

Institut Arbeit und Technik

im Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen

Jahrbuch 2006

Inhaltsverzeichnis**Claudia Braczko**

Die Neuorganisation des Instituts Arbeit und Technik 5

**Stephan von Bandemer, Elke Dahlbeck
und Anja-Sophia Middendorf**

Die Internationalisierung der Gesundheitswirtschaft 9

Martin Brussig und Jürgen Nordhause-Janz

Der Renteneintritt im Spannungsfeld von institutionellem Umfeld und
Haushaltskontext 23

Martin Brussig und Oliver Schweer

Neue arbeitsmarktpolitische Instrumente für Ältere: Lehren
aus der Hartz-Evaluation 41

Anna Butzin, Dieter Rehfeld und Brigitta Widmaier

Forschungs- und Entwicklungsdienstleister: Neue Schnittstellen im
Innovationsprozess 55

**Karin Esch, Elke Katharina Klaudy, Brigitte Micheel
und Sybille Stöbe-Blossey**

Fünf Sterne für den Kindergarten... 65

Katja Fox und Christa Schalk

Regionale Qualifizierungs- und Innovationsstrategien
in der Medizintechnik 79

Thorsten Kalina und Claudia Weinkopf

Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes in Deutschland – eine
Modellrechnung für das Jahr 2004 97

Steffen Lehdorff

Das Politische in der Arbeitspolitik 111

Judith Terstriep

Cluster der Informations- und Kommunikations-Technologie
im europäischen Vergleich 121

Georg Worthmann

Die Umsetzung des SGB II in Nordrhein-Westfalen 143

**Bearbeitet von Nadine Trosien
und Angelika von der Heide-Liesenberg**

Veranstaltungen 01.07.2005 – 31.10.2006	159
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Instituts Arbeit und Technik	165

Bearbeitet von Nadine Trosien und Karin Weishaupt

Veröffentlichungen aus dem Institut Arbeit und Technik	169
--	-----

Steffen Lehdorff

Das Politische in der Arbeitspolitik¹

1 Einleitung

Eigentlich müsste Arbeitspolitik Konjunktur haben. Anhaltend hohe Arbeitslosigkeit auf der einen, Stress und zu lange Arbeitszeiten auf der anderen Seite: Arbeit ist weder im Betrieb noch in der Gesellschaft, um es mit einem gängigen Schlagwort zu bezeichnen, nachhaltig gestaltet. Wenn Krankenschwestern und Ärzte in monatelangen Auseinandersetzungen und Streiks auf die Straße gehen, symbolisiert dies die Problematik in beispielhafter Weise. Die Gestaltung der Arbeitsprozesse, die gesellschaftliche und betriebliche Organisation von Arbeit und Arbeitszeit sind nur ungenügend auf den Einsatz, die Erhaltung und die Weiterentwicklung des individuellen Arbeitsvermögens und des gesellschaftlichen Beschäftigungspotenzials ausgerichtet. Beide werden sowohl „unternutzt“ als auch „übernutzt“. Einerseits liegt vorhandenes Arbeitsvermögen auf dem Arbeitsmarkt brach, andererseits wird wertvolles Arbeitsvermögen übernutzt und verschlissen, indem ihm ungenügende Möglichkeiten der Reproduktion innerhalb des Arbeitsprozesses geboten werden.

Angesichts dieser Problemlage hört es sich gut an, wenn gegenwärtig „Vorrang für Arbeit“ gefordert wird. Doch ausgerechnet hier liegt auch das Problem. „Hauptsache Arbeit“ wird gewöhnlich verstanden als „Hauptsache *irgendwelche* Arbeit“. Mit dem politischen Absenken der Zumutbarkeitsschwelle bei fortdauerndem krassem Missverhältnis zwischen nachgefragten und angebotenen Arbeitsplätzen werden unvermeidlich zugleich die Anforderungen an die Qualität der Arbeit reduziert. Immer schwerer ist praktisch vorstellbar, dass Vorschläge zur Veränderung von Arbeitsbedingungen entwickelt werden könnten, mit denen mehr bezweckt würde als eine Sicherung akut bedrohter Arbeitsplätze und eine Stärkung der preislichen Wettbewerbsfähigkeit einzelner Unternehmen. Die Frage, welche menschlichen Ressourcen ein Unternehmen oder das ganze Land brauchen, um zukunftsfähig zu sein, tritt demgegenüber in den Hintergrund. Sie wird nicht als die strategische Herausforderung begriffen, als die sie Latniak (2006) bezeichnet: „Nur über den Erhalt der Kreativität und Kompetenz der Beschäftigten *in der Arbeit selbst* können bei weltweiter Verfügbarkeit vergleichbarer technologischer Ausstattung dauerhaft Produktivitäts- und Kreativitätsvorteile gesichert und erhalten werden.“

Mit der in der Politik und der institutionalisierten Öffentlichkeit dominierenden Sicht auf „Arbeit“ gerät Arbeitspolitik, die die Nutzung, die Erhaltung und die Weiterentwicklung der menschlichen Ressourcen wesentlich beeinflusst, in die Defensive. Mit ihr sehen sich zugleich große Teile der *Arbeitsforschung* heute in einer Situation geringer

¹ Der vorliegende Aufsatz ist die gekürzte und geringfügig überarbeitete Fassung des Einleitungsbeitrags zu dem von mir herausgegebenen Buch „Das Politische in der Arbeitspolitik – Ansatzpunkte für eine nachhaltige Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung“, in dem der Forschungsschwerpunkt Arbeitszeit und Arbeitsorganisation am IAT das Spektrum seiner Forschungen vorgestellt hat (<http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/2006/lehndorff01.html>).

öffentlicher Aufmerksamkeit und innerbetrieblicher Wirksamkeit – während ihre gesellschaftliche Verantwortung größer denn je sein könnte. Doch angesichts hoher Arbeitslosigkeit, so wurde bereits vor über 20 Jahren befürchtet, besteht die Gefahr einer „Dethematisierung“ von Arbeitspolitik (Jürgens 1984: 58). Heute wissen wir, wie berechtigt diese Sorge war. Die Arbeitsforschung diskutiert über ihre Krise.

2 Vom Gestaltungsenthusiasmus zum Vermarktlichungsfatalismus?

Auf einem der Foren, die der über Arbeit forschenden Gemeinde in letzter Zeit Gelegenheit zum Austausch über die Perspektiven von Arbeitspolitik und Arbeitsforschung boten, wurde als Kontrast zur heute vorherrschenden Stimmung an frühere Erfolge der Arbeitsforschung und Arbeitspolitik erinnert. In den 70er und 80er Jahren hatte viel für die Annahme gesprochen, dass fortschreitende Automatisierung in nicht allzu ferner Zukunft die „menschenleere Fabrik“ entstehen lassen würde. Es war die konkrete Analyse der Produktionsprozesse, mit der die Hinfälligkeit dieses Technikdeterminismus aufgedeckt und eine „Rückkehr der Arbeit in die Fabrik“ prognostiziert werden konnte (Brödner/Pekruhl 1991). So wurde „ein gesellschaftspolitischer Handlungsbedarf (erkennbar), wo zuvor von zwangsläufigen Entwicklungen und eher von Wunschvorstellungen als der Wirklichkeit ausgegangen wurde“ (Böhle 2004). In der Konzeption der „Neuen Produktionskonzepte“ (Kern/Schumann 1984) wurde davon ausgegangen, dass sich vor allem in technisch vernetzten Systemen eine zunehmende Aufgabenintegration und Gruppenarbeit und damit eine arbeitsorientierte Rationalisierungsvariante in den Unternehmen durchsetzen würde. Diese würde eine neue Stufe der Facharbeit und Kompetenzentwicklung für die Beschäftigten, und gleichzeitig Produktivitäts- und Flexibilitätsvorteile für die Unternehmen erschließen. Michael Schumann (2003: 341) spricht im Rückblick von einem „Gestaltungsenthusiasmus“, der sich im Milieu eines gesellschaftspolitischen Reformklimas ausgebreitet habe.

Der Enthusiasmus wurde allerdings bald gedämpft durch die Erfahrung, dass „innovative Arbeitspolitik“ einstweilen nur gegen starke Widerstände und mit geringer Breitenwirkung umgesetzt werden konnte. Um so attraktiver wurde es, auf den zu Beginn der 90er Jahre anfahrenden Zug der „lean production“ aufzuspringen, um mit der Effizienzsteigerung gewissermaßen im Huckepackverfahren zugleich menschengerechte Arbeitsgestaltung voranzubringen. In dieser Phase wurden wesentliche Veränderungen der Unternehmens- und Arbeitsorganisation eingeleitet – vom Herausnehmen ganzer Hierarchieebenen bis hin zur Prozessorientierung in der Organisation betrieblicher Abläufe, doch der erhoffte neue „Humanisierungs“-Impuls blieb aus. Stattdessen wurde mit dem Vordringen „indirekter“ Steuerungsformen eine Tendenz eingeleitet, die, wie es Dieter Sauer (2005a) formuliert, nach den arbeitspolitischen Phasen des „Aufbruchs“ und der „Anpassung“ nun eine Phase der „Enteignung“ bedeutete. Mit Hilfe des Flaggschiffs „new economy“ konnte die Delegation von Verantwortung an die Arbeitsebene, die Stärkung von Handlungsautonomie der Beschäftigten im Arbeitsprozess als so etwas wie praktizierte kapitalistische Taylorismuskritik gedeutet werden. Wenn „Befreiung der Arbeit als kapitalistisches Projekt“ (Wolf 2003) daher kommt, wird herkömmlicher,

von „Humanisierung der Arbeit“ abgeleiteter Taylorismuskritik der Boden unter den Füßen weggezogen.

Die Informationstechnik-Branche (IT) ist, worauf Andreas Boes (2005) zuletzt hingewiesen hat, weiterhin stilbildend für die Wendungen in der Arbeitspolitik. Die „new economy“ verkörperte die Verheißung, dass der „Mensch im Mittelpunkt“ Kraftquell neuer wirtschaftlicher Dynamik sei. Bestehende Grenzen staatlicher und institutioneller Art, insbesondere Regulierungen der Güter- und Arbeitsmärkte und die durch sie gebotenen Sicherheiten stünden dem nur im Wege. Mit dem Einbruch der „new economy“ sei, so Boes, die Verheißung zwar verblasst, aber der gegen die Gewährung von Sicherheit gerichtete Impuls sei geblieben. Jetzt heiße es: „Die Zeit der Stammplatzgarantien ist vorbei“. Hier werden Leitbilder weit über die IT-Branche hinaus formuliert.

Auf die Arbeitspolitik hat dies eine paradoxe Auswirkung. Schumann (2003: 341) konstatiert einen ausgesprochenen „arbeitspolitischen Pluralismus“ in den Betrieben. Wie so häufig im Leben ist dieser Pluralismus wohl weniger ein Anlass zum Lernen als eher ein Ausdruck von Gleichgültigkeit. Wenn beispielsweise den Projektteams Termine und Budgets vorgegeben werden, ist ein dezentraler Pluralismus für die Führung eines Unternehmens durchaus akzeptabel. Je mehr es gelingt, Arbeitskraft zu re-kommodifizieren (Bosch 2001), desto realistischer ist die Annahme, dass die den Unsicherheiten und Unwägbarkeiten des Marktes (und da vor allem: des Arbeitsmarktes) ausgesetzten Individuen und Teams ihre Arbeit in eigener Initiative so gestalten werden, dass sie „irgendwie“ klarkommen. Anja Gerlmaier (2006) gibt dazu eindrucksvolle Praxisbeispiele. Wozu aber braucht man Gestaltungs politik im Unternehmen, könnte polemisch gefragt werden, wenn es der (auch innerorganisatorische) Markt und die mit ihm konfrontierten Beschäftigten in eigener Initiative schon richten werden?

Die Arbeitsforschung sieht sich durch diese Entwicklungen in eine ungewohnte Orientierungslosigkeit getrieben. Frühere Leitbilder werden fragwürdig, feste Bezugsmuster und organisatorische Rahmenbedingungen betrieblicher Arbeitspolitik verschwimmen. Gelegentlich scheint es, als drifte die Arbeitsforschung in eine Phase des Gestaltungs-pessimismus oder gar des Vermarktlichungsfatalismus ab – im Sinne einer Stimmung, Arbeitspolitik angesichts von „Globalisierung“, „Vermarktlichung“, „Prekarisierung“ und Massenarbeitslosigkeit für letztlich aussichtslos zu halten. Hinzu kommt, dass die Arbeitsforschung heute die Differenziertheit der Arbeitswelt expliziter zum Thema macht, als dies in früheren Phasen der Fall war (vgl. die Kritik von Bosch 2000). Die Furcht vor zu schnellen Verallgemeinerungen veranlasst in jüngerer Zeit Arbeitsforscher verschiedener Provenienz dazu, die Differenzierungen in der Arbeitswelt nicht nur zu betonen, sondern auch zu beschreiben und zu typisieren (Schumann 2003; Dörre 2005; Kratzer 2005).

Diese Unsicherheit über die großen Orientierungen in der Arbeitspolitik und Arbeitsforschung kann sich als sehr fruchtbar erweisen, wenn sie Suchprozesse auslöst. Die Veränderungen in den Rahmenbedingungen betrieblichen Handelns und die Vielfalt und Unterschiedlichkeit der Problemlagen erschweren es zum Beispiel, von *der* typischen Belastungskonstellation im Arbeitsprozess auszugehen, auf die „one best way“ der Arbeitsgestaltung Antworten geben könnte. Zwar hätte dies auch bisher sicher niemand im Sinne praktischer Gestaltungsansätze proklamiert, aber als übergreifendes Leitbild der

Gestaltung hatte die „best practice“ der Stärkung von Handlungsautonomie im Arbeitsprozess durchaus Geltung. Die Herausforderung besteht heute offenkundig darin, innerhalb der Differenziertheit übergreifende Basistrends zu entdecken und empirisch zu belegen. Auf diesem Wege kann die Forschung zur Diskussion über ein neues Leitbild für die Arbeitspolitik beitragen, das die Vielfalt in der Arbeitswelt anerkennt und deshalb dabei hilft, strategische Antworten auf ganz unterschiedliche Problemlagen zu finden – aber eben *strategische* Antworten, die den Akteuren der Arbeitspolitik jene Orientierung erleichtern, die viele von ihnen angesichts einer allseits beklagten Defensivsituation so schmerzlich vermissen.

Zu den möglichen Leitbildern zukünftiger Arbeitspolitik gehört die „Nachhaltigkeit“, die aus der Umweltpolitik ihren Weg in die Diskussion über Arbeitsgestaltung gefunden hat. Zuletzt wurde „Nachhaltigkeit“ in der die Arbeitsforschung bilanzierenden Broschüre des Verbundes „Zukunftsfähige Arbeitsforschung“ (2005) als arbeitspolitisches Kriterium zur Diskussion gestellt, und auch wir greifen in der Arbeit des Forschungsschwerpunkts Arbeitszeit und Arbeitsorganisation am IAT diesen Gedanken auf. Derartige normative Vorstellungen laufen allerdings immer Gefahr, dass sie Schlagwörter bleiben, die viel Papier, aber wenig Praxis bewegen.

„Nachhaltige Arbeitsgestaltung“ ist nicht dazu verdammt, ein modisches Label zu bleiben, wenn man sie als Antwort auf einen realen Widerspruch innerhalb des gegenwärtigen Trends der Kapitalmarktorientierung von Unternehmen und der „Marktsteuerung“ von Arbeit versteht, den Dorothea Voss-Dahm und ich in einem gemeinsamen Beitrag (Lehndorff/Voss-Dahm 2006) analysieren. Alles, was ein Markt vermitteln kann, sind momentane Signale. „Den“ Markt als universelles Steuerungsinstrument etablieren zu wollen bedeutet, die Kurzfristigkeit zum politischen Programm zu machen. Die Erkenntnis, dass „der“ Markt zukunftsblind ist, gehört zu den Klassikern der ökonomischen Kritik des Marktversagens. Auch alle längerfristig orientierten Anlagestrategien im Interesse der Steigerung des Vermögens von Anteilseignern börsennotierter Unternehmen müssen sich mit diesem Problem auseinandersetzen (Waring 2005).

Ein besonders zugespitzter Ausdruck der Begrenztheit und Borniertheit einer Quartalsbericht-orientierten Marktsteuerung von Unternehmen sind die vielfältigen und schwierigen Versuche einer Messung *immaterieller* Ressourcen, die für die Bewertung der zukünftigen Entwicklung von Unternehmen von größter Bedeutung sind (Vormbusch 2005; Diefenbach/Vordank 2005). Selbstverständlich drückt die Diskussion um die Bilanzierung immaterieller Ressourcen zunächst Interessenunterschiede innerhalb der Gruppe der Anteilseigner aus, es handelt sich tatsächlich um einen Widerspruch *innerhalb* kapitalmarktorientierter Unternehmensführung. Bislang setzt sich vor allem die Kurzfristpolitik durch. Der (wenn man so will:) „Langfrist-Fraktion“ unter den Anteilseignern fehlt es offenbar an politischem Gewicht, so dass auch die Anreizstrukturen für das obere Management, vom Vorbild der USA ausgehend, sehr häufig in den Dienst einer Kurzfristorientierung gestellt werden (Stiglitz 2003).

Nun gibt es mehr „stakeholder“ an Unternehmen als nur die „shareholder“. Die am meisten zu verlieren haben, wenn das Unternehmen verschwindet, sind die in ihm Beschäftigten. Die Arbeitenden sind die zuverlässigsten Parteigänger der Langfristigkeit, und dies paradoxerweise häufig im Konflikt mit großen Teilen des Managements und

der Anteilseigner. Das bedeutet keineswegs, dass sie immer als erste und am besten wüssten, was gut für den langfristigen Erhalt der Arbeitsplätze ist. Aber es ist ihr *Interesse*, und zwar hauptsächlich *ihr* Interesse, nach Wegen zur Erhaltung der Arbeitsplätze zu suchen. Arbeit als Lebensäußerung von Menschen hat Bodenhaftung und ist weitaus weniger mobil und „flüchtig“ als Kapital. Mehr noch: Die Interessen der Beschäftigten gehen weit über das Unternehmen hinaus, in dem sie heute angestellt sind. Ihre individuelle „Beschäftigungsfähigkeit“ ist ihr wichtigstes Vermögen auch auf dem externen Arbeitsmarkt. In diese Beschäftigungsfähigkeit gehen aber auch alle Kompetenzen und Lebenserfahrungen ein, die sich die Menschen innerhalb und außerhalb (!) ihrer Erwerbsarbeit erworben haben. All dies macht buchstäblich ihr *Arbeitsvermögen* aus, wie uns Sabine Pfeiffer (2004: 159 ff.) in ihrer Analyse vor Augen führt. Dieses Arbeitsvermögen befindet sich in einem steten Prozess der Produktion, Reproduktion und Erneuerung (aber auch der Brachlegung oder gar Vernichtung). Es zu erhalten und zu mehrern liegt im individuellen Interesse der Menschen. Zugleich ist es aber auch die wichtigste Quelle des Reichtums einer Gesellschaft. Die Gesellschaft ist daher der potenziell gewichtigste „Stakeholder“ an der Gesamtheit der Unternehmen.

Die Reichweite von Arbeitspolitik endet also nicht an den Grenzen des Betriebs, und die Welt außerhalb des Betriebs wirkt auf die Gestaltung der Arbeitsprozesse ein. So selbstverständlich dieser wechselseitige Zusammenhang erscheint, so vergleichsweise gering ist seine praktische Bedeutung in der Arbeitsforschung.

3 „Der Betrieb ist nur zu interpretieren im Netz von Politik“

In einem Lehrbuch zur Arbeitspolitik (Keller 1991: 1) wird für die Beschreibung des Gegenstands auf eine Definition des Wissenschaftszentrums Berlin (WZB) aus den 80er Jahren zurückgegriffen: „Unter Arbeitspolitik wird der Prozeß der Einflußnahme von betrieblichen, überbetrieblichen und staatlichen Handlungsträgern auf die Organisation des Arbeits- und Produktionsprozesses und seine sozialen Folgewirkungen – unter Berücksichtigung unterschiedlicher Interessenlagen – verstanden.“ Interessant an dieser Formulierung ist sowohl der ausdrückliche Bezug auf unterschiedliche Interessen der Beteiligten als auch das Verständnis von Verflechtung betrieblicher Vorgänge mit dem Ensemble gesellschaftlicher und politischer Prozesse. In einem Sammelband des WZB, der der Entwicklung dieses weiten Begriffs von Arbeitspolitik diene (Naschold/Jürgens 1984), formulierte Wolf-Dieter Narr (1984: 460) den klugen Satz: „Der Betrieb ist nur zu interpretieren im Netz von Politik.“ Liegt dann nicht der Schluss nahe, dass der Betrieb auch nur zu *verändern* sei im Netz von Politik?

Zu den Promotoren eines solchen Verständnisses von Arbeitspolitik gehörte Frieder Naschold (1984: 51 f.), der dieses Netz präzierte, indem er zwischen der unmittelbar auf den Arbeitsprozess bezogenen Politik und den sie beeinflussenden Rahmenbedingungen unterschied („politics in production“ und „politics of production“). Zu letzteren zählte er ausdrücklich die „Reproduktionspolitik“, die auf alle jene Bereiche gerichtet ist, die für die Wiederherstellung von Arbeitskraft relevant sind. Arbeitspolitik findet demnach zwar auf dem betrieblichen „Terrain“ statt, aber über ihre Orientierung wird in verschiedenen „Arenen“ gerungen, und diese Auseinandersetzungen sind von länders-

spezifischen „Regimes“ geprägt. Unter den vor diesem Hintergrund wichtigsten offenen Forschungsfragen hob er den Zusammenhang zwischen dem „Regime“ und dem konkreten Arbeits- und Produktionsprozess hervor.

Dieser Rückbezug auf über 20 Jahre alte Überlegungen dient nicht dazu, die Brisanz der heutigen Diagnosen und Überlegungen zur Krise der Arbeitspolitik zu relativieren. Es geht allein darum, den Horizont abzustecken, der ins Auge gefasst werden muss, wenn Arbeitspolitik und Arbeitsforschung revitalisiert werden sollen. Das arbeitspolitische Handeln der Akteure im Betrieb steht im Kontext mit Institutionen innerhalb und außerhalb des Betriebes und des Handelns der Akteure in diesen „Arenen“. Dieses Handeln kann seinerseits dazu beitragen oder sogar bewusst darauf gerichtet sein, die Funktionsweise der betreffenden Institutionen zu verändern. Als ein wichtiges Beispiel zeigt Haipeter (2006), wie sich die Rolle des arbeitspolitischen Akteurs Betriebsrat mit der rasanten Öffnung des Systems der Flächentarifverträge für ausgestaltende – teilweise auch abweichende – betriebliche Regelungen verändert. Der Betriebsrat positioniert sich neu in seinen Beziehungen zum Management, zu den Beschäftigten, aber auch zur Gewerkschaft und den von ihr ausgehandelten Tarifverträgen. Für die Arbeitspolitik im Betrieb ist es wichtig, *wie* er sich positioniert. Der wichtigste Faktor dafür dürfte seine eigene politische Orientierung sein, aber zu berücksichtigen sind auch weitere Einflussgrößen von branchenspezifischen Regelungen und Praktiken bis hin zu gesetzlichen Veränderungen der Betriebsverfassung. Seine politische Orientierung wiederum wurzelt in der Vita seiner meinungsprägenden Mitglieder und verändert sich unter dem Einfluss sowohl der betrieblichen Erfahrungen als auch der Außenwelt, darunter möglicherweise auch unter dem Einfluss gewerkschaftlicher Diskussionen und Politik. Diese wiederum werden – ebenso wie das Handeln des Betriebsrats und seines Gegenübers im Betrieb, des Managements – geprägt von der schwierigen Wegstrecke, auf die das nationalspezifische „Regime“ der Organisation von Produktion und Beschäftigung geraten – und auch manövriert worden – ist (vgl. Bosch et al. 2005).

Die Bedeutung derartiger Zusammenhänge ist offensichtlich, und es mehren sich die Plädoyers für ein „weites Verständnis von Arbeitspolitik“. So finden es die Autorinnen und Autoren der gemeinsamen Bilanz des Verbundes „Zukunftsfähige Arbeitsforschung“ (2005: 28) wichtig festzuhalten: „Arbeitspolitik umfasst alle arbeitsmarktpolitischen AkteurInnen ..., vor allem aber auch die durch Politik vermittelten Arbeitsverhältnisse selbst, wofür eine Konzeption von Arbeit als politischem Feld hilfreich sein kann.“ In der Forschungspraxis dagegen hinterlässt diese Einsicht bislang nur vergleichsweise schwache Spuren. In der soeben zitierten Publikation heißt es denn auch im selben Absatz: „Die Forschungs- und Handlungsperspektive einer multidimensionalen, Ressort und Disziplin übergreifenden ‚Arbeitspolitik‘ ist keine neue Forderung, stellt aber nichts desto trotz nach wie vor ein uneingelöstes Desiderat dar.“ Die deutsche Arbeitsforschung ist mehrheitlich auffallend betriebszentriert. Diese Perspektive ist zunächst nicht zu kritisieren, hat sie doch ein reiches Wissen über Organisationsveränderungen und Arbeitsprozesse im Betrieb hervorgebracht. In jüngerer Zeit, die „Subjektorientierung“ in den Managementstrategien analysierend, rücken auch – manchmal vorrangig – mit den einzelnen Beschäftigten deren „lebensweltliche“ Bezüge ins Blickfeld der Arbeitsforschung. Doch die Welt außerhalb des Betriebs hat weitere Dimensionen.

Sie zu erforschen, die Beziehungen zwischen verschiedenen Akteursebenen und Politikfeldern und zwischen Akteuren und Institutionen zu analysieren, stößt bislang auf geringeres Interesse.

Mit unserem Buch „Das Politische in der Arbeitspolitik – Ansatzpunkte für eine nachhaltige Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung“ (Lehndorff 2006) wollen wir einen kleinen Beitrag dazu leisten, dass dieses Interesse wieder lebhafter wird. Das *Politische* in der Arbeitspolitik ist dabei durchaus doppeldeutig gemeint. Zum einen bezeichnet es eine Sicht auf den Gegenstand – nämlich den Versuch, den Betrieb „zu interpretieren im Netz von Politik“. Zugleich, und wohl untrennbar damit verbunden, signalisiert es ein Interesse der Forschenden: Arbeitsforschung so zu betreiben, dass mit der Analyse der empirisch vorgefundenen Prozesse Ansatzpunkte für die Beeinflussung und Gestaltung dieser Prozesse freigelegt werden. Ansatzpunkte, die nicht aus den Wünschen der Forschenden abgeleitet und von außen an die „schlechte Wirklichkeit“ herangetragen werden, sondern Ausdruck der Widersprüche in den praktischen Arbeitsprozessen sind – Widersprüche, die unter bestimmten Bedingungen Anlass geben können zu Konflikten, aus denen veränderndes Handeln entstehen kann.

Die Essenz des Buches kann mit einem Satz zusammengefasst werden: *Der Betrieb ist nicht zu verstehen, wenn man nur den Betrieb betrachtet.* Und die Betriebe sind mit Breitenwirkung auch nicht *veränderbar*, wenn die Akteure im Betrieb auf sich gestellt sind und wenn nur sie angesprochen werden. Dass der Betrieb erst „im Netz von Politik“ analysierbar und veränderbar ist, wird ironischerweise dort am deutlichsten, wo bisher kaum jemand hingesehen hat: in den sozialen Dienstleistungen, dem stärksten Wachstumsmotor unserer Volkswirtschaft. Sowohl bei den Akteuren der Arbeitspolitik als auch in der industriesoziologischen Forschungsgemeinde – von der staatlichen Politik einmal zu schweigen – sind es nur Minderheiten, die sich ernsthaft für diese Bereiche interessieren. Doch hier schlummern die größten Wachstumspotenziale von Beschäftigung. Wenn sie geweckt werden, werden auch die Konflikte um Arbeitsbedingungen in diesen Bereichen zunehmen. Und gerade Konflikte sind es doch, die Potenziale der Veränderung freisetzen. In den sozialen Dienstleistungen – und anderswo.

Literatur

- Boes, Andreas**, 2005: Arbeitspolitik nach dem Ende des New-Economy-Hype: Vortrag bei der KoprA-Tagung „Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik neu erfinden – oder: Was bleibt von der Humanisierung der Arbeit?“, 7.-8. Juli 2005. (Ms.). München: ISF. http://www.kopra-online.de/pdf/boes_arbeitspolitik.pdf
- Böhle, Fritz**, 2004: Zum Stand der Arbeitsforschung. KoprA-Tagung „Von der Allgegenwart der verschwindenden Arbeit – Neue Herausforderungen der Arbeitsforschung“. München, 2.-3. Dezember 2004. München: ISF. <http://www.isf-muenchen.de/pdf/standderarbeitsforschung.pdf>
- Bosch, Gerhard**, 2000: Entgrenzung der Erwerbsarbeit: lösen sich die Grenzen zwischen Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit auf? In: Minssen, Heiner (Hrsg.): Begrenzte Entgrenzungen: Wandlung von Organisation und Arbeit. Berlin: Edition Sigma, S. 249-268.
- Bosch, Gerhard**, 2001: Konturen eines neuen Normalarbeitsverhältnisses. In: WSI-Mitteilungen 54, S. 219-230.

- Bosch, Gerhard / Haipeter, Thomas / Latniak, Erich / Lehdorff, Steffen / Schief, Sebastian**, 2005: Changes in the system or change of system? The national employment model of Germany; contribution to the conference "Dynamics of National Employment Models (DYNAMO)", 1st project conference and 26th conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation (IWPLMS), Berlin, September 8th-11th, 2005. 1. draft. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik.
<http://iat-info.iatge.de/projekt/2005/dynamo/papers/dynamogermany.pdf>
- Brödner, P. u.a.** (Hrsg.), 1991: Rückkehr der Arbeit in die Fabrik: Wettbewerbsfähigkeit durch menschenzentrierte Erneuerung kundenorientierter Produktion. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik.
- Diefenbach, Thomas / Vordank, Tino**, 2005: Erfassung und Bewertung von immateriellen Ressourcen im Rahmen betrieblicher Meß- und Bewertungssysteme. In: Moldaschl, Manfred (Hrsg.): Immaterielle Ressourcen. Nachhaltigkeit von Unternehmensführung und Arbeit Bd. 1. Arbeit, Innovation und Nachhaltigkeit Bd. 3. München: Hampp, S. 177-220.
- Dörre, Klaus**, 2005: Prekarität – Eine arbeitspolitische Herausforderung. In: WSI-Mitteilungen 58, S. 250-258.
- Gerlmaier, Anja**, 2006: Nachhaltige Arbeitsgestaltung in der Wissensökonomie? Zum Verhältnis von Belastungen und Autonomie in neuen Arbeitsformen. In: Lehdorff, Steffen (Hrsg.): Das Politische in der Arbeitspolitik: Ansatzpunkte für eine nachhaltige Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung. Berlin: Edition Sigma, S. 71-98.
- Haipeter, Thomas**: 2006: Betriebsräte unter Handlungsdruck: Interessenvertretungspolitik im Zeichen der flexiblen Arbeitszeitregulierung. In: Lehdorff, Steffen (Hrsg.): Das Politische in der Arbeitspolitik: Ansatzpunkte für eine nachhaltige Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung. Berlin: Edition Sigma, S. 195-225.
- Jürgens, Ulrich**: 1984: Die Entwicklung von Macht, Herrschaft und Kontrolle im Betrieb als politischer Prozeß: eine Problemskizze zur Arbeitspolitik. In: Jürgens, Ulrich u.a. (Hrsg.): Arbeitspolitik: Materialien zum Zusammenhang von politischer Macht, Kontrolle und betrieblicher Organisation der Arbeit. Opladen: Leviathan, Sonderheft 5, S. 58-91.
- Jürgens, Ulrich u.a.** (Hrsg.), 1984: Arbeitspolitik: Materialien zum Zusammenhang von politischer Macht, Kontrolle und betrieblicher Organisation der Arbeit. Opladen: Leviathan, Sonderheft 5.
- Keller, Bernd**, 1991: Einführung in die Arbeitspolitik: Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmarkt in sozialwissenschaftlicher Perspektive. München: Oldenbourg
- Kern, Horst / Schumann, Michael**, 1984: Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion: Bestandsaufnahme. Trendbestimmung. München: Beck.
- Kratzer, Nick**, 2006: Entgrenzung, Entsicherung, Unbestimmtheit – Konsequenzen für Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik. KOPRA-Tagung "Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik neu erfinden – oder: Was bleibt von der Humanisierung der Arbeit?", 7.-8. Juli 2005. Einführungsreferat. München: ISF.
http://www.kopra-online.de/pdf/kratzer_entgrenzung.pdf
- Latniak, Erich**, 2006: Auf der Suche nach Verteilungs- und Gestaltungsspielräumen: eine Bilanz der Organisationsveränderungen seit den 90er Jahren. In: Lehdorff, Steffen (Hrsg.): Das Politische in der Arbeitspolitik: Ansatzpunkte für eine nachhaltige Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung. Berlin: Edition Sigma, S. 34-70.

- Lehndorff, Steffen** (Hrsg.), 2006: Das Politische in der Arbeitspolitik: Ansatzpunkte für eine nachhaltige Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung. Berlin: Edition Sigma.
(<http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/2006/lehndorff01.html>)
- Lehndorff, Steffen / Voss-Dahm, Dorothea**, 2006: Kunden, Kennziffern und Konkurrenz: Markt und Organisation in der Dienstleistungsarbeit. In: Lehndorff, Steffen (Hrsg.): Das Politische in der Arbeitspolitik: Ansatzpunkte für eine nachhaltige Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung. Berlin: Edition Sigma, S. 127-153.
- Narr, Wolf-Dieter**, 1984: Politisiert die Arbeit: eine Anregung für Theorie und Praxis. In: Jürgens, Ulrich u.a. (Hrsg.): Arbeitspolitik: Materialien zum Zusammenhang von politischer Macht, Kontrolle und betrieblicher Organisation der Arbeit. Opladen: Leviathan Sonderheft 5, S. 429-467.
- Naschold, Frieder**, 1984: Arbeitspolitik: Gesamtwirtschaftliche Rahmenbedingungen, betriebliches Bezugsproblem und theoretische Ansätze der Arbeitspolitik. In: Jürgens, Ulrich u.a. (Hrsg.): Arbeitspolitik: Materialien zum Zusammenhang von politischer Macht, Kontrolle und betrieblicher Organisation der Arbeit. Opladen: Leviathan Sonderheft 5, S. 11-57.
- Pfeiffer, Sabine**, 2004: Arbeitsvermögen: ein Schlüssel zur Analyse (reflexiver) Informatisierung. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss.
- Sauer, Dieter**, 2005: Erosion herkömmlicher Arbeitspolitik: kontroverse Ansatzpunkte für eine strategische Neuausrichtung. KOPRA-Tagung "Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik neu erfinden – oder: Was bleibt von der Humanisierung der Arbeit?", 7.-8. Juli 2005. Einführungsreferat. München: ISF.
http://www.kopra-online.de/pdf/sauer_arbeitspolitik.pdf
- Schumann, Michael**, 2002: Das Ende der kritischen Industriesoziologie? SOFI-Mitteilungen Nr. 30. http://www.sofi-goettingen.de/fileadmin/Michael_Schumann/Material/Schumann-neu.pdf
- Stiglitz, Joseph E.**, 2003: The roaring nineties: a new history of the world's most prosperous decade. New York: Norton.
- Verbund „Zukunftsfähige Arbeitsforschung“**, 2005: Zukunftsfähige Arbeitsforschung: Arbeit neu denken, erforschen, gestalten. Dresden: Eigenverl.
- Vormbusch, Uwe**, 2005: Das neue Alphabet des Kapitalismus: von A wie Audit bis Z wie Zertifizierung. In: Wagner, Hilde (Hrsg.): "Rentier' ich mich noch?" Neue Steuerungskonzepte im Betrieb. Hamburg: VSA-Verl., S. 87-112.
- Waring, Peter**, 2005: Institutional Investors and Contemporary Corporate Governance: Prospects for Enhanced Protection of Employee Interests in Liberal Market Economies. Paper presented at the 26th Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation (IWPLMS), Berlin, 8 - 11 September 2005.
http://www.iatge.de/projekt/2005/dynamo/papers/waring_abstract.pdf
- Wolf, Harald**, 2003: Befreiung der Arbeit als kapitalistisches Projekt? In: Kurswechsel: Zeitschrift für gesellschafts-, wirtschafts- und umweltpolitische Alternativen, Heft 3, S. 101-110