, die zu wiederholen sich auch so genannte Nicht-Krisenstaaten nicht erlauben können.

Ansatzweise ist das erkannt worden. In der großen Finanzmarktkrise hat eine Aufwertung der Realwirtschaft stattgefunden, in deren Zentrum neue Bestrebungen zur Erneuerung der Industrie stehen. Doch die Herausforderungen gehen weiter. Wir sind Zeugen arbeitsgesellschaftlicher Umbruchprozesse, die vom Betriebsbegriff über die Unternehmenssteuerung bis hin zur Arbeitsorganisation reichen. Eine Politik des »Weiter so« ist jedenfalls nicht weiterführend – erst recht nicht zukunftsorientiert. Ebenso wenig darf allerdings die Gestaltung des Umbruchs in der Arbeitswelt den Unternehmen allein überlassen werden. Es bedarf der Einmischung der IG Metall, der Betriebsräte und Belegschaften. Erforderlich sind neue arbeitspolitische Ansätze und Initiativen, die Voraussetzungen für gute Arbeit und ein gutes Leben schaffen.

In großen gesellschaftlichen Umbrüchen hat sich die IG Metall immer wieder sozialwissenschaftlicher Unterstützung vergewissert. Als Industriegewerkschaft hat sie von arbeitssoziologischen Studien profitiert, die sich mit prägenden Entwicklungslinien von Arbeit in Branchen aus unserem Organisationsbereich beschäftigt haben. Mehr noch: Mit der wohl größten Befragung in der Geschichte der Bundesrepublik, an der mehr als eine halbe Million Beschäftigte aus ihrem Organisationsbereich teilgenommen haben, kann die IG Metall Wünsche, Erwartungen und Ansprüche an gute Ar-

beits- und Lebensbedingungen in die Auseinandersetzung um die Zukunft der Arbeit einbringen.

Der Dialog mit der Arbeitsforschung ist ein zentrales Anliegen der IG Metall. Eine herausragende Rolle spielen dabei seit Langem die Arbeiten des Soziologischen Forschungsinstituts in Göttingen und dabei vor allem die Untersuchungen, die Michael Schumann geleitet und an denen er mitgewirkt hat. Seine jüngste Veröffentlichung mit dem Titel »Das Jahrhundert der Industriearbeit. Soziologische Erkenntnisse und Ausblicke«, die in gewisser Weise eine Bilanz einer jahrzehntelangen Forschungsarbeit dokumentiert, hat die IG Metall zum Anlass genommen, die Entwicklungslinien der Industriearbeit zum Gegenstand der Debatte auf einem Symposium zu machen. Zum Thema »Totgesagte leben länger? Perspektiven der Industriearbeit im Gegenwartskapitalismus. Herausforderungen für Arbeitsforschung und Gewerkschaften« haben wir Sozialwissenschaftlerinnen und Sozialwissenschaftler unterschiedlicher Institute, Universitäten, Arbeitsschwerpunkte und Projekte eingeladen, ihre Fragestellungen und Forschungsergebnisse einzubringen.

Unser Dank geht an alle Referentinnen und Referenten, Diskussionsteilnehmerinnen und Diskussionsteilnehmer für ihre Beiträge. Die Debatte hat wertvolle Hinweise für die weitere Arbeit des Arbeitskreises Arbeitsforschung und Arbeitspolitik der IG Metall erbracht. Ebenso wertvoll sind die zahlreichen Anregungen für die Weiterentwicklung der Politik und Strategie der IG Metall. Allein schon aus diesem Grund ist eine Fortsetzung dieses fruchtbaren Dialogs mit der Arbeitsforschung sinnvoll und notwendig. Für diesen Dialog wird die IG Metall Themen und Orte anbieten.

Hilde Wagner/Klaus Pickshaus

Einleitung

Tiefgreifende Umbruchprozesse in der Arbeitswelt fordern die Gewerkschaften als arbeitspolitische Akteure ebenso heraus wie die Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitsforschung. Sie werfen neue Fragestellungen auf, die in der gewerkschaftlichen Praxis und in der Wissenschaft zu bearbeiten sind. Dabei geht es nicht nur um Erklärungen von Entwicklungslinien, sondern auch um neue Handlungsansätze und Instrumente, die den veränderten Bedingungen Rechnung tragen und neue Weichenstellungen für eine veränderte Organisation der Industriearbeit ermöglichen. Schritte in diese Richtung sind nur durch eine engere und eine auf eine neue Grundlage gestellte Kooperation von Gewerkschaften mit Arbeitsforscherinnen und Arbeitsforschern vorstellbar und möglich. Gefordert ist ein intensiverer Austausch und eine stärkere Zusammenarbeit, die wiederum eines interdisziplinären Zuschnitts bedürfen, um die tiefen Umbrüche in der Arbeitsgesellschaft und die Herausforderungen einer humanen Arbeitsgesellschaft erfassen zu können.

Auf Initiative der IG Metall hat sich im September 2009 ein Arbeitskreis Arbeitspolitik und Arbeitsforschung gebildet, dem neben Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der IG Metall Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus den Bereichen der Arbeits- und Industriesoziologie, der Arbeitswissenschaft sowie der Arbeitspsychologie angehören. Das gemeinsame Anliegen von IG Metall und beteiligter Wissenschaft besteht darin, gewerkschaftliche Arbeitspolitik neu zu beleben und Arbeitsforschung zu stärken. Der Arbeitskreis betrachtet es als seine Aufgabe, den Erkenntnistransfer aus Projekten der Arbeitsforschung in die Praxis zu befördern und einen besseren Praxis-Wissenschaft-Dialog zu etablieren. Nicht zuletzt geht es aber auch darum, aus Sicht der gewerkschaftlichen Praxis auf defizitäre Felder der Arbeitsforschung hinzuweisen und Unterstützung zu bieten, diese zu bearbeiten. Anliegen des Arbeitskreises ist es, sich für eine institutionelle Stärkung der Arbeitsforschung einzusetzen.

Im Arbeitskreis Arbeitsforschung hat sich eine anregende und fruchtbare Debattenkultur entwickelt. Beispielsweise, wenn arbeitspolitische Vorhaben der IG Metall vorgestellt und diskutiert wurden, um Anregungen aus der Arbeitsforschung aufzunehmen und gewerkschaftliche Strategiekonzepte kritisch zu überprüfen. Oder wenn Forschungsansätze und Befunde der jeweiligen arbeitssoziologischen Zentren präsentiert, auf Unterschiede, Gemeinsamkeiten und offene Fragen hin sondiert wurden. Und nicht zuletzt bei Anregungen aus der Forschung für die gewerkschaftliche Praxis.

Seit der Gründung des Arbeitskreises konnten drei größere gemeinsame Projekte realisiert und veröffentlicht werden:

Als erstes Arbeitsergebnis legte der Arbeitskreis im Jahr 2010 einen Reader »Beiträge zur Arbeitspolitik und Arbeitsforschung« vor, in dem arbeitspolitische Handlungsfelder und aktuelle Aufgaben sowie Forschungsstände und Defizite zentraler arbeitspolitischer Themenbereiche beschrieben werden. Der Reader hat zwei Schwerpunkte: Zum einen die Darstellung von Handlungsfeldern und Aufgaben arbeitspolitischer Forschung und Praxis aus Sicht der IG Metall. Dieser von Detlef Gerst, Klaus Pickshaus und Hilde Wagner verfasste und im Arbeitskreis intensiv diskutierte Teil soll die arbeitspolitische Schwerpunktsetzung innerhalb der IG Metall befördern; zugleich werden aus gewerkschaftlichen Bedarfen Anforderungen an die Arbeitsforschung formuliert. Den zweiten Schwerpunkt bilden aus wissenschaftlicher Perspektive verfasste Sichtungen der Forschungslagen und Forschungslücken in wichtigen Themenfeldern der Arbeitsforschung. Die Autorinnen und Autoren verbinden mit diesen Ad-hoc-Bestandsaufnahmen den Anspruch, Impulse für die weitere Arbeitsforschung zu vermitteln.

Das zweite große Arbeitsvorhaben entstand aus einer Arbeitsgruppe zum Thema »Demokratisierung der Arbeit«, an der sich neben ständigen Mitgliedern des Arbeitskreises weitere Kolleginnen und Kollegen beteiligten. Die Aufgabenstellung lautete, Bedingungen und neue Möglichkeiten einer Demokratisierung der Arbeit auszuloten und neue Ansätze einer Demokratisierung zum Gegenstand gewerkschaftlicher Arbeitspolitik zu machen. Die Arbeit war dabei von der gemeinsamen Einschätzung getragen, dass der weitgehende Ausschluss der Beschäftigten aus den Entscheidungs- und Direktionsrechten über das »Was« und »Wie« der Produktion und die damit einhergehende Konservierung von Herrschaftsverhältnissen in Widerspruch gerät zu Anforderungen an Selbststeuerung und Autonomie in der Arbeit. Die Arbeitsgruppe ging ferner davon aus, dass der Frage der Demokratie in Arbeitswelt, Wirtschaft und Gesellschaft eine neue Aktualität zukommt, in einer Situation, in der die demokratischen politischen Institutionen – trotz formalem Bestand – an einer Aushöhlung ihrer demokratischen Substanz leiden. Die verschiedentlich konstatierte Auseinanderentwicklung von Kapitalismus und Demokratie stellt eine grundlegende Herausforderung in der Zivilgesellschaft und im Arbeitsleben dar. Demokratisierung in Bereichen mit asymmetrischen Machtverhältnissen muss Stück für Stück neu erkämpft werden, von denen, die unter demokratieentleerten und undemokratischen Verhältnissen leiden. Die Bereitschaft, sich dafür zu engagieren – so die Einschätzung – wird umso größer sein, je nachvollziehbarer und konkreter die Einflussmöglichkeiten auf zentrale Weichenstellungen und Ent-

scheidungen sind. Die neue Debatte über Wirtschaftsdemokratie sollte deshalb nicht als abgehobene Modelldebatte auf der Makroebene geführt werden. Sie ist vom Kopf auf die Füße zu stellen. Dann kann sie auch im Sinne einer Suche nach vorstell- und realisierbaren Alternativen zur gegenwärtigen Entwicklung dem verbreiteten Gefühl der Ohnmacht entgegenwirken.

Die Autorinnen und Autoren des von Werner Fricke und Hilde Wagner herausgegebenen Bandes »Demokratisierung der Wirtschaft« vertreten die Position, dass die Fähigkeit und der Wille, Alternativen zu denken und voranzutreiben, am ehesten dort zu suchen sind, wo das Bedürfnis der Menschen nach Selbstbestimmung virulent wird. Das ist in den Betrieben und Unternehmen mit ihrer markt- und wettbewerbszentrierten Steuerung von Arbeit und Produktion der Fall. Als vom Management unintendierte Folge erhöht sich auch das Potenzial für Selbstvertretung. Die Gefahren der Vereinzelung können überwunden werden durch individuelle und kollektive Beteiligungsprozesse, die den Bedürfnissen nach möglichst weitgehender Selbstbestimmung im Leben und bei der Arbeit entsprechen. Beteiligungsprozesse sind, das zeigen die Autorinnen und Autoren dieses Bandes, die Triebkraft einer Demokratisierung der Arbeit. Sie müssen kollektiv abgesichert werden.

Das dritte Arbeitsvorhaben wird mit der vorliegenden Veröffentlichung dokumentiert. Schon in den zurückliegenden Jahren – insbesondere nach der großen Krise 2008/2009 – wurde das Thema der Zukunft industrieller Wertschöpfung immer wieder in den Debatten des Arbeitskreises angesprochen, zumal dies für eine Industriegewerkschaft wie der IG Metall von besonderer Relevanz ist. Anlässlich der Veröffentlichung von Michael Schumanns »Jahrhundert der Industriearbeit« konnten in einem Symposium des Arbeitskreises Arbeitsforschung und Arbeitspolitik bisherige Forschungsbefunde kritisch hinterfragt und Entwicklungslinien moderner Arbeit und einer arbeitnehmerorientierten Arbeitspolitik diskutiert werden. Dabei wurden auch Ansätze und Themen einer neuen Kooperation von Arbeitsforschung und Gewerkschaften diskutiert, die für die künftige Arbeit des Arbeitskreises richtungweisend sind.

Die Beiträge in diesem Buch zeigen, dass die in der Vergangenheit in der Arbeits- und Industriesoziologie prägenden Kontroversen heute in einem neuen Licht erscheinen und neue Annäherungen möglich sind. Wir sind überzeugt, dass die im Arbeitskreis geführten Debatten zu einem neuen Konsens in der Arbeitsforschung beigetragen haben.

Mit der vorliegenden Veröffentlichung verbinden wir das Anliegen, die begonnene fruchtbare Auseinandersetzung zwischen Arbeitsforschung und Gewerkschaften zum beiderseitigen Nutzen fortzusetzen.

Entwicklungstrends der Industriearbeit

Detlef Wetzel

Die Arbeit der Zukunft gestalten

Im September 2009 hat die IG Metall den Arbeitskreis Arbeitspolitik und Arbeitsforschung ins Leben gerufen. Damit haben wir an eine Tradition zwischen Arbeitsforschern und der IG Metall angeknüpft, die in den 1990er Jahren abgebrochen war. Neben Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der IG Metall gehören diesem Kreis vor allem Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus den Bereichen der Arbeitswissenschaften, der Arbeitspsychologie sowie der Arbeits- und Industriosozologie an.

Michael Schumann gehörte gemeinsam mit Dieter Sauer und Klaus Dörre zu den ersten, die ihre Erwartungen an diesen Arbeitskreis formuliert haben: die Arbeitspolitik in den Gewerkschaften zu revitalisieren und die Arbeitsforschung zu stärken.

Kritischer Dialog und Kooperation

Der Arbeitskreis sieht es als seine Aufgabe an, wieder einen fruchtbaren Praxis-Wissenschaft-Dialog zu etablieren und den Erkenntnistransfer aus Projekten der Arbeitsforschung in die Praxis zu befördern. Die konkreten Aufgaben, die sich der Arbeitskreis dabei gesetzt hat, begrüße ich sehr:

- *Erstens:* Arbeitspolitische Projekte der IG Metall sollen in einer kritischen Debatte mit den Wissenschaftlern diskutiert, geprüft und verbessert werden. Davon versprechen wir uns wertvolle Anregungen für unsere eigenen arbeitspolitischen Planungen. Die IG Metall braucht den kritischen Dialog mit der Wissenschaft. Dies gilt für die Arbeitspolitik wie auch für andere Politikfelder.
- *Zweitens:* Unsere Anforderungen als IG Metall an die Arbeitsforscher wollen wir gemeinsam besprechen und auf den Weg bringen. Wir brauchen die Unterstützung der Wissenschaft. Unsere arbeitspolitischen Vorhaben sind ohne enge Kooperation mit den Arbeitsforschern gar nicht denkbar.

Unsere Kolleginnen und Kollegen vor Ort sind die Experten in Sachen Arbeit. Wir wollen sie unterstützen, indem wir den Erkenntnistransfer aus den Forschungsprojekten in die Praxis erleichtern und den Dialog zwischen den Wissenschaftlern und den betrieblichen Interessenvertretungen fördern.

So hat der Arbeitskreis auch in den letzten Jahren gearbeitet. Die erste gemeinsame Publikation im Jahr 2010 war eine umfangreiche Übersicht über

wichtige arbeitspolitische Forschungsfelder. Viele Mitglieder des Arbeitskreises haben maßgeblich dazu beigetragen, den Forschungsstand aufzuarbeiten, Forschungsdefizite zu identifizieren und zukünftigen Forschungsbedarf aufzuzeigen. Dieser Aufwand hat sich gelohnt, denn die Publikation hat in der Fachwelt eine gute Resonanz bekommen. Die zweite Veröffentlichung des Arbeitskreises hatte das Thema »Demokratisierung der Arbeit«. Die Beiträge darin greifen ein wichtiges Thema auf, das angesichts des Demokratieverlustes, der derzeit unter dem Begriff »Postdemokratie« kritisch diskutiert wird, hochaktuell ist.

Darüber hinaus hat der Arbeitskreis viele unserer arbeitspolitischen Forderungen, wie etwa unsere Kampagne »Gute Arbeit – gut in Rente«, zum Gegenstand der Debatte gemacht. Eine besonders große Hilfe war er beim Konzipieren und Auswerten unserer Beschäftigtenbefragung 2013. Erst vor kurzem haben wir eine ausführliche und differenzierte Auswertung mit der Unterstützung einzelner Wissenschaftler veröffentlicht.

Herausgefordert durch die tiefe Finanz- und Wirtschaftskrise hat das Thema »Zukunft der industriellen Wertschöpfung in Deutschland« eine wichtige Rolle im Arbeitskreis gespielt. Deshalb freue ich mich, dass die jüngste Veröffentlichung von Michael Schumann mit dem Titel »Das Jahrhundert der Industriearbeit« den Anstoß gab, dieses Thema wieder aufzunehmen.

Michael Schumann hat immer eine besondere Beziehung zur IG Metall gepflegt. Geprägt durch die Kritische Theorie der Frankfurter Schule engagierte er sich auch politisch und war 1960/61 Bundesvorsitzender des Sozialistischen Deutschen Studentenbundes (SDS). Er suchte aber auch schon früh den Kontakt zur IG Metall. So absolvierte er Anfang der 1960er Jahre ein Praktikum in der Bildungsabteilung der IG Metall bei Hans Matthöfer. Michael Schumann blieb der IG Metall über die Jahrzehnte seiner Forschungstätigkeit hinweg eng verbunden. Als Leiter des Soziologischen Forschungsinstituts (SOFI) hat er dann immer ein Auge auf uns gehabt. Der Organisationsbereich der IG Metall gehörte zu seinem Hauptuntersuchungsfeld. Davon haben wir profitiert, nicht zuletzt durch viele namhafte Untersuchungen. Nur ein Beispiel unter vielen ist die Studie »Auto 5000«, bei der die Göttinger Forscher und die IG Metall eng zusammengewirkt haben.

Die Prekarisierung der Arbeitswelt

Dass wir als IG Metall den kritischen Dialog mit der Arbeitsforschung benötigen, macht der Blick auf aktuelle Trends in der Arbeitswelt sehr deutlich: Unsere heutige Arbeitsgesellschaft befindet sich in einem rapiden und

tiefgehenden Wandel. Dazu gehört der Trend zur Prekarisierung der Arbeitswelt. Die Deregulierung des Arbeitsmarktes hat in den letzten Jahren zu einer massiven Entwertung von Arbeit geführt. Prozesse der Flexibilisierung und Prekarisierung, Subjektivierung, Entgrenzung und Verdichtung von Arbeit sind hierbei eng miteinander verflochten. Atypische und prekäre Arbeitsverhältnisse werden zunehmend typisch. In Deutschland sind mittlerweile fast zehn Millionen Menschen in befristeten Arbeitsverhältnissen, als Leiharbeiter, mit Werkverträgen oder in Minijobs beschäftigt. Mit der Ausweitung prekärer Beschäftigungsformen verliert Arbeit zunehmend ihre gesellschaftliche Integrationskraft. Das Ergebnis ist eine tiefe Spaltung zwischen denen, die noch über eine halbwegs sichere, angemessen entlohnte und sozial abgesicherte Arbeit verfügen, und jenen, die davon oftmals dauerhaft ausgeschlossen sind. Was immer als Preis für die unvermeidbare Anpassung an die Zwänge der globalen Wirtschaft dargestellt wurde, hat zu einer Ökonomisierung unserer Gesellschaft geführt. Weniger soziale Absicherung bei Arbeitslosigkeit, schärfere Sanktionen und ein seit Jahren wachsender Niedriglohnsektor sind Ergebnis und Ausdruck dieses Ökonomismus.

Atypische und prekäre Beschäftigungsverhältnisse dürfen keine Alternative zu regulärer Beschäftigung sein. Die Parole, dass alles was Arbeit schafft, auch sozial sei, ist falsch. Sie ist ein Irrglaube. Richtig ist: Sozial ist, was *gute* Arbeit, faire Einkommen, mehr Mitbestimmung und Teilhabe in Unternehmen und Betrieben möglich macht.

Ein gutes Leben ist ohne gute Arbeit in all seinen Facetten nicht möglich. Gute Arbeit eröffnet Chancen für die Planung der eigenen Zukunft. Gute Arbeit ist die Voraussetzung für gelungene Integration in die Gesellschaft. Und gute Arbeit ist die Grundlage dafür, dass Menschen sich engagieren und die Gesellschaft mitgestalten wollen. Für eine fortschrittliche und aufgeklärte Gesellschaft gilt heute deshalb mehr denn je, dass es Wohlstand, Innovationen und Wachstum nur mit »Guter Arbeit« gibt. Deshalb muss die Ausweitung von guter Arbeit im Sinne der Vielen und *nicht* die Preisoptimierung der Arbeit im Sinne der Wenigen endlich wieder zur Leitorientierung des arbeits(markt)politischen Handelns der nächsten Jahre werden.

Ein Betrieb neuen Typs

Die Ausweitung prekärer Beschäftigungsformen führt dazu, dass Interessenvertretung und Tarifstandards sukzessive ausgehebelt werden. Bis in die 1980er Jahre war es üblich, dass alle Beschäftigten eines Betriebs un-

ter denselben Tarifvertrag fielen. Heute finden sich in den meisten Betrieben immer mehr atypisch Beschäftigte.

Ganz besonders geht es zurzeit um die Frage: Was machen wir bei den Werkverträgen? Sie werden missbraucht, um bestehende Regulierungsmechanismen zu umgehen und Lohndumping zu betreiben, Belegschaften zu spalten und betriebliche Mitbestimmung auszuhöhlen. Wir wissen, dass morgens 10.000 Menschen durchs Werkstor gehen, aber davon nur noch 5.000 Beschäftigte des ursprünglichen Unternehmens sind. Immer mehr Fremdfirmen übernehmen durch Dienst- und Werkverträge Aufgaben, die ursprünglich Teil der Wertschöpfung im Betrieb waren.

Dadurch ist in den letzten Jahren sukzessive ein Betrieb neuen Typs entstanden. Ein Betrieb, der nicht mehr aus einer Belegschaft, sondern aus einem kleiner werdenden Kern an Beschäftigten und einem wachsenden Rand temporär beschäftigter Mitarbeiter besteht. Dadurch sinkt die Anzahl betrieblicher Interessenvertreter und eine wachsende Zahl von Beschäftigten wird nicht mehr durch Gremien der Mitbestimmung vertreten. Das bedeutet, dass die IG Metall, die Betriebsräte und die Vertrauensleute oft nur noch für die Hälfte der Welt zuständig sind.

Wenn es kurzfristige Produktionsspitzen gibt, hat die IG Metall kein Problem mit dem Einsatz von Dienstleistern oder Werkverträgen. Die IG Metall hat auch kein Problem mit den traditionellen Zulieferketten – wenn beispielsweise Bosch in Stuttgart Teile an Daimler oder Porsche liefert. Wir sind aber entschieden dagegen, wenn outgesourct wird, um Tarifverträge zu umgehen oder niedrigere Löhne durchzudrücken, und wir sind ebenso entschieden dagegen, wenn das Beschäftigungsrisiko komplett auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verlagert wird. Die IG Metall hat nichts Grundsätzliches gegen externe Flexibilität, wenn sie mitbestimmt und geordnet abläuft.

Ordnung bedeutet für uns: Es gibt IG Metall-Tarifverträge in den Zuliefer- und Dienstleistungsbetrieben, die eine anständige Bezahlung und faire Arbeitsbedingungen garantieren. Wir erwarten nicht, dass jeder Dienstleister in den Flächentarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie aufgenommen wird. Es muss aber klar sein, dass wir IG Metall-Tarifverträge entlang der Wertschöpfungskette für unsere Produkte in unseren Industrien brauchen.

Nur so sichern wir unser erfolgreiches kooperatives Industriemodell. Wenn wir hier nicht handeln, dann tun das vielleicht andere. So wie bei der Deutschen Bahn oder Lufthansa. Wenn schon nicht »Ein Betrieb – eine Gewerkschaft – ein Tarifvertrag« dann mindestens »Eine Wertschöpfungskette – ein Tarifvertragssystem – eine IG Metall«.

Wir brauchen einen neuen Betriebsbegriff, der alle Beschäftigtengruppen einschließt und über die gegenwärtige Buchstabenabfolge des Betriebs-

verfassungsgesetzes hinausgeht. Wir können und dürfen nicht so tun, als ob wir in einer heilen Tarifwelt leben, wenn wir genau wissen, dass ein Teil draußen steht. Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in unserem Organisationsbereich sollen von sich sagen können: Ich habe einen Tarifvertrag der IG Metall!

Die IG Metall-Beschäftigtenbefragung

Dafür müssen und dafür werden wir etwas tun! Das wollen auch unsere Mitglieder: Sicherheit und gute Regelungen sind unseren Mitgliedern wichtig. Das ist eine der Hauptbotschaften unserer Beschäftigtenbefragung. Mehr als 500.000 Menschen haben uns gesagt, was ihnen wichtig ist und welche Vorstellung sie von einer gerechten Arbeitswelt haben.

Die Beschäftigten wollen eine neue Balance zwischen den Flexibilitätsanforderungen der Unternehmen und ihren eigenen Wünschen und Vorstellungen. Sie wollen, dass ihre Flexibilitätswünsche gleichberechtigt neben den betrieblichen Anforderungen stehen. Einer der zentralen Flexibilitätswünsche der Beschäftigten ist die bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Leben. Insbesondere diejenigen, die Betreuungs- und Pflegeaufgaben übernehmen, wollen einen verlässlichen Arbeitszeitrahmen, um ihre Arbeit mit den außerbetrieblichen Anforderungen und Wünschen in Einklang zu bringen.

Von ganz besonderer Bedeutung ist den befragten Beschäftigten auch die Weiterbildung. Sie wollen, dass sie individuell gefördert werden. Vorhandene Barrieren, die dem Erwerb qualifikationserhaltender oder neuer Kompetenzen entgegenstehen, müssen deshalb beseitigt werden.

Darüber hinaus wollen die Menschen alters- und altersgerecht arbeiten können. Die Befunde der Beschäftigtenbefragung unterstreichen die Bedeutung des demografischen Wandels als wichtiges gewerkschaftliches Zukunftsthema. Darum brauchen wir in der Arbeits-, Leistungs- und Arbeitszeitpolitik weitere gesundheitsförderliche und altersgerechte Regelungen.

Unsere Aufgabe ist es, daraus Konsequenzen für unsere tarif-, betriebs- und gesellschaftspolitischen Strategien zu formulieren. Ich würde mich sehr freuen, wenn uns der Arbeitskreis Arbeitsforschung bei all diesen Themen auch in Zukunft kritisch begleitet und unterstützt und wir es weiterhin gemeinsam schaffen, den Erkenntnistransfer aus Projekten der Arbeitsforschung in die Praxis zu fördern.

■ Die Autorinnen und Autoren

Dr. Brigitte Aulenbacher ist Professorin für Soziologie an der Johannes Kepler Universität in Linz, Österreich. Arbeitsschwerpunkte: Gesellschaftstheorie, Geschlechterforschung, Rationalisierungs-, Arbeits- und Organisationsforschung.

Dr. Gerhard Bosch ist Professor an der Universität Duisburg-Essen und Geschäftsführender Direktor des Instituts für Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitssoziologie, Wirtschaftssoziologie, Arbeitsmarkt.

Dr. Kendra Briken ist Chancellor's Fellow am Department of Human Resource Management der University of Strathclyde. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits- und Innovationsforschung, Surveillance Studies, Analyse öffentlicher Beschäftigungsregime.

Dr. Ulrich Brinkmann ist Professor für Wirtschaftssoziologie an der Universität Trier. Arbeitsgebiete: Arbeits-, Industrie- und Organisationssoziologie, Gewerkschaftsforschung, betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Richard Detje ist Mitarbeiter der Wissenschaftlichen Vereinigung für Kapitalismusanalyse und Gesellschaftspolitik (WISSENTTransfer) und Redakteur der Zeitschrift Sozialismus.

Dr. Klaus Dörre ist Professor für Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie an der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Arbeitsschwerpunkte: Theorie kapitalistischer Landnahmen, Prekarität, Arbeitsbeziehungen, soziale Konflikte.

Dr. Werner Fricke ist Honorarprofessor am Institut für regionale Kooperation, Mitherausgeber des »International Journal of Action Research«. Arbeitsgebiete: Aktionsforschung, Humanisierung der Arbeit, partizipative Organisationsentwicklung.

Dr. Hartmut Hirsch-Kreinsen ist Professor für Wirtschafts- und Industrie-soziologie an der TU Dortmund. Arbeitsschwerpunkte: Entwicklung von Arbeit, Unternehmensstrategie und Unternehmensnetzwerke, Innovationsprozesse und Technologieentwicklung.

Jörg Hofmann ist 2. Vorsitzender der IG Metall, zuständig für Tarifpolitik und Betriebs- und Branchenpolitik.

Dr. Stefanie Hürtgen ist Sozialwissenschaftlerin am Institut für Sozialforschung (IfS) in Frankfurt. Arbeitsschwerpunkte: Transnationale Arbeits- und Industriesoziologie, Subjekttheorie, Europa- und Transformationsforschung, Gewerkschafts- und Gesellschaftstheorie.

- Dr. Kerstin Jürgens* ist Professorin für Mikrosoziologie an der Universität Kassel. Arbeitsschwerpunkte: Wandel der Arbeitswelt, Prekarität, Reproduktion, Vereinbarkeit.
- Wolfgang Kötter* ist Mitarbeiter und Berater bei der Gesellschaft für interdisziplinäre Technikforschung – Technologieberatung – Arbeitsgestaltung (Gitta mbH) Berlin. Arbeitsschwerpunkte: Gruppen- und Teamarbeit, Prozessoptimierung und Prozessmanagement, integrierte Produktionskonzepte.
- Dr. Constanze Kurz* ist Leiterin des Ressorts Zukunft der Arbeit im Bereich 2. Vorsitzender beim Vorstand der IG Metall. Arbeitsschwerpunkte: Technologie-, Forschungs- und Arbeitspolitik, Technik und Arbeit, Industrie 4.0.
- Dr. Steffen Lehndorff* ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitszeiten, Industrielle Beziehungen und nationale Beschäftigungssysteme im europäischen Vergleich.
- Dr. Wolfgang Menz* ist Sozialforscher am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) in München. Arbeitsschwerpunkte: Leistungs- und Gesundheitspolitik, Arbeit und Subjekt, Arbeit und Gesellschaft.
- Klaus Pickshaus* ist Bereichsleiter Arbeitsgestaltung und Qualifizierungspolitik beim Vorstand der IG Metall. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitspolitik und Gesundheitsschutz.
- Dr. Alexandra Rau* ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Soziologie am Fachbereich Gesellschaftswissenschaften der Goethe-Universität Frankfurt. Arbeitsschwerpunkte: Industrie- und Organisationssoziologie.
- Dr. Dieter Sauer* ist Sozialforscher am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) in München und Honorarprofessor an der Friedrich-Schiller-Universität in Jena. Arbeitsschwerpunkte: Entgrenzung von Arbeit und Leben, Steuerung von Arbeit, Arbeit und Gesellschaft, Leistungs- und Arbeitspolitik.
- Dr. Michael Schumann* ist Professor (em.) an der Universität Göttingen und Senior Präsident des Soziologischen Forschungsinstituts an der Universität Göttingen (SOFI). Arbeitsschwerpunkte: Arbeits- und Industriosozio- und Arbeitssoziologie.
- Dr. Martin Schwarz-Kocher* ist Mitarbeiter und Berater im IMU-Institut Stuttgart. Arbeitsschwerpunkte: Industrielle Beziehungen, betriebliche Reorganisation, Arbeitsgestaltung, Produktionskonzepte.
- Dr. Stephan Voswinkel* ist Sozialwissenschaftler am Institut für Sozialforschung (IfS) in Frankfurt. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits- und Wirtschaftsoziologie.

schaftssoziologie, Dienstleistungsarbeit und Kultur der Dienstleistungsgesellschaft, Soziologie der Anerkennung, Verbände- und Organisationssoziologie.

Dr. Hilde Wagner ist Leiterin des Ressorts Tarifpolitische Themen- und Handlungsfelder im Funktionsbereich Tarifpolitik beim Vorstand der IG Metall. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitszeitpolitik, Arbeitspolitik, Industrielle Beziehungen.

Detlef Wetzel ist 1. Vorsitzender der IG Metall, zuständig für Grundsatzfragen und Gesellschaftspolitik, Kommunikation, Presse und Medien, Organisation und Personal.

Dr. Hans-Jürgen Urban ist geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, zuständig für Arbeitsgestaltung und Qualifizierungspolitik, Gesundheitsschutz, Sozialpolitik.