

Input für die AG 1: „Subjektivierung der Arbeit und Arbeitspolitik“

Ich beginne mit einigen Bemerkungen zum Begriff der Arbeitspolitik. Arbeitspolitik bezeichnet ein schwieriges, zusammengesetztes Politikfeld, das – anders als z.B. Sozialpolitik – erst sehr spät in der Epoche, von der wir heute meinen, dass sie unwiederbringlich zu Ende geht, klare Konturen gewonnen und dann auch begrifflich scharf gefaßt worden ist, als sie von politikwissenschaftlicher Seite in den industriesoziologischen Diskurs um die Humanisierung der Arbeit eingeführt wurde (Naschold/Jürgens). Aber bereits in den 1980er Jahren, als dies geschah, griffen die entsprechenden arbeitspolitischen Konzepte schon weniger. Mit den Metamorphosen der sozialen Frage und der Arbeit wurden sie prekär. Angesichts von „Arbeit im Übergang“ (Sauer) sind neue Ansatzpunkte gefragt.

Subjektivierung der Arbeit und Arbeitspolitik 1

Arbeitspolitik als Ausgangspunkt

- **Arbeitspolitik ist ein schwieriges, zusammengesetztes Politikfeld**
- **erst lange nach den „goldenen Jahrzehnten“ des Fordismus i. S. v. Gestaltung voll entfaltet**
- **erst in diesem Zuge auch begrifflich eingeführt und präzisiert**
- **Spätestens seit dem Ende der 80er Jahre werden die alten Konzepte prekär angesichts der Metamorphosen von Arbeit und sozialer Frage, von „Arbeit im Übergang“**
- **Neue Ansatzpunkte sind im Epochenbruch gefragt und in der Diskussion**

Die Debatte um Veränderungen von Arbeit wird unter dem Label ihrer „Subjektivierung“ seit den 1990er Jahren intensiv geführt. Die zweite Folie bündelt dazu noch einmal einige Stichpunkte. In unserem neuen Sammelband finden sich dazu eine Vielzahl von Beiträgen:

Da sind das „Arbeitskraftunternehmertum“ (Voß/Pongratz) und die „unselbständige Selbständigkeit“ (Glißmann/Peters) die hierzu unterschiedlich akzentuierte Erklärungen anbieten. Ich gehe auf die Unterschiede hier nicht ein, aber ich denke, dass diese Begriffe einen stetigen und empirisch gut bestätigten Trend bezeichnen. Relativ frühe kritische Analysen wie die von Manuel Castel haben sich im vergangenen Jahrzehnt in hohem Maße bestätigt. Heute können wir eine wachsende Kritik an Realitätsverlusten der Politik beobachten. Dabei legt die Kritik an solchen Realitätsverlusten den Akzent auf eine fatale Fokussierung des Blicks der Politik auf eine Wiederherstellung von Vollbeschäftigung alten Typs - durch fit machen des Standorts für die Herausforderungen der „Wissensgesellschaft“ - statt Orientierung auf eine Neubewertung „des Ganzen der Arbeit“.

Subjektivierung der Arbeit und Arbeitspolitik 2

Allgemeine Entwicklungstrends

- **„Arbeitskraftunternehmertum, „unselbständige Selbständigkeit“, als stetiger und bestätigter Trend**
- **Kritische Analysen zu den „Metamorphosen der sozialen Frage“ (Castel 1995/2000) erhärten sich zunehmend bis hin zu wachsenden Kritiken an Realitätsverlusten der Politik (zuletzt: Beck 2005)**
- **Befördern werden neue Spannungsverhältnissen „zwischen Selbstbestimmung und Selbstausbeutung“ – neue „Grenzkonflikte“ (Forschungskonzept Fb 04 sfs)**
- **Klärungsbedürftig – und u. U. kontrovers- sind die Anknüpfungspunkte einer „eigensinnigen“ „neuen Politik der Arbeit“, die darauf antworten könnte.**
- **Sicher scheint: Für neue Initiativen braucht es neue Politikformen („Netzwerkpolitik“)**

Die Metamorphosen der Arbeit erzeugen ein neues Spannungsverhältnis von Selbstbestimmung und Selbstausbeutung. Mit der Entgrenzung der Arbeit verknüpft sind zugleich neue Grenzkonflikte. Klärungsbedürftig sind dann die Anknüpfungspunkte für eine „eigensinnige“ oder eben „neue“ Politik der Arbeit zwischen Widerstand gegen eine zunehmende Prekarisierung („Prekarisierung ist überall) und neuen Initiativen. Sicher scheint zu sein, dass es zur Entwicklung von neuen Initiativen auch neuer Politikformen bedarf, die wir schon früh unter dem Label der „Netzwerkpolitik“ diskutiert haben. Grundlinien unserer Argumentation waren:

- Entgegen der eher vereinsseitigen Betonung von wachsenden Bereitschaften zur Selbstunterwerfung erachten wir alle diese Entwicklungen als hoch widersprüchlich. Man kann sie als Teil eines ebenso widersprüchlichen seit langem stattfindenden Prozesses der sozialen Rationalisierung verstehen.
- Die Entwicklung erscheint uns zugleich als höchst konfliktträchtig. Neue Formen von „unselbständiger Selbständigkeit“ oder „Arbeitskraftunternehmertum“ sind darin Momente einer reicheren Entfaltung lebendiger Arbeitsvermögen.
- Das innovative Potential dieser reicheren Arbeitsvermögen und die strukturbildende Funktion von sich abzeichnenden neuen Grenzkonflikte sind weiter klärungsbedürftig.
- Die Leistungsfähigkeit neuer Handlungsformen ist offen. Hier liegen Herausforderungen von Arbeitspolitik wie auch empirischer Arbeitsforschung.

Die dritte Folie zielt darauf ab, unterschiedliche Zugriffe auf oder Ansatzpunkte für eine neue, „innovative“ oder „eigensinnige“ Arbeitspolitik vor dem Hintergrund der eben skizzierten Me-

tamorphosen der Arbeit überblicksartig zusammenzufassen. Ich beziehe mich dabei insbesondere auf Beiträge, die dazu auf dem Sprockhöveler Workshop „Arbeitspolitik kontrovers“ der IG Metall präsentiert worden sind.¹

Subjektivierung der Arbeit und Arbeitspolitik 3				
Akzentsetzungen in der wissenschaftlichen Diskussion				
	Inhaltlicher Focus	Hauptadressat	Bedingungen	Zentrale Handlungsebene
Innovative Arbeitspolitik <i>Schumann SOFI</i>	Stärkung von Aufgabenerweiterung, Eigenverantwortung, Selbstorganisation	„Know-How-Träger – daneben: Innovationsträger, ausführend Arbeitende (Automobilindustrie, Maschinenbau)	Spezifische U-Strategien (Dehierarchisierung, Gruppenarbeit) erlauben neue Kompromisse	Unternehmen und Betrieb
Eigensinnige Arbeitspolitik <i>Peters/Sauer</i>	Vermarktlichung, Subjektivierung, Selbstunterwerfung als Problem	v.a. die Innovationsträger, Know How Träger (paradigmatisch für Arbeit i. Übergang (IT-Branche)	Voraussetzungen konsensorientierter Arbeitspolitik schwinden	Unternehmen und Betrieb
Prekarisierung als Herausforderung von (Arbeits)politik <i>Dörre (Offe)</i>	Präkarisierung (als Herausforderung nicht nur an den Rändern des Erwerbssystems)	Das sehr heterogene „Präkariat“, aber auch die „Kernklientelen“	Wiederkehr von Unsicherheit als Folge finanzmarktgetriebener Globalisierung	Betrieblicher wie außerbetrieblicher Arbeits- und Lebenszusammenhang
Debatte im Rahmen des Forums	„Neue Arbeit“ zwischen Selbstbestimmung und Selbstunterwerfung	Gewerkschaftliche Funktionsträger im Blick auf alle o. g. Segmente	Herausforderungen zum „Selbertun“ und wachsende Unsicherheit	Betrieblicher wie außerbetrieblicher Arbeits- und Lebenszusammenhang

Das Konzept der *innovative Arbeitspolitik* (wie es von M. Schumann/SOFI, oder auch von M. Kuhlmann unlängst in verschiedenen Vorträgen vertreten worden ist, wird“ von seinen Befürwortern v. a. für die Gruppe der „Know-how-Träger“ als eine problemadäquate gewerkschaftliche Antwort auf die Veränderungen von Arbeit gekennzeichnet:

- Eigenverantwortung, Aufgabenerweiterung, Selbstorganisation sind dabei die Ansatzpunkte.
- Es geht um eine ganz bewußte Engführung auf die „Know-how-Träger. Für die Gruppe der Innovationsträger und ausführend Arbeitende wird das Konzept aber auch als attraktiv angesehen.
- Im Zentrum steht Produktionsarbeit so v.a. in der Automobilindustrie und im Maschinenbau. M. Kuhlmann hat in einem Vortrag bei der IG Metall Bezirksleitung NRW im Herbst 2005 aber auch auf Untersuchungen in der Elektroindustrie als Bezugspunkt verwiesen. Zurückgegriffen wird insgesamt auf Empirie seit Beginn der 1990er Jahre.

¹ Detje, R.; Pickshaus, K.; Urban, H.H. (Hg.) (2005): Arbeitspolitik kontrovers. Zwischen Abwehrkämpfen und Offensivstrategien, Hamburg

- Erfolgreiche Ansätze einer innovativen Arbeitspolitik haben entsprechende Unternehmensstrategien (Gruppenarbeit, De-Hierarchisierung) zur Voraussetzung.

Das Konzept einer *eigensinnige Arbeitspolitik* ist auf der genannten Tagung von D. Sauer vertreten worden. Eine entsprechende Argumentation findet sich aber auch dem Beitrag von D. Sauer und K. Peters im zweiten Sammelband, der jetzt vom Trägerkreis unseres Forums herausgegeben wird (Scholz u.a. 2006).

- Subjektivierung, Vermarktlichung, Selbstunterwerfung der Arbeitenden unter die Zwänge des Marktes, also Hinnahme engerer Spielräume, bei zunehmender Freiheit von alten hierarchischen Zwängen werden als das Ausgangsproblem angesehen.
- am ehesten sind dabei empirisch wohl die Innovationsträger im Blick.
- Angesichts der konkreten Herausforderungen für die Betriebsratsarbeit bei IBM (Petersd/Gleißmann) aber auch der neueren empirischen Arbeiten am IFS (Kratzer(Boes) liegt der Focus v.a. auf produktionsnahen Dienstleistungen und der IT-Branche.²
- betont werden von D. Sauer auf der erwähnten Veranstaltung der IG Metall schwindende Möglichkeiten einer konsensorientierten Arbeitspolitik.

K. Dörre schließlich legt den Akzent auf *Prekarisierung als Herausforderung*.

- Er betont, dass Prekarisierung kein Phänomen an den Rändern des Erwerbssystems ist und sich vielmehr desintegrierende und disziplinierende Wirkungen bis in dessen Zentrum hinein nachweisen lassen.
 - Er fordert vor diesem Hintergrund dazu auf, das äußerst heterogene „Präkariat“ als Bezugspunkt von Arbeitspolitik erkennen.
 - Branchenbezüge sind nicht so eindeutig wie bei den anderen genannten Autoren
 - Der außerbetriebliche Lebenszusammenhang wird hingegen wichtig. Zentrale Handlungsebene sind nicht mehr allein Betrieb und Unternehmen.
- Außerhalb unserer arbeitspolitischen Debatten gibt es noch die u.a. von C. Offe geführten Diskussionen um eine *allgemeine Grundsicherung*, weshalb ich seinen Namen an entsprechender Stelle auf der Folie eingesetzt habe, ohne allerdings auf das Konzept selbst näher einzugehen..
 - Zentraler Adressat sind hier Politik und allgemeine Öffentlichkeit, nicht die Gewerkschaften und es geht auch eigentlich nicht um Arbeitspolitik.
 - M. E. stellt sich bei diesem Konzept, jedenfalls, wenn es als „Königsweg“ vorgeschlagen wird, aus der Sicht unserer Debatten die Frage nach dem Arbeitsbezug. Wie verhält sich ein diesem Vorschlag entsprechendes Konzept einer „Tätigkeitsgesellschaft“ zu Arbeit als (bislang) zentraler gesellschaftlicher Vermittlungskategorie? Wie stellen sich auf

² Die Empirie, auf die sich die Arbeiten des Münchner Sonderforschungsbereichs in den 1990er Jahren beziehen, dürfte aber auch eher klassische Produktionsbereiche mit einschließen..

Basis eines bedingungslosen Grundeinkommens für alle im praktischen Handeln der einzelnen Vielen wechselseitige Anerkennung und soziale Integration her?

- Näher zu klären wäre also vor dem Hintergrund solcher Überlegungen die Frage nach dem Verhältnis von Rechten auf Versorgung und Rechten auf Arbeit.

Im Blick auf die *Debatte im Rahmen des Forums Neue Politik der Arbeit* würde ich sagen, dass es darum geht,

- Neuansätze im Hinblick auf alle diese verschiedenen Adressatengruppen und auf allen verschiedenen Handlungsebenen entwickeln,
- Es käme also darauf an, die Ansätze (Schumann, Peters/Sauer/Dörre) nicht gegeneinander auszuspielen, sondern ihren je spezifischen Stellenwert zu sehen
- Es käme ferner darauf an, Widerstand und neue Initiativen nicht auf den Betriebsbezug allein fokussieren und auch den Regionalbezug nicht regulationstheoretisch restriktiv zu interpretieren
- und auch die Grundsicherungsdebatten in den arbeitspolitischen Diskurs zu integrieren.
- Aber die Fokussierung auf Arbeitspolitik würde implizieren dass deren vorrangige institutionelle Träger, also die Gewerkschaften, unverändert als ein zentraler Akteur für neue aussichtsreiche Initiativen angesehen werden.

Im nächsten Schritt will ich, im Blick auf das aktuelle Handeln der großen Mitgliedsgewerkschaften im DGB, ein wenig die „arbeitspolitische Landschaft“ hinsichtlich von Betroffenheiten von „Subjektivierung von Arbeit“ und Ansatzpunkte für neue arbeitspolitische Initiativen skizzieren.

Subjektivierung der Arbeit und Arbeitspolitik 4				
Betroffenheiten und Ansatzpunkte seitens der DGB-Gewerkschaften				
	Gewerkschaften	Konzeptionelle Ansätze	Verhandlungen oder offene Konflikte	Beispiele
Weit fortgeschrittene Deregulierung	IG BAU Ver.di (in Teilbereichen)	Kampagnenpolitik, Vernetzung, neue Organisationen, Gewerkschaften als Sammelpunkte von Widerstand	Konfliktbereitschaft wo Konfliktfähigkeit hergestellt werden kann	connexx.av LIDL-Kampagne, Gründung der Wanderarbeitergewerkschaft
(noch) tragende korporatistische Strukturen	IG BCE Ver.di (in Teilbereichen/ÖD)	Verteidigung institutioneller Strukturen (auch programmatisch „Modell Deutschland“)	Starke Verhandlungsorientierung, aber zunehmend auch Konflikte	Conti-Konflikt, Tarifkonflikt im ÖD
Sehr heterogene Organisationsbereiche	IG Metall	Verteidigung inst. Strukturen, Netzwerkansätze, Bündnisse f. Arbeit Kämpferische Rhetorik	Keine eindeutigen Zuordnungen	VW 5000 Siemenskonflikt AEG „besser statt billiger“, „Gute Arbeit“

- in Bereichen hoher /weit fortgeschrittener Deregulierung (*IG BAU, Teilbereiche von ver.di*): lässt sich die Entwicklung von Kampagnenpolitik nach US-Vorbild beobachten. Es gibt eine wachsende Konfliktbereitschaft. Organisatorische Neuansätze, sozusagen in der Spannweite zwischen connexx.av (Netzwerkansatz) und LIDL-Schwarzbuch (Kampagnenpolitik) lassen sich ausmachen. Die IG Bau hat die Gründung der Wanderarbeitergewerkschaft betrieben, um gegenüber dem Aufbrechen nationaler Arbeitsmärkte neue Handlungsfähigkeiten entwickeln zu können. Man könnte in allen diesen Fällen wieder von Gewerkschaften als neuen „Sammelpunkten von Widerstand“ sprechen.
- Wo die alten (großbetrieblichen) Strukturen noch relativ gut tragen (*in Kernbereichen im Organisationsbereich der IG BCE, aber auch in Teilbereiche von ver.di*) wird das Bild demgegenüber v.a. geprägt durch den Versuch der Verteidigung sozialpartnerschaftlicher Regelungen. Konflikte der jüngeren Vergangenheit zeigen allerdings, dass dies schwieriger wird. Im Konflikt um die Aufrechterhaltung der Reifenproduktion bei Conti-Stöcken sah die IG BCE die bewährten Muster sozialpartnerschaftlichen Interessenausgleichs massiv in Frage gestellt. Der aktuelle Streik im öffentlichen Dienst ist ebenso auch ein Konflikt um die weitere Tragfähigkeit alter Muster des Interessenausgleichs. Andererseits spielt in diesen Konflikten die Orientierung am „alten“ „Modell Deutschland“ eine große Rolle. Bei der IG BCE ist dies ganz programmatisch der Fall. Das alte „Modell Deutschland“ ist für sie im-

mer noch im Kern auch der Entwurf für die Zukunft.³ Gerade deshalb sind die erwähnten Konflikte so bemerkenswert.

- Für die *IG Metall* habe ich eine gesonderte Spalte gewählt, weil es hier sehr stark durchmischte Organisationsbereiche gibt. Selbstredend gibt es auch hier die Verteidigung korporatistischer Modelle, verbunden mit dem Versuch sie innovatorisch weiterzuentwickeln (z.B. Automobilindustrie). Aber es gibt eben nicht nur Ansätze wie „VW 5000“, sondern auch zunehmend Konflikte um Standortsicherungen, oder den massiven Abau von Arbeitsplätzen bei dem Prekarität bis ins Zentrum des Erwerbssystems für die Beschäftigten massiv spürbar wird. Entsprechend lädt sich die im zwischengewerkschaftlichen Vergleich oft kämpferischere Rhetorik noch stärker auf. In den jüngsten Stilllegungskonflikten (z.B. AEG wird das noch einmal deutlicher.). Gleichzeitig gibt es neue Netzwerkansätze (z.B. in der IT-Branche) und auch einzelne Konflikte, in denen alte korporatistische Strukturen geradezu zur Disposition stehen (z.B. im Siemenskonflikt 2002/3)⁴. Schließlich unternimmt die IG Metall große Anstrengungen um z.B. zu Neuansätzen für „Bündnisse für Arbeit“ unter kontrollierten Bedingungen zu kommen. Die Kampagne „besser statt billiger“ der IG Metall in NRW würde ich unter dieser Überschrift einordnen. Oder sie versucht, mit Initiativen wie „gute Arbeit“ gegenüber den massiven Umbrüchen seit den 1990er Jahren allgemein Ansatzpunkte für eine neue Offensive zu entwickeln..

Wenn diese Beschreibung des Feldes aktueller arbeitspolitischer Auseinandersetzungen, die hier nur in einem ersten Zugriff und somit ohne Anspruch auf Vollständigkeit erfolgen kann, immerhin ein näherungsweise richtiges Gesamtbild zeichnet, dann lassen sich im Anschluss daran eine Reihe von Fragen hervorheben, die für die zukünftige gewerkschaftliche Arbeitspolitik bzw. eine „neue Politik der Arbeit“ bedeutsam sind. Ich habe die Fragen, die mir hier besonders wichtig erscheinen, auf der abschließenden Folie zusammengestellt:

³ IGBCE (2004): Modell Deutschland....zuerst der Mensch, Hannover

⁴ vgl. Martens, H: (2005):. Nach dem Ende des Hype. Zwischen Interessenvertretungsarbeit und Arbeitspolitik, Münster

Subjektivierung der Arbeit und Arbeitspolitik 5

Diskussionsfragen

- Wenn alle diskutierten (und praktizierten) arbeitspolitischen Anätze ihren Stellenwert haben, wie lassen sie sich in einen „inneren“ Zusammenhang bringen?
- Stimmt die These der wachsenden Konflikträchtigkeit? Und weshalb werden latent hochpolitische Konflikte nicht wirklich stärker politisiert?
- Wenn Gewerkschaften angesichts dieser Entwicklungen arbeitspolitisch auf betrieblichen wie außerbetrieblichen Handlungsebenen gefordert werden, (wie) können sie dem angesichts eines personell eher weiter schrumpfenden und durch die wachsende Vielfalt von Verteidigungsaufgaben tendenziell überlasteten hauptamtlichen Funktionsärskörpers gerecht werden, wenn es ihnen nicht gelingt, das Potential zum „Selbertun“ der mit den neuen Formen von Arbeit konfrontierten Beschäftigten für sich zu erschließen?
- Wie können Strategien aussehen, die die (erforderliche) Verteidigung verbliebener, institutionell noch befestigter Positionen mit der Entwicklung neuer Initiativen verknüpfen können.
- Wie Bedeutsam wäre in diesem Zusammenhang das von A. Schild (IGM) in den Debatten um eine neue Politik der Arbeit (s. „Arbeitspolitik Kontrovers“) geforderte „strahlkräftiges Bild unseres Gesellschaftsentwurfs“
- Reicht es dabei aus eine „gewerkschaftliche Vorstellung, einen eigenen Begriff von Wettbewerbsfähigkeit“ zu entwickeln oder bräuchte man nicht eher einen neuen Begriff vom „guten Arbeiten und Leben“ an Stelle des alten Mythos von „Arbeit-Fortschritt und Glück“?