

Arbeitspolitik unter Bedingungen der Flexibilisierung und „Globalisierung“

Vom Gestaltungsanspruch zur arbeitspolitischen Abstinenz – Neue Perspektiven?

Mario Helfert und Gudrun Trautwein-Kalms

„Ich frage mich, warum es über die dramatischen Folgen der modernen Arbeitsorganisation keine öffentliche Debatte gibt.“

Richard Sennett in dem Interview „Der charakterlose Kapitalismus“ (DIE ZEIT vom 26. 11. 1998, S. 29), in dem es um Konsequenzen der Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse gegangen ist.

1. Gesellschaftspolitischer Hintergrund: Politische Erwartungen – fehlende Konzepte

Die Ergebnisse der letzten Bundestagswahl können interpretiert werden als ein Votum gegen Delegitimation des Sozialstaates und für einen aktiven Staat, also für einen Staat, der seine Aufgabe nicht nur in der Deregulierung und Durchsetzung von Marktverhältnissen in allen Bereichen als Anpassung an die Globalisierung sieht, vielmehr steuernd und gestaltend auf sie einwirkt.

Man hätte vermuten können, die kritischen Sozialwissenschaften brauchten ihre Schubladen nur zu öffnen, um die Politik (und Gewerkschaften) mit neuen Ideen geradezu zu überschwemmen, sie unter produktiven Druck von konkreten Reformkonzepten zu setzen, ein wenig auch gesellschaftspolitische Ori-

entierungen zu vermitteln und damit die Unübersichtlichkeit etwas zu verringern. Nicht zuletzt würden sie auf diese Weise zugleich die Richtung und Notwendigkeit der sozialwissenschaftlichen Forschung der nächsten Jahre selbst begründen.

Weit gefehlt: die Schubladen scheinen leer. Das große Schweigen ist schon erstaunlich. „Die Gesellschaft“ (insoweit sie sich in einer sozialwissenschaftlichen Debatte artikuliert) scheint sich aus der öffentlichen Diskussion verabschiedet zu haben. Das Erbe der 16 Jahre Kohl ist nicht zu übersehen: kulturelle Hegemonie des Neoliberalismus, Resignation der kritischen Sozialwissenschaften, vor allem Zerstörung von Infrastrukturen, Institutionen, Forschungsprogrammen und Projekten, die früher die politische Reformdiskussion getragen haben, und zwar beim Staat, in der Wissenschaft, den Medien und bei den Gewerkschaften. Auch wenn die „reflexive Modernisierung“ zu einem Modebegriff geworden ist, scheint es um die Bedingungen der gesellschaftlichen Selbstreflexion nicht gut bestellt zu sein. Die lange „Wendezeit“ hat auch in der sozialwissenschaftlichen, nicht zuletzt der industriesoziologischen und arbeitspolitischen Forschung tiefe Spuren hinterlassen. Deutlich wird dies bei den empirischen Erkenntnissen über die realen Entwicklungen, sie sind fragmentarisch – die Diskus-

Gliederung

1. Gesellschaftspolitischer Hintergrund: Politische Erwartungen – fehlende Konzepte
2. Der Wandel der Perspektive: Von der technischen Entwicklung zu neuen Unternehmensstrategien und zur Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses als den Triebkräften des gesellschaftlichen Wandels
3. Von der verkürzten Sicht des neuen Paradigma
4. Facetten der Ist-Situation

Dr. Mario Helfert ist Referent im WSI in der Hans-Böckler-Stiftung und verantwortlicher Redakteur der WSI-Mitteilungen. Dr. Gudrun Trautwein-Kalms ist Referentin im WSI. Beide haben das vorliegende Schwerpunkt-heft koordiniert.

sion beherrschen wenige „Großthesen“ à la Globalisierung, Informationsgesellschaft, Ende der Arbeitsgesellschaft und des Sozialstaates, Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses und von Arbeitszeitstrukturen und freilich das alles durchdringende neoklassische Marktmodell. Die Botschaft ist Deregulierung und Stärkung des Marktes, individuelle Verantwortung und immer wieder Sparen und Kostenentlastung. Das Marktmodell gibt vor, sowohl die vermeintlich empirischen Diagnosen von Ursachen für alle sozialen und ökonomischen Probleme der Gegenwart als auch zugleich die vermeintlich einzig richtigen und allein greifenden Rezepte zu liefern.

Es genügt offenbar nicht, eine neue Regierung zu wählen; die eigentlichen Probleme stellen sich beim Zurückdrängen des Neoliberalismus und bei der Wiedergewinnung der kulturellen Hegemonie für ein neues Reformprojekt, und zwar vielleicht weniger bei den „breiten Schichten“ als bei den eigentlichen Trägern der kulturellen Hegemonie, d.h. in Wissenschaft, Medien, Staatsapparat und z.T. auch in Parteien aller Couleur selbst.

Zaghafte Anfänge – das soll nicht geleugnet werden – gibt es inzwischen: die staatliche Forschungspolitik ebenso wie der DGB versuchen sich wieder stärker in arbeitspolitischen Fragen zu positionieren. Offenbar profiliert sich auch Europa wieder stärker in sozialer Perspektive, wie dies im Amsterdamer Vertrag als dem neuen Schwungrad einer europäischen Arbeits- und Sozialpolitik angelegt ist.

Aber ein einfaches Anknüpfen an Reformkonzepte vergangener Zeiten ist nicht möglich. Der tiefgreifende wirtschaftliche und gesellschaftliche Wandel hat ihnen den Boden entzogen. Freilich, diesen Wandel analytisch und in einer Gestaltungsperspektive zu durchdringen ist schon ein zentrales Problem.

2. Der Wandel der Perspektive: Von der technischen Entwicklung zu neuen Unternehmensstrategien und zur Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses als den Triebkräften des gesellschaftlichen Wandels

Bis vor wenigen Jahren standen im Zentrum gewerkschaftlicher und sozialwissenschaftlicher Aufmerksamkeit – in der Tradition einer jahrzehntelangen Diskussion – die sozialen Folgen (und Gestaltungsmöglichkeiten!) des technischen Wandels, d.h. seine Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen, Qualifikation, Beschäftigung, Beteiligung am Arbeitsplatz u.a. arbeitspolitische Fragen. Das galt selbst für die sogenannte systemische Rationalisierung, bei der der Gesamtzusammenhang und die Wechselwirkung von auf neuen Techniken basierenden Rationalisierungskonzepten in den Vordergrund gerückt worden ist. Sogar die Rezeption der Lean Production vollzog sich weitgehend noch unter dieser Perspektive „von unten“: Sie wurde – zumindest in Deutschland – vor allem un-

ter dem Blickwinkel der Beteiligung, Selbststeuerung, Gruppenarbeit, Qualifizierung und ihrer „wahrwandten“ Modelle und Vorläufer, die z.B. schon im Rahmen von Humanisierungsprojekten entwickelt und erprobt worden sind, wahrgenommen und diskutiert.

Diese arbeitspolitische Sichtweise war sicherlich nicht falsch. Aber in dieser Rezeption ist zu wenig beachtet worden, daß eine konsequent nach den Grundsätzen der Lean Production gestaltete Produktion, namentlich verschlankte Hierarchie, im Grunde eine anders konstruierte Organisation, ja ein anders konstruiertes Unternehmen unabdingbar macht – und das ist eine andere, weiterreichende Perspektive. In ihr wird die gesamte Wertschöpfungskette von Betrieben und Unternehmen (einschließlich Zulieferer) in den Vordergrund gerückt; der „Blick von unten“ allein, d.h. der „traditionelle“ arbeitspolitische Ansatz, der sich vor allem auf Folgewirkungen von Veränderungen innerbetrieblicher Abläufe und deren sozusagen betriebsrätliche Bewältigung beschränkt, gerät dabei im wahrsten Sinne des Wortes zu kurz, verliert aus dem Blickfeld die eigentliche Verursachung dieser Veränderungen und damit auch zentrale Anknüpfungspunkte für die Auseinandersetzung mit derartigen Konzepten.

Daß sich schon seinerzeit in den Unternehmen tiefgreifende Umstrukturierungen vollzogen haben, ist den Gewerkschaften und der sozialwissenschaftlichen, insbesondere industriesoziologischen Forschung zwar nicht verborgen geblieben. Schon in den 80er Jahren setzte in den Gewerkschaften die Diskussion um Unternehmensspaltungen, Profit-Center, Ausgliederungen, Outsourcing, Flexibilisierung, Dezentralisierung usw. ein. Diese Diskussion bezog sich aber vor allem auf die Folgewirkungen derartiger betrieblicher und unternehmensrechtlicher Strategien für die Betriebsverfassung und Mitbestimmung auf der Unternehmensebene. Sie betraf insofern wichtige Aspekte, aber da es ihr wiederum an Verknüpfungen mit den Arbeitsbedingungen als der vermeintlich eigentlichen Ebene gewerkschaftlicher Interessenvertretung weitgehend mangelte, wurde sie arbeitspolitisch nicht entsprechend ihrer möglichen und tatsächlichen Bedeutung eingeschätzt. Die Wahrnehmung der arbeitspolitischen Akteure und insbesondere der Forschung blieb zunächst in den Vorstellungen von der – zentralen – gewerkschafts- und gesellschaftspolitischen Bedeutung der Entwicklung der Technik, der Rationalisierungskonzepte, der Arbeitsbedingungen und der Nutzung der Arbeitskraft am Arbeitsplatz gefangen.

Dieses Bild ist in den letzten Jahren gründlich revidiert worden – vielleicht zu gründlich. Mit der Diskussion um Globalisierung und die vermeintliche Standortschwäche rückten ins Zentrum der Aufmerksamkeit unternehmensstrategische und angebotspolitische Aspekte, und zwar derart dominant, als ob sich arbeitspolitische und industriesoziologische Probleme überhaupt nicht mehr stellen würden und auf dieser Ebene kein Handlungsbedarf bestünde.

Dies überrascht, denn die Arbeit wird nach wie vor „gestaltet“, und Entwicklung der Produktivität, Innovation, Steigerung der Ergiebigkeit der Arbeit stellen nach wie vor zentrale Parameter für Kosten und Wettbewerbsfähigkeit. Es gibt nach wie vor den technischen und organisatorischen Wandel, nach wie vor haben die Arbeitsbedingungen und die Gestaltung der Arbeit Folgewirkungen für den Betrieb, die Gesellschaft und die einzelnen, die weit über Kosten, Löhne und Produktivität hinausgehen (Motivation, Entfaltungschancen, Gesundheit, Beteiligung, Qualifikation). Was alles und in welcher gesellschaftspolitischen Perspektive wurde im Kontext des technischen Wandels, der Entwicklung der Qualifikation, Taylorismus und Fordismus, industrieller Demokratie, Humanisierung der Arbeit verknüpft und diskutiert und welche Infrastrukturen waren auf diesem Feld ausgebaut!

Die Wahrnehmung dieser Entwicklungen und Fragen in der Wissenschaft, Politik und Öffentlichkeit, ja bei den Gewerkschaften scheint sich aber in den letzten Jahren gravierend verändert zu haben. Dem Verschwinden der Humanisierung der Arbeit, dem gewerkschaftlichen Gestaltungsanspruch, steht das Wegtauchen (zumindest aus der öffentlichen Diskussion) von REFA und ähnlichen Systemen als Synonymen für entsprechende arbeitspolitische Gestaltungskonzepte und -ansprüche von Betrieben gegenüber. Spätestens nach und mit der Lean Production scheint die engagierte Diskussion wie verloschen. Statt dessen: Globalisierung, Deregulierung, Flexibilisierung, Vernetzung, Benchmarking, virtuelle Unternehmen, Verbetrieblichung der Tarifpolitik, Beschäftigungssicherungsverträge, Concession bargaining und vieles andere mehr – vor und über allem aber Flexibilisierung der Arbeitszeit in vielfältigsten Formen, vornehmlich mit dem Ziel einer genauen Anpassung von Personalstrukturen und Arbeitszeiten an den im Tages-, Wochen- und Jahresverlauf schwankenden Arbeitsanfall. Fragen der technischen Entwicklung und ihrer Folgen scheinen für Beschäftigte, Gewerkschaften und auch Betriebe vor dem Hintergrund jener Fragen zweitrangig, ja obsolet geworden zu sein.

3. Von der verkürzten Sicht des neuen Paradigma

Mit den unter dem Deckmantel „Globalisierung“ einhergehenden Unternehmensstrategien und mit dem Umbruch des Fordismus sind auch tiefgreifende Änderungen der Arbeitsorganisation, der Arbeitsabläufe, Qualifikation, Beteiligung und anderer Arbeitsbedingungen verknüpft – die Art dieser Folgewirkungen ist aber z.Z. bestenfalls punktuell empirisch gesichert, z.B. Flexibilisierung (sie bezieht sich aber vor allem auf die Arbeitszeit sowie arbeitsrechtliche Veränderungen von Arbeitsverhältnissen, also nur auf bestimmte Aspekte der Arbeit). In weiten Bereichen wird die Diskussion durch Extrapolationen von Einzelbeobachtungen („Arbeitskraft-Unternehmer“, „virtuelle Arbeitsorganisationen“), bzw. spekulative Generalisierungen

(„Wissensgesellschaft“) bestimmt; ebenso wenig ist empirisch gesichert, welche Zwänge aus dem ökonomischen Umfeld konkret resultieren und vor allem auch, ob und welche arbeitspolitische Handlungsspielräume bestehen und wie sie zu nutzen wären.

Zugleich kann man aber annehmen, daß Betriebe nach wie vor dezidierte technisch-organisatorische Rationalisierungsstrategien verfolgen, die für die Kosteneinsparung und Effizienzsteigerung kaum weniger beitragen als die oben angedeuteten neuen Praktiken. Die sozialen Folgewirkungen der „traditionellen“ Rationalisierungskonzepte betreffen auch kaum nur Lohn und Arbeitszeit und sind sicherlich nicht ohne Bedeutung für die betriebliche Interessenvertretung. Dennoch spielen sie in der wissenschaftlichen und politischen Diskussion kaum eine Rolle und werden z.Z. kaum systematisch erfaßt und analysiert, geschweige denn repräsentativ erhoben. In welche Richtung dabei die arbeitspolitische Praxis, die Gestaltung der Arbeit tendiert, scheint kaum mehr zu interessieren; eine Forschung, die nach Ursachen fragt und Gestaltungsdimensionen erschließt, liegt entsprechend nicht mehr im Trend.

Der analytische Blick auf Entwicklungen in der alten und der neuen Arbeitswirklichkeit hat offensichtlich einen tiefen Paradigmenwechsel durchgemacht.

Exemplarisch für das neue Paradigma und das, was dabei „übersehen“ wird, sind vielleicht *Verträge zur Beschäftigungssicherung* und ihre öffentliche Wahrnehmung, häufig auch als betriebliche Bündnisse für Arbeit bzw. Concession bargaining genannt: Als ein zentrales Instrument der angebotsorientierten Politik der „Verbesserung der Angebotsbedingungen“ erweist sich die gewollte Verschlechterung der Arbeitsverträge. Das heißt auch: Die Normalarbeitsverhältnisse, also die tradierten Beschäftigungsmuster der vermeintlich überholten Arbeitsgesellschaft sind nicht „in Auflösung begriffen“¹⁾, lösen sich nicht von sich aus auf, sie werden aufgelöst, und zwar als gezieltes personalpolitisches Rationalisierungsinstrument (bzw. es wird keine Arbeit in Normalarbeitsverhältnissen angeboten). Es sind nicht Individualisierung, Pluralisierung von Lebensstilen, Werte- und Einstellungswandel, zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen, eine vermeintlich gestiegene individuelle Souveränität über die eigene Arbeit, die diese Erosion des Normalarbeitsverhältnisses vornehmlich vorantreiben und dafür verantwortlich sind, daß „unsere Arbeitskultur der der ‚Entwicklungsländer‘ immer ähnlicher wird“²⁾ – der Motor dieser Entwicklung sind vielmehr veränderte unternehmerische und betriebliche Strategien. Sie sind es auch, und nicht der Wunsch der Beschäftigten nach mehr individueller Gestaltung der Arbeitsverhältnisse, die der Flexibilisierung ihren spezifischen Stempel aufdrücken.

¹⁾ Matthies, H., Mückenberger, U. u.a., Arbeit 2000, Reinbek 1994, S. 11 f.

²⁾ So der Campus-Verlag in einer Anzeige für das Buch von Beck, U., *Schöne neue Arbeitswelt*, Band 2 der Buchreihe EXPO 2000; FR vom 31. 3. 1999, S. 8.

Flexibilisierung und Deregulierung haben auch nicht hauptsächlich zum Ziel, Produktivität und Innovation freizusetzen, geschweige denn die individuelle Selbstbestimmung über die eigene Arbeit zu erhöhen, sondern werden vor allem verfolgt, um von bisherigen arbeitsvertraglichen, namentlich tariflichen Regelungen abweichen zu können – i.d.R. heißt das, die bisherigen Standards zu unterschreiten.

Was früher also über Rationalisierungsstrategien und technische Innovation, nämlich Erhöhung der Rentabilität und Kostensenkung über Steigerung der Arbeitsproduktivität und Ergiebigkeit von Arbeit (und zwar innerhalb gegebener Arbeitsverhältnisse) erreicht wurde, wird jetzt durch den unmittelbaren Zugriff auf die gesamte Persönlichkeit der Beschäftigten, die Löhne, und Lohnnebenkosten angestrebt. Ihre Absenkung, zumindest ihr Zurückbleiben hinter der Produktivitätsentwicklung, wird so für den Betrieb (!) zu einer neuen Quelle der Wertschöpfung, vergleichbar der „Energiegewinnung“ durch Energieeinsparung. Nimmt man andere Formen der „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“ wie 630-Mark-Jobs, Leiharbeit, Sozialdumping, Scheinselbstständigkeit, Teilzeitarbeit und Flexibilisierung der Arbeitszeit hinzu, so wird die Dimension deutlich, in der diese Wertschöpfung und „Verbesserung von Angebotsbedingungen“ vor allem durch Eingriffe in Arbeitsverhältnisse von den Betrieben schon erschlossen worden ist. Nicht zuletzt wurde dies dabei durch die staatliche Politik der Deregulierung ermöglicht und gefördert: Transformation des Sozialstaates zum Wettbewerbsstaat³⁾.

Von einem Beitrag der Arbeitspolitik gerade zur Lösung von Problemen, die im Kontext der Globalisierung diskutiert werden (Wettbewerbsfähigkeit, Standorticherung, Kostensenkung durch Erhöhung der Produktivität), konnte in den letzten Jahren kaum die Rede sein. Gibt es auf der betrieblichen, gewerkschaftlichen und forschungspolitischen Ebene keinen arbeitspolitischen Handlungsbedarf mehr? Offensichtlich werden aus der Entwicklung von Arbeitsbedingungen und den sozialen Auswirkungen des technischen Wandels keine gesellschaftspolitischen Konsequenzen gezogen, wie dies noch bis weit in die 80er Jahre der Fall war.

Schlüsselposition bei der gesellschaftlichen Entwicklung werden jetzt der Arbeitslosigkeit und der sozialen Polarisierung der Arbeitsverhältnisse zugesprochen (Prekarisierung) – haben *auch* Arbeitspolitik und Industriosozilogie mit hinreichendem Nachdruck auf die Bedeutung der Entwicklung von Technik und Arbeitsorganisation im Zusammenhang mit diesen ohne Zweifel zentralen sozialen Probleme hingewiesen? Müßte sich die Arbeitspolitik nicht stärker in die wissenschaftliche Auseinandersetzung und öffentliche Diskussion zurückmelden? Anlässe und auch Ansätze, das zeigen die Beiträge in diesem Heft, gäbe es genug, Forschungsfelder und offene Fragen, bei denen ihre Kenntnisse benötigt werden und weiterentwickelt werden könnten, zeigen sich zuhauf,

wie schon eine knappe Skizze der aktuellen Probleme aufweist.

4. Facetten der Ist-Situation

Die für die jetzige Entwicklung der Arbeitsbedingungen wesentlichen Faktoren lassen sich folgendermaßen zugespitzt systematisieren; sie müßten in einer reaktivierten arbeitspolitischen Diskussion stärker konturiert werden:

- Unternehmensstrategien wie Outsourcing, Dezentralisierung, „Unternehmen im Unternehmen“, „virtuelle“ Unternehmen, (internationale) Vernetzung von Arbeitsprozessen in der Fertigung und im Bereich industrieller Dienstleistungen über die Unternehmensgrenzen hinaus erschließen Rationalisierungspotentiale, ohne aber immer auf betrieblicher Ebene gleichermaßen in der Weise greifbar zu werden wie arbeitspolitische Strategien, die unmittelbar auf Steigerung der Ergiebigkeit der Arbeit abstellen (die „klassische“ technisch-organisatorische Rationalisierung). Die gesamte Wertschöpfungskette, d.h. Betriebs- und Unternehmensstrukturen insgesamt sowie zwischenbetriebliche Beziehungen sind selbst zu einer zentralen, strategischen Variablen von Restrukturierungsprozessen geworden; die Rationalisierung von Arbeitsabläufen – d.h. der „traditionelle“ arbeitspolitische Ansatz – ist ein Bestandteil dieser übergreifenden Prozesse und muß in ihrem Rahmen begriffen werden.
- Veränderte Rationalisierungsstrategien, namentlich Formen der Selbstorganisation und Beteiligung, betriebliche „Bündnisse für Arbeit“, Verträge zur Beschäftigungssicherung u.a.m. bringen zum Ausdruck, daß ein veränderter Umgang mit der Arbeitskraft und tiefgreifender Wandel der Arbeitsbeziehungen vollzogen wird.
- Neben der Globalisierung stehen im Mittelpunkt der öffentlichen Aufmerksamkeit Veränderungen von arbeitsvertraglichen Bedingungen von Beschäftigten (einschließlich verschiedener Formen des Sozialdumping), üblicherweise als Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses bezeichnet, die in zunehmendem Maße und systematisch zur Kosteneinsparung eingesetzt und – fast könnte man sagen – als neue Quelle der Wertschöpfung von Betrieben genutzt werden.
- Verbetrieblung der Tarifpolitik, Gewichtsverlagerung der Interessenvertretung vom Tarifvertrag zur Betriebsverfassung hin, Auflösung des Flächentarif-

³⁾ Nebenbei bemerkt, die Tragweite dieser Transformation für die Akzeptanz des gesellschaftlichen und Strukturwandels wird in einem Blick zurück schlagartig deutlich: staatliche Reformen bedeuteten früher i.d.R. Verbesserung von materiellen Lebensumständen, größere Teilhabe am wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt, Erweiterung von Handlungsspielräumen, weniger Abhängigkeit, mehr politische Teilhabe. Unter dem Vorzeichen von Flexibilisierung, Deregulierung und „Umbau“ des Sozialstaats stehen demgegenüber „Reformen“ eher für Einschnitte in „Besitzstände“, Unterordnung unter Marktwänge, materielle Einschränkungen u.ä. und erhöhen die Abhängigkeiten in einer durch und durch ökonomisierten Gesellschaft.

vertrags, können sowohl als ein besonderer Ausdruck der Veränderung von Arbeitsbeziehungen als auch als ein Instrument bei der Auflösung von Normalarbeitsverhältnissen angesehen werden.

- Der wachsende Anteil von kleinen und mittleren Betrieben ohne betriebliche Interessenvertretung, vor allem in neuen, innovativen Bereichen der Wirtschaft verweist auf ihre wachsende Bedeutung für die Entwicklung von Arbeitsbeziehungen und der Arbeitsverhältnisse.
- Die technische Entwicklung nimmt namentlich in den IuK-Technologien ihre materielle Gestalt an; unklar ist, welche unterschiedlichen Wirkungen auf Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen (Qualifikation, Gesundheit, Leistungssituation usw.) und die Arbeitskräfte selbst entstehen. Die Mainstream-Diskussion ist stark technikzentriert und ökonomisch bestimmt; die optimistischen Erwartungen richten sich vor allem an jungen, gut ausgebildeten und leistungsfähigen Beschäftigten aus.
- Und last but not least müssen die veränderten Gestaltungsbedingungen, die Gestaltungskraft und Gestaltungsbereitschaft der Gewerkschaften und ihrer Mitglieder einschließlich der betrieblichen Interessenvertretungen berücksichtigt werden.

All das (und viel mehr) verändert die Strukturen der Betriebe, die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und die bisherigen Grundlagen der Arbeit von Betriebsräten (und Gewerkschaften). Zu diesen Problemen gibt es zwar eine Fülle von Veröffentlichungen, u.E. aber selten Abhandlungen, in denen die relevante Empirie gerade in ihrer Bedeutung für Arbeitspolitik, Arbeitsbeziehungen und -bedingungen explizit und systematisch analysiert und dargestellt wird.

Das hier vorliegende Schwerpunktheft der WSI-Mitteilungen greift den Themenkomplex „Arbeitspolitik“ auf. Ziel ist, einen Beitrag zum Verstehen der arbeitspolitischen Situation zu leisten, darüber hinaus aber auch vorhandene oder entstehende Initiativen für eine Reformdebatte unter neuen Bedingungen und mögliche Handlungsperspektiven zu unterstützen – so weit dies eine wissenschaftliche, freilich spezifisch praxisbezogene Zeitschrift leisten kann. Wir wollen mit den hier versammelten, auch kontroversen, Beiträgen (etwa zur Gruppenarbeit in der Industrie) Anstöße zur Diskussion, wo möglich auch Anregungen für die eigene Arbeit geben.

Die eingangs gestellte Frage von Richard Sennett steht auf der Tagesordnung.