



Standortkonflikte im Kontext einer „neuen Politik der Arbeit“

Antrag an die Hans-Böckler-Stiftung

(letzte Fassung)

Ansprechpartner:

Dr. Helmut Martens
Sozialforschungsstelle Dortmund
Evinger Platz 17
44339 Dortmund
Tel.: 02 31/85 96-230
martens@sfs-dortmund.de

1. Allgemeine Angaben

1.0 Antragssteller

Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund
Evinger Platz 17
44339 Dortmund

1.1 Antragstitel

Standortkonflikte im Kontext einer „neuen Politik der Arbeit“

1.2 Kurztitel

Standortkonflikte

1.3 Forschungsförderungsschwerpunkt

Mitbestimmung im Wandel - Forschungsförderungsreferat II

1.4. Anknüpfung an Diskurse der Frauenforschung

Gegenstandsbereich des Vorhabens sind vornehmlich industrielle Produktionsbereiche, also eher Bereiche männlich dominierter Arbeit und darauf bezogener betrieblicher Interessenvertretungsstrukturen. Tendenziell gilt das auch für jene produktionsnahen Dienstleistungsbereiche, die mit in den Blick genommen werden sollen. Wenn möglich soll eine Vergleichsstudie im Dienstleistungsbereich einbezogen werden. Im Kontext der hier vor allem interessierenden Ansatzpunkte neuer, primärer und konstituierender Arbeitspolitik gerade auch die Anteile von Personen aus Beschäftigtensegmenten, die bislang eher außerhalb des Kernbereichs institutionalisierter Interessenvertretungsarbeit und Arbeitspolitik verblieben sind, zu beachten. Das betrifft Gruppen hoch qualifizierter Beschäftigter ebenso wie weibliche Beschäftigte. Aus vorliegenden Erfahrungsberichten zu arbeitspolitisch relevanten gewerkschaftlichen Pilotprojek-

ten in der Bundesrepublik Deutschland ist z.B. bekannt, dass die Chancen, mit weiblichen Beschäftigten in Kontakt zu kommen, Dialogräume aufzubauen, sie ggf. zu einer Gewerkschaftsmitgliedschaft zu bewegen als vergleichsweise gut eingeschätzt werden. Das Forschungsvorhaben wird deshalb Fragen nach innovativen arbeitspolitischen Potentialen weiblicher Beschäftigter die gebührende Aufmerksamkeit zuwenden.

1.5. Anwendungsorientierter Nutzen, Transferqualität

Das Vorhaben knüpft an theoretische Vorarbeiten und an Ergebnisse einer abgeschlossenen und veröffentlichten empirischen Untersuchung zu einem Standortkonflikt an. Es soll laufende Feldbeobachtungen zu neuen gewerkschaftlichen Initiativen und weiteren betrieblichen Konflikten systematisch empirisch vertiefen und auf aktuelle theoretische Debatten zum Wandel bzw. zur Erosionskrise unserer institutionell verfassten Arbeitsgesellschaft beziehen. Betriebsräte und Gewerkschaften versuchen derzeit im Wege von eigenen Innovationsanstrengungen Öffnungen für neue kooperative Lösungen angesichts eines wachsenden Wettbewerbsdrucks in der globalisierten Ökonomie zu entwickeln. Es ist aber absehbar, dass sie damit intern schwer kalkulierbare Dynamiken freisetzen und extern auf mancherlei Widerstände stoßen. Das Forschungsvorhaben zielt darauf ab, solche Initiativen und Konflikte in Bezug auf den Erhalt von Produktionsstandorten, Clustern und Netzwerken empirisch zu untersuchen. Im Zentrum des Erkenntnisinteresses steht dabei die Frage danach, ob und wie hier Potentiale einer „innovativen“ oder „eigensinnigen Arbeitspolitik“ entfaltet werden können und ob und wie deren Impulse stabil in das Alltagshandeln gegebener Interessenvertretungsstrukturen zu integrieren sind. Im Lichte dieser Empirie sollen theoretischen Vorannahmen überprüft und weiterentwickelt werden. Die empirischen Befunde wie auch das in ihrem Licht weiter ausgearbeitete theoretische Konzept werden für den innerwissenschaftlichen Diskurs aber auch für einen weiterführenden Wissenschaftler-Praktiker-Dialog aufbereitet. Aufgrund umfänglicher Vorarbeiten kann das Vorhaben in einem Zeitraum 18 Monaten bearbeitet werden.

1.6 Voraussichtliche Gesamtdauer

Das Projektvorhaben ist auf eine Laufzeit von 18 Monaten angelegt

1.7 Antragszeitraum

01.07. 2007 bis 31.12. 2008

1.8 Beginn der Förderung

Die sfs beabsichtigt, das Vorhaben zum 01.07. 2007 zu beginnen

1.9 Datum der Einreichung des Angebots

erstmalige Einreichung des Antrags: 30.06.2006

2. Kurzfassung

Im Zentrum des Vorhabens stehen Fallstudien zu ausgewählten Standortkonflikten im Hinblick auf das Entstehen neuer Räume für die Entfaltung innovativer arbeitspolitischer Potentiale. *Empirisch* geht es um aktuelle Auseinandersetzungen um den Wirtschaftsstandort Bundesrepublik Deutschland im Zeichen der Entgrenzung von Arbeit und von neu aufbrechenden Grenzkonflikten in deren Folge. Im Blick auf „innovatorische“ und „eigensinnige“ arbeitspolitische Ansätze zur Stärkung des Standortes richtet sich das Forschungsinteresse auf immer noch vereinzelt, in letzter Zeit aber vermehrt zu beobachtende, offene Standortkonflikte in einzelnen Unternehmen. Diese jüngere Entwicklung, die in der einschlägigen Literatur bereits unter dem Stichwort eines „Endes der Dekade des Co-Managements“ diskutiert wird, interessiert im Hinblick auf Fragen nach ihrem möglichen Beitrag zur Entwicklung tragfähiger Lösungsansätze wie auch nach ihren Wirkungen auf das gegebene Institutionengefüge der industriellen Beziehungen. Dabei ist die Annahme tiefgreifender gesellschaftlicher Umbrüche, die in der wissenschaftlichen Diskussion als Erosionskrise und zunehmend auch als Epochenbruch interpretiert werden, eine wesentliche *forschungsleitende Hypothese*. Vor ihrem Hintergrund gewinnen neue, Politik konstituierende Handlungsansätze einer „primären Arbeitspolitik“ besonderes Interesse. Anders als in der vornehmlich institutionentheoretisch geleiteten Perspektive empirischer Arbeitsforschung ergibt sich von hier aus die Frage, ob konstitutive Momente hierfür neben den innovativen Ansätzen institutioneller Akteure nicht auch vor allem im Konflikt Handeln der Arbeitenden selbst gesucht werden müssen, möglicherweise zwischen beiden auch tieferliegende Gemeinsamkeiten und Verknüpfungen zu finden sind. Das *theoretische Arbeitsprogramm*, das mit dem Projektvorhaben verknüpft ist, zielt auf die Frage nach der angemessenen Bewertung des sozialen Konflikts im Zuge von Auseinandersetzungen um Produktions- und Dienstleistungsstandorte. Hier geht es auch um Konflikttheorie, vor allem aber darum, ob und wie Soziologie in Zeiten, in denen Sicherung und Steigerung von Effizienz zur alles beherrschenden Frage geworden ist, den sozialen Konflikt zu einem Hauptaspekt ihrer Forschung machen kann. Das empirische Projektvorhaben kann hierzu an entwickelte, ältere wie aktuelle, theoretische Arbeiten anknüpfen. Der *zu erwartende Nutzen* des Forschungsvorhabens sollte dementsprechend nicht nur in größerer Transparenz und genauerer Kenntnis wichtiger Dimensionen der aktuellen Auseinandersetzungen um Produktionsstandorte liegen, sondern auch in einer theoretisch weiterführenden Auseinandersetzung mit deren Behandlung in der industriesoziologischen Forschung.

3. Ausgangslage/Skizzierung des Problemfeldes

Die weiter forcierte finanzmarktgetriebene Globalisierung (Altvater/Mahnkopf 1999, Zinn 2004), die Metamorphosen der sozialen Frage (Castel 2000) und der Arbeit (Martens u.a. 2001, Sauer/Peters 2006 und Peter/Wolf 2006), sowie die Entwicklung einer Netzwerkökonomie (Castells 2001), als neue Phase der realen Subsumtion von Arbeit unter das Kapital (Schmiede 2006a) oder neue Stufe sozialer Rationalisierung (Siegel 1995) prägen die gegenwärtigen tiefgreifenden gesellschaftlichen Umbrüche, für die die Hypothese eines Epochenbruchs zunehmend plausibel gemacht werden kann (Wolf 2006, Martens 2006a).

Der vorherrschende neoliberale Diskurs zielt in dieser Lage auf eine Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft im Standortwettbewerb durch Annahme der Herausforderungen der modernen „Wissensgesellschaft“. Sukzessive Standortverlagerungen, v.a. von weniger anspruchsvollen Produktionsarbeiten sind in dieser Perspektive selbstverständlicher Bestandteil aussichtsreicher Strategien einer Anpassung an die Zwänge einer globalisierten Ökonomie. Die deutschen Gewerkschaften, die sich einem wachsenden Anpassungsdruck ausgesetzt sehen, versuchen zunehmend, sich selbst als Akteure einer proaktiven Bewältigung zunehmender Krisenprobleme durch die Forcierung sozialer Innovationen zu profilieren. Sie zielen so darauf bestehende Produktionsbetriebe zu erhalten und Produktionsnetzwerke zu sichern. So hat der DGB am 23.06. 2004 unter diesem Titel eine Tagung in Berlin durchgeführt, auf der er sich und seine Mitgliedsgewerkschaften und die dort organisierten Betriebsräte programmatisch als Träger sozialer Innovationen zur Stärkung von Betrieben am Wirtschaftsstandort Deutschland zu positionieren bemüht hat.¹ Die IGBCE bemüht sich im Rahmen ihres programmatischen Konzepts „Modell Deutschland. Zuerst der Mensch...“ Innovationen zur Sicherung bewährter institutioneller Strukturen zu befördern (IGBCE 2004) und die IG Metall unternimmt etwa mit ihrer Initiative „besser statt billiger“ (IGM 2004, s. u.) große Anstrengungen, gerade auch in Low-Tech-Bereichen eigene Initiativen voranzubringen, die ihren Betriebsräten helfen sollen, selbst Initiativen zu ergreifen und es so den Arbeitgebern schwerer zu machen, sich auf bloße Konzepte der Kostensenkung, und in deren Verfolgung dann auch der Standortverlagerung in Billiglohnländer, zurückzuziehen. Zugleich kommt es vermehrt dort zu offenen Konflikten, wo entsprechende präventive Ansätze nicht gegriffen haben. Soziale Konflikte erheischen deshalb von neuem größere Aufmerksamkeit (Rehder 2006).

Gegenüber der privilegierten Frage nach Stabilitätsbedingungen einerseits oder den Orientierungen auf die innovativen Chancen einer heraufziehenden modernen „Wissensgesellschaft“

¹ U. a. mit einem Referat von H. Putzhammer, Positionspapieren von IG Metall und IGBCE in Bezug auf fünf ausgewählte Modellbetriebe (DGB 2004, Putzkammer 2004) und die Einbindung des Präsidenten der Fraunhofergesellschaft H.-J. Bullinger

andererseits lassen sich auf theoretischer Ebene eine Reihe von Einwänden formulieren. Ihnen zufolge haben wir es im heutigen „High-Tech-Kapitalismus“ (Haug 2003) immer noch mit einer Arbeits- statt einer „Wissengesellschaft“ zu tun, die aber einen Epochenbruch auf fortbestehender Grundlage kapitalistischer Produktionsweise durchläuft, dessen Ergebnisse noch offen und keinesfalls schon in einer wie auch immer schon klarer konturierten postfordistischen Gesellschaftsformation ausgemacht sind². Am kurzfristigen Shareholdervalue orientierte und aus der einzelwirtschaftlichen Perspektive des vorherrschenden „neoliberalen Einheitsdenkens“³ möglicherweise folgerichtige Unternehmensentscheidungen sind in den gewohnten korporatistischen Mustern unternehmerischer Entscheidungsfindung augenscheinlich zunehmend schwieriger kompromissfähig zu machen. Unter einer solchen Analyseperspektive wäre es dann angezeigt die weitere Entwicklung nicht vornehmlich unter dem Blickwinkel der schon institutionalisierten arbeitspolitischen Muster heraus zu betrachten. Auch wenn die Frage nach den Stabilitätsbedingungen des Betriebsrats als einer „Grenzinstitution“ sich unmittelbar aufdrängt (Rehder 2006), so erscheint sie doch noch zu eng.⁴ Deshalb wird im Rahmen dieses Projektvorhabens vorgeschlagen, statt dessen zunehmend auch einer „primären Arbeitspolitik“ im Rahmen neuer Formen von „Netzwerkpolitik“⁵ größere Aufmerksamkeit zuzuwenden.⁶ Längst lassen sich empirische Ansatzpunkte dafür aufweisen, dass Innovationen in die ablaufenden Umbruchsprozessen, anders als in eher technokratischen Konzepten gedacht, durchaus gerade in Neuansätzen „primärer Arbeitspolitik“ ihren Ausgangspunkt haben könnten (Martens 2005a und 2006a u. b, Croucher u.a. 2006). Anknüpfend an eine von F. O. Wolf (2001 und 2002) vorgeschlagene Unterscheidung von „primärer“ und „sekundärer“ Politik⁷

² Vgl. hierzu die Vielzahl der Beiträge in Scholz u.a. 2006, insbesondere Wolf 2006, sowie die auf der Homepage des Forums neue Politik der Arbeit dokumentierten Debatten. Siehe außerdem Martens 2006a)

³ Die hier gewählte, so zuerst von P. Bourdieu verwendete, Formulierung stellt v.a. darauf ab, dass die aktuellen Entwicklungen immer ausschließlich aus der Perspektive einzelwirtschaftlicher Rationalität interpretiert und zu gestalten beansprucht werden. Selbstredend gibt es dabei ein breites Spektrum neoliberaler Positionen (Ptak 2006).

⁴ Andererseits ist es schon bemerkenswert, dass dieser Beitrag von einer Autorin aus dem Umfeld von W. Streeck stammt, der ja bislang eher die gelungene Anpassung des deutschen Systems industrieller Beziehungen an veränderte Kontextbedingungen hervorgehoben hat – allerdings nie, ohne zugleich die Möglichkeit einer „Entgewerkschaftung“, also der Risiken eines Scheiterns einer entsprechenden gewerkschaftlichen Strategie zu betonen.

⁵ Der Begriff der Netzwerkpolitik kann als ein Modebegriff angesehen werden. Für das Verständnis neuer arbeitspolitischer Handlungsansätze hat er sich aber als außerordentlich fruchtbar erwiesen (vgl. TBS 2003, Martens 2005a, Zu den Begriffen der „primären Arbeitspolitik“ und der „Netzwerkpolitik“ vgl. Wolf 2001 sowie Martens 2005a).

⁶ Zum konzeptionellen Hintergrund vgl. auch das der überarbeiteten Fassung des Antrags beigefügte Aufsatzzmanuskript des Antragstellers (Martens 2007a).

⁷ Diese Unterscheidung von primärer und sekundärer Politik, die F. O. Wolf zunächst am Beispiel der Arbeitspolitik (Wolf 2001, 229f) entwickelt und dann auch für das Feld der Wissenspolitik vertieft hat (Wolf 2002), läuft auf eine Unterscheidung von konstituierender und konstituierter Politik hinaus: „Primäre Politik‘ ist demnach als ‚konstituierende Politik‘ zu begreifen, die Sachzwänge im Hinblick auf ihre Voraussetzungen hinterfragt und damit auf ihre Veränderbarkeit hin praktisch relativiert. Umgekehrt ist eine ‚sekundäre Politik‘ eine ‚konstituierte Politik‘, die entsprechenden Sachzwängen unterliegt, die sie nicht relativieren kann oder will“ (Wolf 2002, 4).

zielt die Fokussierung auf neue primäre Politikprozesse darauf ab, ein „intellektuelles Hindernis“ oder auch ein „Rationalitätsdefizit“ zu vermeiden, das sonst, im Rückgriff auf sekundäre, schon institutionalisierte, Politikformen, „überwiegend durch das schlichte Festhalten an einmal gewonnenen Rationalitätsvorstellungen, die sich zumeist auf ältere Zustände der gesellschaftlichen Wirklichkeit beziehen, inhaltlich gefüllt“ wird. Das taugt dann aber „allenfalls für Reaktionen einer defensiven Verteidigungsabwehr als Kognitionsgrundlage“ (Wolf 2001, 231) Solche (hier) arbeitspolitischen Neuansätze werden aber typischer Weise in konfliktorischen Formen zur Geltung gebracht.

In der jüngeren Vergangenheit lässt sich eine wachsende Zahl, freilich immer noch vereinzelter betrieblicher Konflikte beobachten, die unter dem Blickwinkel einer „primären Arbeitspolitik“ größere Aufmerksamkeit verdienen.

Ein besonders bemerkenswerter arbeitspolitischer Konflikt dieser Art war die Auseinandersetzung um die Entlassung von ca. einem Drittel der ca. 7.300 Beschäftigten der INC-Sparte der *Siemens AG* im Werk Hoffmannstr. in München, der sich über 1 ½ Jahre hinzog und von Belegschaft, Betriebsrat und Gewerkschaft mit bemerkenswerten Erfolgen beendet werden konnte.⁸ Der Siemenskonflikt ist in der jüngeren Geschichte der industriellen Beziehungen in der Bundesrepublik Deutschland ein herausragender Einzelfall für einen Konflikt, in dem sich Prozesse einer „primären Arbeitspolitik“, im Sinne auch der Neukonstituierung von arbeitspolitischen Räumen durch die Arbeitenden selbst, entfalten. Im vorliegenden Fall sind das moderne Wissensarbeiter (über 50 Prozent der betroffenen Beschäftigten hatten einen Hochschulabschluss). Im soziologischen Diskurs zum Arbeitskraftunternehmer ist das ein fast undenkbarer Vorgang. Der Konflikt bewegt sich zwar ganz zweifelsfrei innerhalb des Rahmens einzelwirtschaftlicher Rationalität. Betriebsrat und Belegschaft entwickeln darauf bezogen ein Alternativkonzept, von dem sie wesentliche Teile durchsetzen. Im Zuge des lang dauernden Konflikts wird aber zugleich die neoliberale Uminterpretation dieser einzelwirtschaftlichen Rationalität im Zeichen des Shareholder Value massivst kritisiert – und ebenso die Ohnmacht der Politik gegenüber dieser Entwicklung. Die örtliche CSU ist dadurch z.B. zeitweise genötigt, gegen das Management Stellung zu nehmen.

Der Konflikt bei der *Continental AG* um die Erhaltung der PKW-Reifenproduktion am Standort Hannover-Stöcken, und darin eingeschlossen um die allgemeine Konzernstrategie, ist ein anderes Beispiel neueren Datums.⁹ Er ist zunächst einmal deshalb bemerkenswert, weil hier ein sehr erfolgreicher Konzern in unserer finanzmarktgetriebenen globalisierten Ökonomie Shareholderinteressen so offenkundig einseitig zu Lasten der Stakeholder zum alleinigen Maßstab unternehmerischen Handelns gemacht hat, dass eine Gewerkschaft wie die IG BCE darin einen Angriff auf das aus ihrer Sicht immer noch bewährte sozialpartnerschaftliche deutsche Unternehmensmodell gesehen hat, wahrscheinlich kann man sagen, sehen musste. Der Konflikt hat

⁸ Vgl. die ausführliche Analyse findet sich bei Martens 2005a,94ff und v.a.2006b sowie bei Croucher u.a. 2006. In Stichworten: Es wurden Arbeitszeitverkürzungen (bei leitenden Angestellten!) zur Sicherung von Beschäftigung durchgesetzt, sowie die Einrichtung einer Beschäftigungsgesellschaft. Es wurde vereinbart, dass es zu maximal 1.100 Entlassungen kommen dürfe, wobei nur entlassen werden darf, wer jünger als 45 Jahre ist, und deshalb auf dem Arbeitsmarkt vielleicht nicht ganz chancenlos ist. Das Unternehmen verlor weit über 100 Arbeitsgerichtsprozesse, zu denen über ein Belegschaftsnetzwerk im Internet systematisch Öffentlichkeit hergestellt worden war, und die IG Metall gewann ca. 900 neue Mitglieder.

⁹ Wie bei anderen Vorrecherchen, an die der vorliegende Antrag anknüpft, stützen die bisherigen vorläufigen Einschätzungen sich auf Dokumentenanalysen und auf einzelne Hintergrundgespräche.

sich über einen langen Zeitraum erstreckt, in dem es Gewerkschaft und Betriebsrat offenbar gelungen ist, im Unternehmen eine Meinungsführerschaft in der Kritik an dieser Unternehmensstrategie zu erringen und durch Nutzung externer Expertise zur Entwicklung von Alternativen auch fachlich so zu untermauern, dass der Unternehmensvorstand auch hochqualifizierte Beschäftigte und Führungskräfte nicht mehr von der Richtigkeit, geschweige denn sozialen Ausgewogenheit, seiner Vorstellungen überzeugen konnte. Dies ist ein zweiter hochbemerkenswerter Punkt. Der Konflikt hat die Konzernleitung schließlich genötigt, Kompromissangebote zu unterbreiten, die sie zu Beginn weit von sich gewiesen hatte. Glaubwürdigkeitsverluste auf ihrer Seite und neu gewonnene Kompetenz und Stärke auf Seiten der Arbeitnehmerinteressenvertretung dürften hier ihre Rolle gespielt haben. Andererseits wird der Kompromiss für die am Standort Stöcken von der Schließung letztlich doch Betroffenen schmerzlich geblieben sein. Zum vierten ist es IG BCE und Gesamtbetriebsrat der Continental AG mit erstaunlichem Erfolg gelungen, ihre Kritik an dieser Unternehmensstrategie in der medial vermittelten Öffentlichkeit zum Ausdruck zu bringen. Wahrscheinlich war dies auch eine wichtige Bedingung ihres Erfolgs. Da sich der Konflikt in eine breitere Debatte um die Zukunft des Industriestandorts Bundesrepublik Deutschland einordnet – vor dem Hintergrund von „offshoring“ und „going east“ und zwar als schon nicht mehr ganz singulärer Konflikt – kann der ‚Conti-Konflikt‘ auch ein Signal dafür sein, dass eine Strategie kalkulierter und begrenzter Konflikte Gewerkschaften und Betriebsräten neue Spielräume gegenüber radikalen neoliberalen Modernisierungskonzepten eröffnen könnte.

Wie erwähnt handelt es sich um Einzelfälle in Produktions- und produktionsnahen Dienstleistungsbereichen¹⁰. Aber die Konflikte haben offenkundig Bedeutung für die Orientierung der Tarifparteien an einer Aufrechterhaltung bewährter institutioneller Strukturen. So gab der Konflikt um die Konzernstrategie der Continental AG einer Gewerkschaft wie der IG BCE erstmals Anlass, einem Großkonzern in ihrem Organisationsbereich die Verletzung der Sozialpartnerschaft vorzuwerfen die für ihre Orientierung am „Modell Deutschland“ zweifellos grundlegend ist. Die Konflikte scheinen ferner zu bestätigen, was im Siemenskonflikt bereits sichtbar wurde: Gerade auch die hoch qualifizierten Beschäftigten (Innovationsträger) tragen die schlichten am Shareholder Value als Steuerungsprinzip orientierten Kostensenkungs- und Verlagerungskonzepte nicht umstandslos mit. Dies bedeutet zwar nicht, dass die Gewerkschaften deshalb in diesem Bereich hoch qualifizierter Beschäftigter unmittelbar großen Zulauf hätten, aber es spricht viel dafür, dass hier neue Dialogräume im Entstehen begriffen sind, die in dem Maße an Gewicht gewinnen, wie die bislang als geradezu selbstverständlich geltende Meinungsführerschaft des Topmanagements rissig wird. Über diese Dialogräume wird zugleich neue, oft externe, Expertise für die Entwicklung von aussichtsreichen innovativen Modernisierungskonzepten in der Standortkonkurrenz erzeugt.

Auf der anderen Seite finden sich unter den Konflikten der jüngsten Vergangenheit auch einzelne, spektakuläre Fälle, in denen Betriebsräte und Gewerkschaften kaum eine Chance haben, Konzernstrategien gestaltend zu beeinflussen so dass die Konflikte gerade aus diesem Grunde

¹⁰ Andere Beispiele wären Opel-Bochum im Herbst 2004 als ein erster Konflikt, der vor dem Hintergrund der Harz-IV-Gesetze eine besondere Schärfe aufwies, der Stilllegungskonflikt um das Nürnberger Werk der AEG im Januar/Februar 2006 oder die Konflikte um den drohenden Konkurs des Bergbauzulieferers Deilmann-Haniel in Dortmund, oder um die Stilllegung von Orenstein&Koppel in Berlin, alle ebenfalls im Winter 2005/ 2006 offen aufbrechend. Im Dienstleistungsbereich sind die Konflikte um geplante massive Personaleinsparungen und Standortbereinigungen bei der Allianz AG zu erwähnen.

eine besondere Schärfe annehmen. Der Konflikt um den AEG-Standort Nürnberg kann hier als Beispiel genommen werden. Er wird von Seiten der Interessenvertretungen als „pure Notwehr“ angesichts kompromisslos durchgezogener Standortverlagerungen bezeichnet und erscheint nach dem Urteil beteiligter Beobachter¹¹ in mancher Hinsicht wie eine Renaissance klassischer gewerkschaftlicher Streiks, der von der klassischen gewerkschaftlichen Klientel getragen wird. Aber auch hier wäre die Frage nach einigen neuen Momenten, z.B. im Hinblick auf die Öffentlichkeitsarbeit der Streikenden, näher zu untersuchen. Deutlich war allerdings in diesem Fall, dass der Konflikt nach dem Verständnis der Beteiligten/Betroffenen letztlich nur noch dazu dienen konnte, den Preis für eine strikt am Shareholder Value und den Zwängen einer globalisierten Ökonomie orientierten Unternehmenspolitik in die Höhe zu treiben.

Unbeschadet solcher zu erwartender Unterschiede, denen empirisch vertiefend nachzugehen wäre, ist die grundlegende Überlegung, von der wir ausgehen, dass es einen untrennbaren Zusammenhang von sozialem Konflikt und sozialer Innovation (vgl. schon Neuloh 1977) gibt.¹² Soziale Konflikte in der Folge des Versagens gewohnter Routinen schaffen Neue Öffnungen und soziale Räume, die für die Entwicklungen von sozialen Innovationen bedeutsam und geradezu wünschenswert sind. Insofern gäbe es auch Bezüge zu gewerkschaftlichen Innovationsinitiativen wie etwa „besser statt billiger“ (Wetzel 2005), die sozusagen proaktiv auf die Herstellung entsprechender Räume zielen und ihrerseits Berührungspunkte zu einer langen Tradition arbeits- und industriesoziologischer Forschung aufweisen und an Erfahrungen mit betrieblichen Bündnissen für Arbeit und aus innovativen gewerkschaftlichen Beteiligungsprojekten der jüngeren Vergangenheit anknüpfen.¹³ Sie sind auf eine neue „innovatorische Arbeitspolitik“ gerichtet (Schumann 2005), die in dem Maße erforderlich geworden ist, wie die radikale Marktorientierung von Unternehmen (und Politik) die Grundlagen der überkommenen gewerkschaftlichen Arbeitspolitik zunehmend gefährdet oder zerstört. Modernisierungsinitiativen setzen darauf, durch Beteiligungsprozesse innovative Gestaltungs- und zugleich Widerstandspotentiale zu mobilisieren und die Gewerkschaften selbst als Initiatoren solcher Prozesse für Beschäftigte und betriebliche Interessenvertretungen in neuer Weise attraktiv zu machen. Im Blick auf überkommene Handlungsmuster bedeutet dies eine Herausforderung und

¹¹ diese Einschätzung, die auch durch eine erste Auswertung der Streikzeitungen der IG Metall nahegelegt wird, stützt sich, ähnlich wie im Fall des „Conti-Konflikts“ auf erste Gespräche mit hauptamtlichen Gewerkschaftssekretären.

¹² O. Neuloh betont, unter Verweis auf die Konflikttheorie R. Dahrendorfs sowie auf frühe innovationstheoretische Überlegungen bei W. Zapf eine „Kreislaufbeziehung zwischen sozialer Innovation, sozialem Konflikt und sozialem Wandel (Neuloh 1977, 26-30). Zur aktuellen Debatte um soziale Innovation vgl. mit der These einer „Bedeutungszunahme sozialer Innovationen für die Konturierung eines soziologisch aufgeklärten, postindustriellen Innovationsparadigmas“ den Aufsatz von Howaldt u.a. 2006. Vgl. in diesem Zusammenhang auch die Ankündigung des BMBF zu der Tagung „Innovationsfähigkeit in einer modernen Arbeitswelt“ am 29./30.03. 2007

¹³ Die reicht von frühen Projekten im Rahmen des Aktionsprogramms Humanisierung des Arbeitslebens (Fricke u. a. 1981, Fricke u. a. 1982 - in denen „innovatorische Qualifikationen“ von Beschäftigten, und zwar auch solchen mit geringer formaler Qualifikation, eine wesentliche Rolle spielten - bis zu Untersuchungen über innovative Beteiligungsprozesse im Zuge der in den 1990er Jahren neu auflebenden Beteiligungsdebatten (Jürgenhake u. a. 1999, Martens 2002) und von den Gruppenarbeitsprojekten der 1970er und 1980er Jahre bis hin zu den Beteiligungs- und Netzwerkprojekten der jüngeren Vergangenheit wie z.B. „Beteiligungsorientierte gewerkschaftliche Betriebspolitik“ oder „KOMPENETZ“ im Organisationsbereich der IG Metall.

zugleich ein Wagnis mit offenen Erfolgsaussichten. Ernst zu nehmende wissenschaftliche Beobachter der gegenwärtigen Umbruchsprozesse von „Arbeit im Übergang“ (Sauer 2005) weisen darauf hin, dass eine „innovatorische Arbeitspolitik“ im Rahmen von Bündnissen zur Beschäftigungs- und Standortsicherung allein letztlich nicht aus den Abwärtsspiralen einer radikalen Marktpolitik heraus führen könne, weil der nächste unternehmerische Erpressungsversuch immer schon wieder bevorstehe. Es komme deshalb darauf an, zusätzliche eine „eigensinnige“ Arbeitspolitik zu entfalten, die „von den Erfordernissen und Bedürfnissen der Arbeitskraft und den autonomen Ansprüchen der Arbeitssubjekte an die Gestaltung ihres Lebens und ihrer Arbeit aus(gehe)“ (Sauer 2005a, 191) Es gelte eine solche „eigensinnige“ Arbeitspolitik in unauflösender Verknüpfung mit innovatorischen Neuansätzen zu entwickeln.¹⁴

Arbeitspolitische Implikationen solcher Ansätze „innovatorischer“ oder „eigensinniger“ Arbeitspolitik hat der Antragssteller zuletzt auf einem von der sfs, Dortmund ausgerichteten arbeitspolitischen Kolloquium mit der IG Metall diskutiert.¹⁵ Wir gehen davon aus, dass sich der widersprüchliche Zusammenhang von (1) weiterem Aufbau latent konflikthaltiger Konstellationen, (2) sozial-innovativen gewerkschaftlichen Ansätzen zur Verbreiterung gestaltungsorientierter Kooperation in Unternehmen und Betrieben und (3) neuerlichem Druck auf dabei möglicherweise erreichte arbeitspolitische Fortschritte oder Kompromisse infolge weiterer systemisch induzierter Anpassungszwänge ausgehend von den uns interessierenden Standortkonflikten geltend machen wird. Eine systematische Analyse ausgewählter Konfliktfälle im Hinblick auf Konflikthanlässe, -bedingungen, -verläufe und -ergebnisse hätte deshalb u. a. auch diesen Aspekt einer „Doppelstrategie“¹⁶ im Verhältnis „innovatorischer“ und „eigensinniger“ arbeitspolitischer Ansätze im Blick zu behalten.

Bei der Analyse solcher, z.T. überraschend aufgebrochener, Standortkonflikte, richtet sich unser Blick auf das Handeln der beteiligten Akteure, auf ihre zugrunde liegenden Überlegungen, auf Konflikthanlässe und Konfliktverläufe, neue Zwänge und Strategieelemente, die sich im Verlauf von Initiativen oder Konflikten entwickeln und eventuell neu entstehende Strukturen,

¹⁴ „In der aktuellen, sich zuspitzenden Lage gibt die Losung ‚Widerstand statt Anpassung‘ die Richtung eines notwendigen Abwehrkampfes an. Dabei darf Arbeitspolitik aber nicht stehen bleiben, sondern sie bedarf auch einer strategischen Neuausrichtung, die die progressiven Potentiale in der gegenwärtigen Übergangsphase ins Visier nimmt und ihnen zur Entfaltung verhilft. Sie muss sowohl die sich entwickelnden Formen der Verweigerung und des Widerstands der Beschäftigten aufgreifen, als auch die neuen Formen von Selbständigkeit und Autonomie. Diese sind die Grundlage ihrer Einmischung in die neuen marktorientierten Steuerungssysteme und die sich dabei entwickelnden Formen der Aneignung des Unternehmerischen. Und – das ist entscheidend – sie darf die beiden widersprüchlichen Seiten nicht gegeneinander isolieren und ausspielen. Es müssen Räume und Formen gefunden werden, in denen diese Widersprüche von den Individuen selbst reflektiert, auf ihre Interessen bezogen und gemeinsame Handlungsperspektiven entwickelt werden.“ (Sauer 2005a, 191)

¹⁵ Aktuelles arbeitspolitisches Kolloquium der IG Metall / sfs, www.forum-neue-politik-der-arbeit.de/workshop06.html, Martens 2006c.

wie z.B. die Politiknetzwerke im Falle des erwähnten „Siemenskonflikts“. Dieser Zugriff unterscheidet sich von dem sonst vorherrschenden institutionell geleiteten Blick auf die Wirklichkeit. Aus dessen Perspektive geht es darum, dass Institutionensysteme, die „Varieties of Capitalism“ wie auch die in ihrem jeweiligen Rahmen stattfindenden Aushandlungsprozesse konditionieren – im Sinne von ‚begrenzen‘ und ‚ermöglichen‘ –, auf die institutionellen Rahmenbedingungen zurückwirken und so zu deren Wandel beitragen. Soziale Konflikte werden außerhalb solcher theoretischer Konzepte im Allgemeinen systematisierend und eher deskriptiv behandelt (z.B. Müller-Jentsch 1997). Dass ihnen selbst strukturbildende Kraft zukommen könnte, wie bei M. Weber und G. Simmel z.B. noch ganz selbstverständlich angenommen, von Marx nicht zu sprechen, ist nicht systematisch im Blick. Hier den Blick zu erweitern, ist ein hinzukommendes theoretisches Anliegen des Vorhabens.¹⁷

¹⁶ Zur langen Debatte um gewerkschaftliche Doppelstrategien im Blick auf deren aktuelle Herausforderungen vgl. zuletzt Martens (2005b).

¹⁷ vgl. auch schon das dem Antrag beigefügte Aufsatzmanuskript wie auch Martens 2007b.

4. Zielsetzung / Fragestellung des Projekts

4.1 Allgemeine Zielsetzungen

Das Vorhaben zielt auf eine Evaluation von ausgewählten Konflikten im Wege der Rekonstruktion ihrer Verläufe, der Analyse ihrer Genese, der zugrundeliegenden Bedingungen und Motive der Akteure, der in den Konfliktverläufen verfolgten Strategien und entwickelten Dynamiken, der eingetretenen Wirkungen usw. durch Hintergrundgespräche mit beteiligten Akteuren (Gewerkschaft / Betriebsrat / ggf. Beschäftigte aus dem Segment der hochqualifizierten Innovationsträger, aber auch Management) unter Nutzung der, zumeist umfangreichen, Dokumentationen der beteiligten Gewerkschaften sowie weiterer Quellen, die sich u.a. über Internetrecherchen zu Dokumentationen und Diskussionen solcher Prozesse erschließen lassen.¹⁸ Dabei geht es nicht darum, vor dem Hintergrund der Annahme einer zunehmenden Konfliktrährigkeit der industriellen Beziehungen neu entstehende Legitimitätsprobleme bestehender Institutionen zu erklären, sondern es geht in arbeitspolitischer, politikwissenschaftlicher Perspektive (vgl. Martens 2007a, 15-18) um die Frage, ob und ggf. wie sich in diesen Prozessen Politik konstituierendes, „primäres“ arbeitspolitisches Handeln entwickelt und wie institutionelle Akteure damit umgehen können.

Allgemeines Ziel
<ul style="list-style-type: none"> • Analyse ausgewählter sozialer Konflikte und Innovationen in Erwartung einer zunehmend konfliktrährigen Entwicklung, • nicht im Hinblick auf wachsende Legitimitätsprobleme des Betriebsrats als einer „Grenzinstitution“, • sondern in Bezug auf die Frage ihrer Bedeutung und ihres Beitrags für erweiterte Optionen für neue arbeitspolitische Ansätze.

Auf der Folie von Ergebnissen eines internationalen Vergleichs von „Strategien zur Neubelebung von Gewerkschaften“ (Behrens/Hamann 2003)¹⁹ könnte man auch sagen, dass es bei der

¹⁸ Verwiesen sei an dieser Stelle auf das Muster der Evaluation des Siemenskonflikts (Martens 2005b und 2006b, Croucher u.a. 2006). Der unter Martens 2006b genannte Aufsatz war dem Antrag in seiner Erstfassung beigelegt.

¹⁹ Dabei ist auf die Schwierigkeiten und Gefahren eines Strategietransfers (Scherrer 2006, 26f) hinzuweisen, weshalb die beantragte Untersuchung – abgesehen von Gründen der Reduktion von Komplexität – auf einen internationalen Vergleich verzichtet. Vgl aber aktuell die Ausführungen von W. Kruse und F. O. Wolf auf dem Workshop „Neue Politik der Arbeit“, sfs-Dortmund, 12./13.10. 2006 Die Buchveröffentlichung der Beiträge zu dieser Tagung bei Peter 2007 ist im Erscheinen.

beabsichtigten Analyse von arbeitspolitischen Konflikten und Neuansätzen in der Bundesrepublik Deutschland um die Frage geht, ob und wie innerhalb und unter Ausschöpfung von vergleichsweise immer noch stark institutionalisierten, allerdings auch erodierenden, Interessenvertretungsstrukturen neue Ansätze primärer Arbeitspolitik von den institutionellen Akteuren entfaltet und genutzt werden können, um neue Handlungspotentiale zu generieren und sich so erweiterte Handlungsoptionen zu eröffnen (Martens 2006d). So allgemein formuliert, und dann auf die Frage nach der Erneuerungsfähigkeit der Gewerkschaften gewendet, überschreitet diese Frage allerdings den Rahmen eines einzelnen Forschungsprojekts.²⁰ Bei dem hier beantragten Vorhaben geht es deshalb eingengter um eine Bewertung ausgewählter sozialer Konflikte und aus ihnen erwachsender Initiativen im Hinblick auf:

- (1) ihre unmittelbaren Ergebnisse,
- (2) ihre Auswirkungen auf die industriellen Beziehungen in den jeweiligen Konzernen / Betrieben
- (3) ihre Auswirkungen auf das Verhältnis von Beschäftigten – Interessenvertretungen und Gewerkschaften
- (4) Ihre Ergebnisse im Hinblick auf die in ihnen jeweils thematisierten Standortentscheidungen
- (5) sowie die in diesem Antrag unterstellten Einseitigkeiten und Defizite der theoretischen Modellierung von Wandlungsprozessen im Mainstream der Industrial-Relations-Forschung

4.2 Hypothesen

Auf Grundlage unserer theoretisch-konzeptionellen Vorarbeiten und Überlegungen sowie im Blick auf bislang vorliegende empirische Erkenntnisse aus Vorrecherchen und laufender Feldbeobachtung wie auch aus einer abgeschlossenen empirischen Untersuchung (Siemenskonflikt 2002-2004) lassen sich die folgenden Hypothesen formulieren:

Entgegen einer noch vorherrschenden Einschätzung die ihre Forschungsfragestellungen auf die Suche nach Beispielen guter Praxis fokussiert, mittels derer industrielle Produktionsbetriebe

²⁰ R. Sennett macht in einem Gespräch über „die US-Gesellschaft in der Passivitätskrise“ diesen sehr umfassenden Charakter einer solchen Fragestellung, die sich dann auf die Möglichkeit des Wandels des Bewußtseins einer ganzen Gesellschaft richtet, deutlich, wenn er sagt: „Das ist der Grund, weshalb ich mich so sehr für die Erneuerung der Gewerkschaftsbewegung einsetze. Sofern es den Gewerkschaften gelingt, sich zu entnationalisieren und zu viel flexibleren Organisationen heranzutreiben, die noch einmal überdenken, was ihre eigentlichen Zwecke sind, könnten sie sich zu Räumen entwickeln, in denen und aus denen heraus sich Formen eines viel mehr zielgerichteten und spezifischen Handelns entfalten können, die über das institutionelle Wahren eines Gleichgewichts der Kräfte zwischen zwei Formen der Macht, von denen die eine aus den kapitalistischen Unternehmen besteht, hinausgehen“ (Sennett 2006,34f).

be, bzw. die Cluster und Netzwerke, zu denen sie gehören, in einem schärfer werdenden Standortwettbewerb gesichert werden könnten, ist davon auszugehen, dass die Entwicklung seit dem Ende des Hype in der sogenannten New Economy auch durch eine wachsende Konflikträchtigkeit geprägt ist. Betriebliche Bündnisse für Arbeit sind mit wachsenden Legitimitätsdefiziten konfrontiert (Rehder 2006). „Offshoring“ und „Going East“ werden deutsche Produktionsstandorte und –Netzwerke nicht nur in Low-Tech-Bereichen fortgesetzt der Gefahr von Erosion aussetzen.²¹ Strikt an Shareholderinteressen und Marktzwängen orientierte einzelwirtschaftliche Modernisierungskonzepte und gewerkschaftliche Innovationsansätze werden hier in der absehbaren Zukunft aufeinanderstoßen und mit einzelnen herausgehobenen Konflikten ist auch für die Zukunft zu rechnen.

Der frühe und herausgehobene „Siemenskonflikt“ mag zunächst als singuläres Ereignis angesehen werden. Die seitherige Entwicklung liefert aber vielfältige Hinweise darauf, dass auch in anderen Bereichen Konfliktpotentiale angewachsen sind und gelegentlich aufbrechen. Die „Kette“ reicht von Opel Bochum im Herbst 2004 über den „Contikonflikt“, der sich seit Frühjahr 2005 aufgebaut hat, ehe er im Januar 2006 zu einem vorläufigen Kompromiss führte, bis zu den Streiks um Sozialtarifverträge im Organisationsbereich der IG Metall (AEG in Nürnberg, Orenstein & Koppel in Berlin) oder zu den Demonstrationen im Zusammenhang mit dem drohenden Konkurs des Bergbauzulieferers Deilmann-Haniel in Dortmund. Es ist aus Sicht der in diesem Antrag entwickelten Überlegungen wahrscheinlich dass, sich diese Entwicklung fortsetzen wird.²²

Die Hypothese einer wachsenden Konflikträchtigkeit der weiter fortgesetzten Reduzierung und Verlagerung von Arbeitsplätzen in der industriellen Produktion, bei produktionsnahen Dienstleistungen und auch im Dienstleistungsbereich ergibt sich vor allem vor dem Hintergrund wachsender gesellschaftlicher Spaltungsprozesse, die von den von Entlassungen bedrohten Beschäftigten offenkundig sehr sensibel wahrgenommen werden.²³ Die journalistischen Dokumentationen des „Opelkonflikts“ im Herbst 2004 (Löhe 2005) liefern unübersehbare Hinweise darauf, dass große Beschäftigtengruppen aus dem bis dahin vermeintlich gesicherten Kern industrieller Beschäftigung hier – für die Bundesrepublik Deutschland vor dem

²¹ Zu ersten verallgemeinerten Einschätzungen in Bezug auf High-Tech-Bereiche der informationellen Ökonomie, die in diese Richtung weisen vgl. auch Boes/Schwemmler 2004, Boes/Trinks 2006 sowie Martens 2005a.

²² Aktuelle Entwicklungen während der Phase der Antragsüberarbeitung (u. a. Siemens BenQ, Bosch-Siemens Hausgeräte (BSH), EAD, oder im Dienstleistungsbereich die Entwicklungen bei der Allianz AG) stützen die Vermutung, dass erhebliche latente Konfliktpotentiale zunehmend virulent werden.

²³ M. Schumann hat vor diesem Hintergrund in seinem Referat auf der von Hans-Böckle -Stiftung und IG Metall im September 2005 durchgeführten Tagung „Mitbestimmung und Demokratie im 21. Jahrhundert“ dafür plädiert, dass die Gewerkschaften „sich aktiver auch in die laufenden Diskussionen um die angemessenen, zukunftsfähigen Unternehmensstrategien einbringen, ohne dabei Anpassungspolitik zu betreiben und die Konfliktfähigkeit zu verlieren“ (Schumann 2005,12).

Hintergrund der Hartz IV-Gesetze - erstmals die Erfahrung gemacht haben, dass „Prekarisierung“ mittlerweile überall ist²⁴, um eine frühe Analyse und Prognose von M. Castel (2000) an dieser Stelle zu zitieren.²⁵

Es geht nun nicht darum, die Annahme eines zunehmenden Aufbrechens sozialer Konflikte sozusagen in schlichter Anknüpfung an Forschungskonjunktoren der 1970er Jahre neu aufzugreifen. Die Hypothese, die stark gemacht werden soll, lautet vielmehr, dass einzelne, zukünftig möglicherweise weniger vereinzelte, Konflikte auch von konstitutiver Bedeutung für den Erfolg paralleler arbeits- und unternehmenspolitischer Initiativen seitens der betrieblichen Akteure der Mitbestimmung und der Gewerkschaften sein werden. Der erwähnte „Siemenskonflikt“ war hier ein früher bemerkenswerter arbeitspolitischer Konflikt, v. a. auch deshalb, weil die Beschäftigten, die ihn trugen und in seinem Verlauf bemerkenswerte Formen von Netzwerkpolitik neben den institutionalisierten Strukturen der Interessenvertretung entwickelten, deutlich gewerkschaftsfernen Beschäftigtensegmenten der IT-Branche zuzurechnen sind. Dabei ist aber keineswegs ausgemacht, dass solche Konflikte immer innovative Impulse auslösen. Ernst zu nehmende Beobachter der laufenden Entwicklung haben z.B. auch auf die Möglichkeit zunächst eher destruktiver Konflikte verwiesen:²⁶

²⁴ Diese Dimension der allgemein drohenden Prekarisierung fehlt hingegen in der höchst anregenden Analyse von B. Rehder (2006, 236-237), die sich auf Basis eines spieltheoretischen Erklärungsmodells für das Ende lange Zeit wirksamer Bündnisse für Arbeit eher innerhalb des gegebenen Rahmens von institutionell vorgegebener Regulierung und deren krisenhafter Anpassung an veränderte Bedingungen bewegt.

²⁵ Eine ähnliche Einschätzung findet sich für die Bundesrepublik Deutschland bei Dörre 2005.

²⁶ Verwiesen sei hier auf ein Krisenszenario, das P. Glotz, kurz vor seinem Tod entworfen hat: „Die deutsche Disziplin und Ruhe könnten trügerisch sein: wenn irgendwo 200 empörte Arbeiter, die entlassen werden sollen, obwohl der Konzern insgesamt schwarze Zahlen schreibt, alles kurz- und klein schlagen, kann ein einziger Gewaltausbruch dieser Art einen Flächenbrand auslösen“ (zitiert nach M. Schumann 2005, 11) Die jüngste Zuspitzung eines Konflikts um die Schließung des Panasonic-Bildröhrenwerks in Esslingen (FR 17.06.06) in Gestalt eines Hungerstreiks als letztem Mittel des Aufbegehrens verweist demgegenüber eher auf einen verzweifelten Ruf an Öffentlichkeit und Gewerkschaft angesichts drohender Prekarisierung - und auf Probleme der Gewerkschaft mit solchen Formen des Konflikthandelns umzugehen.

Allgemeine Hypothesen

- „Primäre Arbeitspolitik“ als politikkonstituierendes Handeln kann neue Optionen für Interessenvertretungen (Mitbestimmungsträger, Gewerkschaften) schaffen.
- Um Erfolg zu haben, müssen Gewerkschaften dabei die ganze Spannweite von Beschäftigten (von Innovationsträgern bis hin zu schon Prekarisierten) im Blick haben.
- Sozialinnovative Ansätze der AN-Interessenvertretungen bieten Chancen, sind aber von Abwärtsspiralen im Zeichen neoliberaler Globalisierung bedroht.
- Zunehmende Soziale Konflikte im Zeichen des „Endes der Dekade des Co-Managements“ sind unter diesem Aspekt hinsichtlich ihrer Funktionen und Folgen unbestimmt. Es kommt deshalb darauf an, sie genau zu untersuchen.

Wir gehen davon aus, dass sich in solchen Konflikten zum einen Ansatzpunkte einer neuen „primären Arbeitspolitik“ zur Geltung bringen. Dabei sprechen manche Hinweise dafür, dass sich auch Segmente hochqualifizierter Beschäftigter, die nicht zur klassischen gewerkschaftlichen Klientel zählen, als besonders konfliktfähig und auch als konfliktbereit erweisen. Die genannten Beispiele aus dem „Siemenskonflikt“ aber auch bestimmte Aspekte des Standortkonflikts bei den Continentalwerken weisen in diese Richtung.²⁷ Zu den sozialinnovativen Ansätzen, die die Gewerkschaften derzeit selbst voranzubringen versuchen, besteht dabei insofern ein innerer Zusammenhang, als es in beiden Fällen um ähnlich gerichtete Veränderungen eingespielter Muster institutioneller Interessenvertretung geht, nämlich: um die aktive Einbeziehung von Laienexpertenwissen von Beschäftigten – wobei u.a. höher qualifizierte Beschäftigte eine wichtige Rolle spielen können – , um Veränderungen der eigenen Organisations- und Handlungsmuster, in denen einem entsprechenden „Selbertun“ von beschäftigten Raum gegeben werden muss, und um die, u.U. sehr konfliktbehaftete, Durchsetzung erweiterter Gestaltungsansprüche gegenüber dem Management.²⁸

²⁷ Im weiteren Zusammenhang sei hier auch darauf verwiesen, dass in Tarifaueinandersetzungen wie dem aktuellen Ärztestreik ein ähnliches Phänomen zu beobachten ist Während traditionelle Tarifstrukturen, die solidarische Mindestsicherungen v. a. auch für durchsetzungsschwächere Beschäftigtengruppen gesichert haben, fortgesetzt unter Druck geraten und erodieren, wächst unter dem gleichen allgemeinen Druck zunehmend „entgrenzter“ Arbeit in einzelnen Fällen die Konfliktbereitschaft kleinerer durchsetzungsstarker Gruppen an, es kommt zu vergleichbaren Eigeninitiativen und zu eng vernetzten Aktivitäten, die im gegebenen Fall bis hin zur über einen lang andauernden Streik nachhaltig beförderten „Ver-gewerkschaftlichung“ einer zuvor eher berufsständischen Lobbyorganisation mit noch schwer absehbaren Folgen führt (vgl. Martens 2007b, 53-57).

²⁸ Es scheint nicht zufällig, dass die Beispiele relativ erfolgreicher Neuansätze bei den oben skizzierten Konfliktfällen in Konzernen mit Sitz in der Bundesrepublik Deutschland anzutreffen sind, während sich die Streiks um Sozialtarifverträge bei deutschen Töchtern ausländischer Konzerne aufweisen lassen. Wie

Konflikte wie die oben skizzierten Fälle bei der Siemens oder bei der Continental AG lassen innovative Potentiale vor allem in zweierlei Hinsicht erkennen: Zum einen ist es den Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen hier gelungen durch z.T. neue und überraschende Formen der Konfliktaustragung unterhalb der Schwelle von Streikaktionen aber durch die Herstellung neuer öffentlicher Räume, die zugleich intensive interne Kommunikationen wie auch starke externe Resonanzen erzeugt haben, neue Handlungspotentiale von Mitbestimmungsträgern und Gewerkschaften unter den Bedingungen stark institutionalisierter industrieller Beziehungen zu entfalten. Zum anderen sahen sich die Interessenvertretungen dabei vor der Herausforderung neue Dialogräume mit bislang eher gewerkschaftsfernen hochqualifizierten Beschäftigten aufzubauen und konnten entsprechende Chancen nutzen. Hingegen weisen die Streiks um Sozialtarifverträge, in denen sich Interessenvertretungen v.a. auf die klassische gewerkschaftliche Klientel gestützt haben, augenscheinlich viele Merkmale klassischer gewerkschaftlicher Streiks in besonders stark ausgeprägter Form auf, veranlassen aber auch dazu, genauer nach innovativen Momenten zu fragen, die möglicherweise auch auf neue Formen von Selbsttätigkeit der Streikenden verweisen – etwa im Hinblick auf die Schaffung von Solidarität im Stadtviertel und darüber hinaus.

Bereits die knappe Auflistung von Konfliktfällen lässt erkennen, dass sich in diesen Konflikten neue arbeitspolitische Ansätze (hinsichtlich der Konfliktformen (Stichwort „Netzwerkpolitik“) – wie die nähere Analyse des Siemenskonflikts gezeigt hat - mit alten vermischen, wie man vermutlich in mancher Hinsicht anhand der Streiks um Sozialtarifverträge zeigen kann. Beides ist aber nicht voneinander getrennt. Der Contikonflikt z.B. lässt erkennen, dass auch die Beschäftigten aus dem Segment der hoch qualifizierten Beschäftigten aktiv in eine Auseinandersetzung um einen „klassischen“ Produktionsstandort eingegriffen haben. Hier ist es Betriebsrat und Gewerkschaft offenbar gelungen, einen zunächst begrenzten Konflikt als exemplarischen Fall einer „einseitig neoliberalen“ Konzernstrategie zu skandalisieren und über einen Konflikt, in dem sie eine gezielte und aktive Öffentlichkeitsarbeit betrieben, externe Expertise zur Fundierung von Alternativkonzepten einholten etc. im Verhältnis zu ihnen bis dahin eher ferne stehenden Beschäftigtensegmenten neue Dialogräume aufzubauen. Für andere Konflikte (z.B. Deilmann-Haniel, vielleicht auch die Streiks um Sozialtarifverträge im Organisationsbereich der IG Metall), die auf den ersten Blick für Abwehrkämpfe nach ausgesprochen klassischem Muster zu stehen scheinen, wäre zu prüfen, ob nicht auch hier alte und neue Muster eng mit einander verschränkt sind. Im Licht unserer bisherigen Recherchen halten wir dies für wahrscheinlich. Bei beiden Typen von Konflikten wollen wir unsere Hypothese prüfen, dass gerade über solche Konflikte neue Räume für innovative soziale Prozesse entstehen.

aus der Mitbestimmungsforschung bekannt ist, sind Eigentümer- und Aufsichtsratsstrukturen ein ganz wesentlicher Indikator für unterschiedlich weit reichende Mitbestimmungsmöglichkeiten (Gerum 1995 und 1998) und diese stecken eben auch den Rahmen für potientes Konflikthandeln mit ab.

Aus den bisherigen Überlegungen folgt schließlich, dass in allen diesen Konflikten, anders als in klassischen Arbeitskonflikten im Feld mehr oder weniger weitgehend institutionalisierter industrieller Beziehungen, ein vergleichsweise hohes Politisierungspotential enthalten ist, das – wie der Siemenskonflikt klar belegt – sehr rasch virulent werden kann.²⁹ Die zitierte besorgte Frage von P. Glotz weist in die gleiche Richtung. Die Frage danach, wie es den betrieblichen Organisatoren solcher Auseinandersetzungen unter diesen Bedingungen gelingen kann, solche Konflikte als gezielte und begrenzte Konflikte zu nutzen, um sich neue Handlungsoptionen zu eröffnen, und welche, z. T. neuen Konfliktformen, dabei bedeutsam werden, gewinnt von daher Gewicht. Im Blick auf die institutionellen Akteure ist auf dem jetzigen Kenntnisstand zudem nicht von der Hand zu weisen, dass sich Einzelkonflikte in der gegenwärtigen Gesamtkonstellation zu schließlich nur noch schwer beherrschbaren und für keine Konfliktpartei noch wirklich produktiv oder funktional nutzbaren Großkonflikten ausweiten können.

Spezielle Hypothesen in Bezug auf die Analyse von ausgewählten Konfliktfällen:

- In sozialen Konflikten um die drohende Schließung von Produktionsstandorten, kommt hochqualifizierten Beschäftigten eine bedeutende Rolle zu.
- Anders als etwa durch die industriesoziologische Hauptströmung der Debatte um die Subjektivierung von Arbeit nahegelegt, sind Beschäftigte aus diesem Segment auch in beachtlichem Maße mobilisierbar oder in neue Formen eines Dialogs einzubeziehen.
- Dort, wo das bislang zu beobachten war, springen auch neue Formen der Konfliktaustragung (durch Vernetzung, „Selbertun“, innovative Formen der Herstellung von Öffentlichkeit) ins Auge.
- Dieses selbstorganisierte Handeln erweitert das Potential klassischer repräsentativer Vertretungsstrukturen, produziert aber auch neue Spannungen.
- Von besonderem Interesse sind deshalb, unter dem Blickwinkel der allgemeinen Fragestellung, gerade längerfristige Entwicklungslinien und Lernprozesse, die anhand von Einzelfällen auch schon beobachtet werden können.
- Daneben gibt es auch zunehmend Konflikte (insbesondere Streiks um Sozialtarifverträge), die sich eher durch „klassische“ Formen gewerkschaftlicher Streiks auszeichnen, die angesichts einer neuen Schärfe dieser Konflikte besonders klar ausgeprägt sind, bei denen aber auch nach innovativen Potentialen zu fragen ist. Sie sollten also nicht einfach ausgeblendet werden..

²⁹ Das aber auch aus unterschiedlichsten Gründen weitgehend latent bleiben mag. Es gibt hier keinerlei Automatismen. Der oben erwähnte Ärztestreik wäre ein prominentes Beispiel für arbeits-, und gesundheitspolitische Potentiale, die bislang weitgehend latent geblieben sind: Vor allem spezifische Abhängigkeiten junger Krankenhausärzte innerhalb der Ärztehierarchie und die vermachteten Strukturen der ärztlichen Standesorganisationen sind hier in dieser Richtung wirksam geworden (vgl. Martens 2007b).

Zusammenfassung

Noch einmal zusammengefasst ergeben sich so, die folgenden, eng miteinander verschränkten Überlegungen zu Forschungshypothesen und deren Operationalisierung:

- (1) Vor dem Hintergrund der allgemeinen Hypothese eines „Epochenbruchs“ zielt das Projektvorhaben auf Auseinandersetzungen um den Produktionsstandort im Hinblick auf eine neue Politik der Arbeit. Dabei kann ein einzelnes empirisches Projekt nicht auf die umfassende Überprüfung einer solchen Leithypothese zielen, die wir in parallelen Arbeitsprozessen (Forum Neue Politik der Arbeit) entwickelt und zur Diskussion gestellt haben und auch weiter verfolgen werden. Wir gehen aber doch davon aus, dass wir bei unserer laufenden Feldbeobachtung und bei der vertiefenden Analyse ausgewählter empirischer Fälle weitere Anhaltspunkte für die Triftigkeit dieser Leithypothese finden werden.
- (2) Aus dieser übergreifenden Hypothese ergibt sich die weitere Annahme, dass die allgemeine Lage weiter konflikträchtiger wird und dass in aufbrechenden Konflikten zugleich neue Innovationspotentiale aufzusuchen sind. Neben neuen Initiativen institutioneller Akteure ist auch mit Konflikten zu rechnen, in denen andere, neue Akteure einer „primären Arbeitspolitik“ auftreten. Auf empirische Beispiele wurde im Antrag verwiesen. Selbstredend ist nicht ausgemacht, dass sie sich im Untersuchungszeitraum signifikant vermehren. Aber daran ist die Triftigkeit der Leithypothese auch nicht gebunden. Es geht auch um Konflikträchtigkeiten und sich darin entwickelnde subjektive Potentiale, die eine neue Arbeitspolitik aufgreifen kann.
- (3) An den Zusammenhang von sozialem Konflikt und sozialer Innovation schließen die für das empirische Forschungsvorhaben zentrale Hypothese und weitere daran anknüpfende Fragestellungen an. Die Hypothese lautet, dass es zwischen solchen z. T. neuartigen, z. T. der Form nach eher traditionelleren, offenen Konflikten und neuen innovativen Ansätzen tiefer liegende Zusammenhänge gibt, denen nachzugehen wäre. Diese Zusammenhänge sehen wir u.a. in der Möglichkeit zur Entfaltung und Erschließung neuer Potentiale zu arbeitspolitischer Gestaltung, die zu tun haben mit Veränderungen im Beziehungsgeflecht von Arbeit, Subjekt und Herrschaft. Die empirischen Fragestellungen richten sich auf diese Zusammenhänge unter dem Blickwinkel von arbeitspolitischen Anknüpfungspunkten für die Akteure der Mitbestimmung und die Gewerkschaften.
- (4) Sie lassen sich, vor dem Hintergrund erster Recherchen, u. a. vermuten im Hinblick auf: (a) neue Ansätze von Selbstorganisation (Netzwerkpolitik), (b) bislang unerschlossene Potentiale von Beteiligung für neue Problemlösungen oder auch (c) die Entstehung neuer Dialogräume mit hoch qualifizierten Beschäftigten, die einer institutionellen In-

teressenvertretung bislang eher distanziert gegenüberstehen. Im Hinblick auf eine Stärkung innovativer Ansätze wird die Analyse entsprechender, ausgewählter Fälle deshalb als bedeutsam erachtet.

- (5) Konflikte in Fortsetzung des mehrfach angesprochenen „Siemenskonflikts“ oder aber auch der „Contikonflikt“ bieten sich hier als exemplarisch zu vertiefende Beispiele herausgehobener Einzelkonflikte an. Insbesondere aufgrund der jüngsten Konfliktentwicklungen im Siemenskonzern mit z.T. ähnlichen Handlungsmustern wie im „Siemenskonflikt der Jahre 2002-2004, legt es nahe, hier neuere Entwicklungen auch im Hinblick auf längerfristige Wirkungsketten zu untersuchen. Die Dynamik der Entwicklung, die im Jahre 2006 bislang sichtbar geworden ist, läßt es darüberhinaus geraten erscheinen, jedenfalls Raum für weitere Kurzfallstudien vorzusehen.
- (6) Eng verschränkt mit diesen innovativen arbeitspolitischen Ansätzen und Konflikten lassen sich nach unserer Vermutung zugleich neue Formen und Neuansätze interner und externer Kommunikation und der Besetzung öffentlicher Räume beobachten, die für das zukünftige Handeln von Akteuren der Mitbestimmung, aber auch der Gewerkschaften bedeutsam sein könnten. Anders als in der Untersuchung von B. Rehder richtet sich unser Interesse auch sehr gezielt auf Konfliktformen, insbesondere unter dem Blickwinkel der Herstellung neuer Formen von, arbeitspolitisch bedeutsamer, Öffentlichkeit. Dies hat Konsequenzen für die Intensität bei den Erhebungen zur Rekonstruktion von Konfliktverläufen. Es wird darauf ankommen, die Erwartungen, Vorstellungen und im Prozessverlauf konkretisierten Zielsetzungen der unterschiedlichen beteiligten Akteure genauer zu rekonstruieren, als dies im Wege von Internetrecherchen und Dokumentenanalysen möglich sein dürfte.
- (7) Der vorläufige Überblick über arbeitspolitische Konflikte der jüngeren Vergangenheit unter dem Blickwinkel von Neuansätzen einer primären Arbeitspolitik, läßt aber auch erkennen, dass von den eben genannten Neuansätzen solche Konflikte zu unterscheiden sind, in denen eher „klassische“ Formen gewerkschaftlicher Streiks, gestützt auf die überkommene gewerkschaftliche Kernklientel, zum Ausdruck kommen, die nun aber durch besonders scharfe Formen der Konfliktaustragung geprägt sind, z.T. auch innovative Konfliktformen aufnehmen und möglicherweise auch in spezifischer, aber anderer Weise dazu tendieren, die Begrenzung auf einen einzelbetrieblichen arbeitspolitischen Handlungsrahmen zu überschreiten.
- (8) Für die Interessenvertretungsarbeit und Arbeitspolitik bedeutet dies Herausforderungen in einer sehr großen Spannbreite. Dabei ist die Berücksichtigung der Interessen bereits prekarisierter Beschäftigter noch gar nicht im Blick. Der Spagat ist schon so eminent und zwingt die Gewerkschaften zur Suche nach eigenen Lösungswegen auf dem Feld sozialer Innovationen. Gewohnte Muster institutionellen Denkens und Handelns müssen dann aber systematisch in Frage gestellt werden. Wir erwarten, dass dies im

Ergebnis der vertiefend analysierten Konflikte ebenso zu beobachten sein wird, wie bei erfolgreichen Fallbeispielen im Rahmen gewerkschaftlicher Initiativen.

- (9) Wir gehen davon aus, dass in Konflikten, deren Funktionen zunächst offen sind – die also nicht nur unter dem Aspekt ihrer Funktionalität oder Dysfunktionalität für bestehende institutionelle Strukturen sondern auch im Hinblick neue Strukturbildungen, ggf. aber auch zerstörerische Effekte zu betrachten sind - wichtige Ressourcen für Innovationen und Neuansätze aufzufinden sein werden.
- (10) Eine weitere Hypothese lautet, dass solche Strukturbildungen von den bestehenden institutionellen Akteuren nur dann genutzt werden können, wenn sie es verstehen, innovativ an sie anzuknüpfen und Räume zur ihrer Entfaltung zu eröffnen, auch wenn dies Spannungsverhältnisse zu gewohnten, und z. B. neben neuen Formen vernetzten Handelns gleichermaßen unverzichtbaren, bürokratischen Organisationsroutinen produziert.
- (11) Aus dem, was über Konflikte aus der jüngeren Vergangenheit bekannt ist, ergibt sich weiterhin, dass dieses den Akteuren einer institutionalisierten Interessenvertretung wiederum mittelfristig nur möglich werden wird, wenn sie auch bei sich selbst neue Handlungsformen (Vernetzung, Netzwerkpolitik´) zulassen – wobei Anknüpfungspunkte und Unterschiede zu älteren partizipativen Ansätzen näher zu analysieren wären - und wenn sie zugleich eine europäische arbeitspolitische Perspektive zu entwickeln beginnen. Letztere, und darin eingeschlossen, Fragen eines internationalen Vergleichs sind allerdings nicht mehr Gegenstand dieses empirischen Projektvorhabens.

5. Forschungsbedarf / Stand der Forschung

Die übergreifende Hypothese die den Überlegungen zu diesem Projektantrag zugrunde liegt, lautete, dass wir heute in den Zeiten eines „Epochenbruchs“ leben (Scholz u.a. 2006, Wolf 2006, Martens 2006a). Sie ist in dem dieser Antragsfassung beigefügten Aufsatzmanuskript in ihrer orientierenden Bedeutung für unsere empirischen Fragestellungen, und in Absetzung zum Mainstream des industriesoziologischen Diskurses, in dem eher vom sozialen Wandel die Rede ist³⁰, näher ausgeführt (vgl. Martens 2007a, 8-16).

Nur Ausnahmsweise findet man inzwischen auch von industriesoziologischen Beobachtern der laufenden Entwicklung den Hinweis an die Akteure der Mitbestimmung und auch die Gewerkschaften dass eine Strategie gezielter Konflikte mittlerweile Sinn machen könnte (Schumann 2005) oder dass eine „eigensinnige Arbeitspolitik“ (Sauer 2005a und b, Peters/Sauer 2005 und Sauer/Peters 2006) geboten sei, die allerdings kaum unter Absehung von Konflikten gedacht werden kann. Die prägenden Debatten der vergangenen Jahre haben demgegenüber eher - angesichts von zugleich Freiheitsversprechen und neuen Zwängen einer entfesselten Marktökonomie im Zeichen einer Subjektivierung der Arbeit (Kleemann u.a. 2001, Lohr 2003) - vor allem neue Formen einer Selbstunterwerfung der Arbeitenden akzentuiert (Voß/Pongratz 1998, Pongratz/Voß 2001, Moldaschl 2002). Konstatiert wird von der neueren empirischen Forschung zugleich eine erhebliche Distanz der neuen „Arbeitskraftunternehmer“ oder „unselbständigen Selbständigen“ gegenüber traditionellen gewerkschaftlichen Organisations- und Politikformen (Ittermann 2003, Städtler u.a. 2004).³¹ Die Gewerkschaften, deren Kernklientel zugleich im Zuge der ökonomischen Umwälzungen schrumpft (Frerichs/Pohl 2001, Hattinger Kreis 2002, DGB 2005), werden vornehmlich als Teil des Alten, der verschwindenden institutionell verfassten industriellen Arbeitsgesellschaft wahrgenommen und ziehen nur noch begrenztes wissenschaftliches Interesse auf sich. Systematische empirische Untersuchungen in Bezug auf, systemtheoretisch gesprochen, Anstrengungen einer aktiven Anpassung an zunehmend dramatisch veränderte Organisationsumwelten (Epskamp 2003, Martens 2003a und 2005a, Ammon u.a. 2006) finden derzeit kaum statt. Das Neue ist aus dieser Per-

³⁰ *Im Blick auf die Zukunft der Arbeit haben z. B. W. Kocka und C. Offe im Sinne von sozialem Wandel argumentiert (2000), im Industriesoziologischen Diskurs M. Schumann (2002), in der Analyse der Herausforderungen für die Gewerkschaften findet sich diese Sichtweise bei den Herausgebern des Gewerkschaftshandbuchs (Schröder/Wessels 2003) ganz ähnlich.*

³¹ *Das ist in der angelsächsischen Debatte über eine Revitalisierung der Gewerkschaften im Blick auf Bemühungen um neue Formen von Netzwerksolidarität gegen die segmentierte Produktion global agierender Konzerne (Anner 2003) oder neue strategische Ansätze der Mitgliedergewinnung (Heery 2003) zweifellos anders – unbeschadet der Adaption solcher Formen des Organizing z.B. durch ver.di (Schrieder 2005) - bis hin zu den innergewerkschaftlichen Konflikten, die in den USA zur Spaltung des Dachverbandes AFL/CIO geführt haben (Grevan 2006) Es ist in diesem Zusammenhang nicht ohne Interesse, dass in der empirischen angelsächsischen industrial-relations-Forschung die Individualisierungsthese kaum Anhänger findet und eher von einer „Dekollektivierung“ ausgegangen wird, die stärker auf Folgen von Managementhandeln und staatlicher Intervention abhebt (Williams 1997; Gall u. McKay 2001)*

spektive heraus die vermeintliche vernetzte „Wissens-,“ oder auch „Mode2-Gesellschaft“ (Nowotny u. a. 1999). Deren Reorganisation im Interesse der Selbstbehauptung der alten entwickelten Industriegesellschaften auf neuen, immer kompetitiveren Märkten rückt ins Zentrum der Aufmerksamkeit. Das Management erscheint so aus Sicht der wissenschaftlichen Beobachter als der entscheidende Akteur dieses Wandels (schon früh Müller-Jentsch 1993).

Die Gewerkschaften werden demgegenüber eher als der Entwicklung unter wachsendem Anpassungsdruck hinterherlaufend wahrgenommen (Schroeder/Weßels 2003), Betriebsräte immernoch eher in der Perspektive des um die Mitte der 1990er Jahre entwickelten Konzepts eines Co-Managements empirisch beforscht (Minssen/ Riese, 2006).³² Allerdings findet sich neuerdings auch die – im Zuge langfristiger Beobachtungen von betrieblichen Bündnissen für Arbeit anhand ausgewählter Fallstudien entwickelte - These, dass „die betriebliche Mitbestimmung vor einem schleichenden Strukturwandel“ stehe, der nun „vermehrt in eine basisorientierte Interessenvertretungspolitik hineinsteuern“ könnte (Rehder, 2006,240). Die im zitierten Fall vor dem Hintergrund spielthoretischer Konzepte analysierten Entwicklungen - von Aushandlungsprozessen nach dem Muster von „Koordinationsspielen“, in die „Verteilungsprozesse integriert sind“ zu Auseinandersetzungen, die zunehmend als „Dilemma- oder Nullsummenspiele“ interpretiert werden – zielen allerdings nicht auf eine Analyse neuen, Arbeitspolitik konstituierenden Handelns. Vielmehr fragen sie nach neu entstehenden Legitimitätsdefiziten des im wissenschaftlichen Diskurs des letzten Jahrzehnts zunehmend als Co-Manager gesehenen Betriebsrats als einer Grenzinstitution.³³

Mit dem Ende des fordistischen Regulationsmodells, angesichts tiefgreifender Umbrüche in Wirtschaft, Technik, Politik und Kultur und angesichts der Metamorphosen der Arbeit und der sozialen Frage sehen wir uns in den „institutionell verfassten Arbeitsgesellschaften“ (v. Ferber 1961) der fortgeschrittenen westlichen Länder einem Veränderungsdruck gegenüber, der eben diese institutionellen Strukturen tiefgreifend infrage stellt. Die implizite funktionalistische Annahme, dass die nächste relativ stabile Konstellation des Postfordismus, nach der viele fragen (vgl. zB. Die Beiträge in Dörre 2001/2, Dörre u.a. 2003) in ihren Konturen schon bald sicht-

³² *Ungefähr zeitlich Parallel zu dieser Untersuchung haben J. Prott und H. Riesch (2006) eine Studie über die Entwicklung beteiligungsorientierter Ansätze in ÖPNV-Betrieben vorgelegt, deren Ergebnisse darauf hindeuten, dass Beteiligungsansatz in Betrieben mit Interessenvertretungen, die vermutlich dem Typus des Co-Managers zuzurechnen sind, in der aktuellen Phase neuerlicher Restrukturierungen unter Bedingungen wachsenden oder drohenden Wettbewerbs nicht gerade mit großer Dynamik vorangetrieben werden. Dies könnte für die von B. Rehder vertretene These sprechen, dass „die Dekade des Co-Managements ihrem Ende entgegensteht“ (Rehder 2006, 240).*

³³ *Auch hier sind es eher angelsächsische Industrial-Relations-Forscher, die im Blick auf aktuelle Entwicklungen in der BRD die Frage nach einem „social movememnt unionism and the brakedown of neo-corporatist industrial Realtions“ aufwerfen, wie etwa I. Greer, der am Beispiel der Analyse von Konfliktentum die Privatisierung Hamburger Krankenhäuser konstatiert: „additional channels of influence and power recources make a difference for union strategies and account for changes in Germany not predicted by institutional writers“ (Greer, 2006, 3. Siehe in diesem Zusammenhang auch den Beitrag von E. Heery und C. Frege über „New actors in industrial Realtions“ im BJIR 4/2006..*

bar werde, erweist sich in dieser Lage als „vielleicht stärkste desorientierende Hypothek aus der Diskussion über den Fordismus“ (Wolf 2004, 242). Die Theoretiker der „reflexiven Moderne“ lenken unter den Vorzeichen von Globalisierung, Individualisierung und Erosion alter institutioneller Zwänge den Blick vor allem auf die Herausforderungen und Chancen des Neuen (vgl. zuletzt Beck/Lau 2004), lassen allerdings inzwischen angesichts der unübersehbaren Rat- und Hilflosigkeit der vorherrschenden Politikansätze gegenüber den nun auch von ihnen betonten Metamorphosen der alten Arbeitsgesellschaft auch eine gewisse Ratlosigkeit erkennen (Beck 2005 a u. b). Eher neoinstitutionalistisch orientierte Autoren legen den Fokus demgegenüber auf die Erosion der alten, im nationalstaatlichen Rahmen ausgeprägten, Institutionen der Arbeit, betonen dabei gelegentlich die Gefahr der „Entgewerkschaftung“ und suchen nach neuen Beispielen guter Praxis jenseits der alten institutionellen Muster (vgl., Kommission Mitbestimmung 1998, Streeck 2001) oder thematisieren das Auftreten von Konflikten als Krisenphänomen bestehender institutioneller Strukturen (Rehder 2006) ohne allerdings erkennbar an Forschungskonzepten zu arbeiten, die solche Krisenphänomene als Chance zur Konstitution neuer arbeitspolitischer Ansätze greifbar machen könnten. Forscher in der Tradition „kritischer Industriosozologie“ (Schumann 2002), fordern in dieser Lage eine Rückbesinnung auf theoretische Fundierungen in der Tradition eines marxistischen Denkens – suchen aber empirisch, ähnlich wie die zuvor genannten Autoren, vornehmlich nach Ansatzpunkten zu einer Verstetigung der überkommenen institutionellen Strukturen unbeschadet ihrer fortschreitenden Erosion. Noch viel zu wenige Autoren beteiligen sich an Diskussionen darüber, wie „Arbeit in der neuen Zeit“ gestaltet und der institutionelle Rahmen für eine vorwärts weisende Arbeitspolitik reformiert werden könnte (Scholz u.a. 2004 und 2006, Detje u.a. 2005).³⁴ Entsprechende Fragen müßten auf den Zusammenhang von sozialem Konflikt und sozialer Innovation zielen. In dieser Perspektive dürfte zukünftiges Gestaltungspotential ganz wesentlich auch davon abhängen, ob und wie auch die Gewerkschaften bislang unausgeschöpfte Potentiale betrieblicher Interessenvertretungen zu aktivieren helfen können. Insofern gibt es vielfältige Bezüge zu den oben angesprochenen Überlegungen zu „innovatorischer“ oder „eigensinniger“ Arbeitspolitik oder zu älteren partizipativen Ansätzen, deren wissenschaftliche Bearbeitung bis in die Zeiten der Forschung zur Humanisierung des Arbeitslebens zurückweisen, in denen sie gleichermaßen vielfältig behandelt wurden.

Die empirische Erforschung von industriellen Konflikten, überhaupt des wirklichen Handelns von betrieblichen Interessenvertretungen, Beschäftigten(gruppen) im Kontext innovativer arbeitspolitischer gewerkschaftlicher Ansätze angesichts der ablaufenden Umbruchsprozesse,

³⁴ Welche Rolle die Gewerkschaften -, die im Rahmen dieses Projektvorhabens immer im Kontext betrieblicher Innovationsprozesse und Konflikte eine Rolle spielen - als „Kinder des Fordismus“ in diesem Zusammenhang spielen können, ist offen. Mit A. Giddens und B. Hutton (2001) wäre allerdings davor zu warnen, sie vorzeitig abzuschreiben.

findet derzeit noch kaum statt.³⁵ Wissenschaftliche Beobachter, die die ablaufenden Veränderungsprozesse wesentlich unter dem Blickwinkel institutioneller Akteure und einer Erosion überkommener institutionalisierter Bewältigungsmuster betrachten, haben erhebliche Schwierigkeiten damit, Konturen einer neuen, „nachfordistisch“ oder wie auch immer bezeichneten Arbeitspolitik zu umreißen. Gängig sind Szenarien – für die Zukunft der industriellen Beziehungen insgesamt (Streeck 2001) oder für Entwicklung gewerkschaftlicher Organisation und Politik im Besonderen (Schroeder/Weßels 2003) –, in denen grob drei Entwicklungspfade unterschieden werden, nämlich: (1) Die Variante eines fortgesetzten „Muddling Through, (2) die einer weiter fortschreitenden Erosion bestehender institutioneller Strukturen oder (3) die einer innovativen Erneuerung. Dieser letzten Variante wird dabei in der Regel die geringste Wahrscheinlichkeit eingeräumt und ihre Konturen bleiben am blassesten.

Andere Autoren, die ganz explizit „widersprüchlichen Effekten der Entgrenzung und Institutionalisierung im deutschen System der industriellen Beziehungen“ nachgehen (Heidling u.a. 2004, Deiß/Schmierl 2005,295), dabei aber auch im Wesentlichen nur die Ebene institutioneller Akteure im Blick haben, sprechen zwar mittlerweile davon, dass Prozesse der Entgrenzung (von Arbeit) immer auch zu neuen Grenzziehungen führen (müssen), kommen dann aber auch nur zu sehr unscharfen Aussagen darüber, dass „veränderte Grenzbildung ambivalente Wirksamkeit entfaltet“ (Deiß/Schmierl 2005, 310), dass „Macht- und Rechtspositionen (...) der Akteure der Interessenvertretung (...) über die gesellschaftlich strukturierende Kraft und den Einfluss des Systems industrieller Beziehungen entscheiden“ (ebd.) und dass „das Gefüge von Grenzziehungen im System der industriellen Beziehungen (...) sich aber auch als Korsett erweisen (kann), wenn dadurch Handlungsoptionen erschwert oder verbaut werden“ (a.a.O. 311). Die Vagheit solcher Aussagen bestätigt eine im Jahre 2002 getroffene Einschätzung, dass „der Versuch zu einem Aufsatz über Ansatzpunkte einer Arbeitspolitik nach dem Ende des Fordismus“ zu kommen im Falle der Konzentration „auf die bestehenden institutionellen Strukturen (...) wohl ein frühes Ende“ fände (Martens 2001/2,119).

Es geht nun aber nicht darum, gegen die hier konstatierte institutionelle Wendung der Industriesoziologie für eine Rückkehr zu konflikttheoretischen Ansätzen im Rahmen neomarxistischer Konzepte zu plädieren, wie sie in manchen Wahrnehmungen die industriesoziologische Forschung der 1970er Jahre mit beeinflusst hat. Ein Teil der industriesoziologischen Forschung meinte seinerzeit, mit einem Wiederaufbrechen von Klassenkämpfen in Westeuropa konfrontiert zu sein (Crouch; Pizzorno 1977, Brandt 1978). Diese Konjunktur war kurz. Neomarxistische Konzepte behaupteten in ihr für einige Jahre gegenüber eigenständigen konflikttheoreti-

³⁵ *In der aktuellen Debatte um eine Krise der Industriesoziologie wird ein Ausschnitt der Kontroverse gerade darüber geführt, ob und mittels welcher Theorieangebote auch handlungstheoretisches Potential für entsprechende empirische Untersuchungen genutzt werden kann (vgl. insbesondere die Beiträge von ;Maurer 2004, Pfeiffer/Jäger 2006).*

schen Ansätzen das Feld, die kritisch an „bürgerliche“ Konflikttheorien (in der Traditionslinie Weber (1956), Simmel (1968), Coser (1965), Dahrendorf (1957) anzuknüpfen suchten (Pöhler 1970), und verschwanden dann in dem Maße, in dem sich die damals noch bemerkenswert große Stabilität der fortgeschrittenen kapitalistischen Marktökonomien praktisch wirksam erwies, zu deren besserem Verständnis dann im innerwissenschaftlichen Diskurs v. a. neoinstitutionalistische und systemtheoretische Konzepte als aussichtsreich angesehen und durchgesetzt wurden.

Das Projektvorhaben knüpft in diesem Punkt an ältere konzeptionelle Ansätze an, die in der Gründungsphase des Landesinstituts Sozialforschungsstelle Dortmund bedeutsam waren und seitens des Antragsstellers angesichts der gegenwärtig zu beobachtenden gesellschaftlichen Umbrüche im Zuge von Vorarbeiten zu diesem Antrag aufgearbeitet und theoriegeschichtlich eingeordnet worden sind (Martens 2006a).

Das damalige, seinerzeit allerdings nicht voll entfaltete Konzept nahm Überlegungen zur „konfliktsimulierende Funktion der Wissenschaft“ auf, die C. v. Ferber (1970) in Auseinandersetzung mit M. Weber als eine ihrer drei Funktionen (neben der instrumentell-technischen und der emanzipatorischen Funktion) im Sinne der Vereinbarkeit von Forschung und Beratung formuliert hat. W. Pöhler hat sie seinerzeit, in einer Phase, in der die „kritische Industriesoziologie“ in Anknüpfung an neomarxistische Konzepte (Brandt 1984) „The Resurgence of Class Conflict in Western Europe“ (Crouch / Pizzorno 1977) erwartete, dahingehend gewendet, dass er dazu aufforderte, den (offenen und verdeckten) sozialen Konflikt zum Hauptaspekt industriesoziologischer Forschung zu machen (Pöhler 1970). Der Vorschlag war orientiert auf die Erreichung einer größeren Praxisrelevanz des Fachs und zugleich nicht weniger als einen Paradigmenwechsel in Analogie zu T.S. Kuhn (Kuhn 1962) auf der Ebene einer Theorie mittlerer Reichweite, bei dem er sich auf sozialphänomenologische (E. Husserl; Popitz/Bahrndt) sowie, dem damaligen Stand der theoretischen Debatten entsprechend, strukturell-funktionaler Konzepte (T. Parsons) bezog (Pöhler 1969 und 1970, Martens 1994, Martens 2006a). Verbunden mit der Absicht, die Konflikthaftigkeit der damaligen Modernisierungsprozesse in das Zentrum der Aufmerksamkeit zu rücken ging es seinerzeit, verbunden mit dem Anspruch auf Gestaltung von Wandel, zugleich darum, die Subjektivität der Konfligierenden praktisch und konzeptionell stärker in den Blick zu nehmen (vgl. zuerst v. Ferber 1959, Baldamus 1960) – praktisch indem sie zu Adressaten und Partnern von Forschung und Beratung wurden, konzeptionell durch den Rückgriff auf phänomenologische Konzepte (vgl. auch Pöhler 1991). „Die Handelnden auf Ihre Bedingungen verweisen“ war der Anspruch der konfliktsimulierenden Arbeitsforschung.

Dem hier angezielten Projektvorhaben, das auch der Überprüfung und Weiterentwicklung des Konzepts in Auseinandersetzung mit aktueller Empirie dienen soll, liegt nun die These zugrunde, dass es in unseren heutigen Zeiten eines tiefgreifender gesellschaftlicher Umbrüche und einer Krise der Politik (Bauman 1999) auch darum gehen müsste, gegen den Anspruch moderner Systemtheorie, Soziologie als eine „Naturwissenschaft der Kommunikation“ weiterzuentwickeln (Baecker 2003), eine neue politische Handlungstheorie in Position zu bringen. Das ist sicherlich ambitionierter als etwa die sehr anregende Analyse zunehmend konfliktträchtiger Entwicklungen von betrieblichen Bündnissen für Arbeit, die B. Rehder (2006) ausgehend von den klassischen Analysen des Betriebsrats als einer „Grenzinstitution“ (Fürstenberg 1958) im

Spannungsfeld von Belegschaft, Gewerkschaft und Arbeitgeberseite unlängst vorgelegt hat und bei der spieltheoretisch gefaßte Konfliktkonstellationen als Interpretationsfolie herangezogen wurden. Das arbeitspolitische Interesse der hier beabsichtigten Untersuchung richtet sich ja nicht primär auf eine schlüssige Erklärung wachsender Legitimationsdefizite von Co-Management, sondern auf die Frage, ob und wie in daraus erwachsenden konfliktträchtigen Konstellationen Konstitutionenprozesse für neue arbeitspolitische Initiativen („primäre Arbeitspolitik“) möglich werden und ob und wie die Akteure institutioneller Interessenvertretung diese nutzen können. Das ist schon deshalb der Fall, weil dazu interdisziplinär industriesoziologische und politikwissenschaftliche Zugänge verknüpft werden müssen und es gilt, den sehr unscharfen Gebrauch des Begriffs der Arbeitspolitik nach dessen Einführung in die Industriesoziologische Debatte durch die Forschergruppe um F. Naschold und U. Jürgens Mitte der 1990er Jahre dieses Mal zu vermeiden (vgl. dazu Peter 1987, Martens 1992).³⁶ Dazu soll versucht werden, auch an so unterschiedliche AutorInnen politischer Theorie wie H. Arendt (1974, 1993,) oder Z. Bauman (1999, 2003) als auch philosophischer Anthropologie (Plessner 1982) anzuknüpfen. Dies ist u. a. schon deshalb schwierig, weil gerade in diesen Debatten im Bereich allgemeiner politischer Theorie und Philosophie der explizite Bezug zu Arbeit und Arbeitspolitik fehlt, z.T. (H. Arendt) sogar geradezu ausgeschlossen wird.³⁷ Entsprechende Vorarbeiten (Peter 2003, Martens 2006a) markieren insoweit wichtige theoretische Ausgangsüberlegungen dieses Projektvorhabens. Auch hoffen wir, aus seiner Empirie für deren weitere Bearbeitung Nutzen ziehen zu können.

Wenn H. Arendt (1993,34), davon spricht, dass es dem menschlichen Handeln „eigentümlich (sei), Prozesse loszulassen, deren Automatismus dann dem der natürlichen Prozesse sehr ähnlich sieht“ und dem dann die andere Eigentümlichkeit menschlichen Handelns entgegenstellt, „etwas neues zu beginnen, eine Initiative zu ergreifen, oder Kantisch gesprochen eine Kette von selbst anzufangen“, worin „das Wunder der Freiheit (...) beschlossen“ sei, konstatiert sie zwar einerseits jene systemischen Prozesse, auf die die moderne Systemtheorie fokussiert hat und an die anschließend D. Baecker davon spricht, es gelte sie zu einer „Naturwissenschaft der Kommunikation“ weiterzuentwickeln. Sie hebt aber andererseits auf die prinzipiell immer gegebene Möglichkeit zu neuem gestaltenden Handeln ab, also auf die Möglichkeit der Schaffung und Nutzung eines Raumes der freien Gestaltung menschlichen Zusammenlebens und

³⁶ *Siehe auch die entsprechenden Ausführungen in dem dem überarbeiteten Antrag beigefügten Aufsatzmanuskript (Martens 2007a,15-18).*

³⁷ *Es gibt aber in den posthum veröffentlichten Schriften (Arendt 1993, 69, 2003, 374f) und in der neueren Ahrendrezeption (Jaeggi 1997, 2005) Anknüpfungspunkte, die eine Politisierung der sozialen Frage oder von Arbeit auch im Anschluss an die politische Philosophie H. Arendts möglich machen. Zu der These, dass das Denken H. Arendts für die Frage der Entstehung politischen Handelns hoch anregend, für die weiteren Fragen nach strategischer Politikformulierung und verbindlichen Entscheidungen hingegen nicht weiterführend sei, vgl. im Übrigen. J. Habermas (1971/1987, 241ff).*

wendet sich so gegen ein geschlossenes und radikalisiertes systemtheoretisches Konzept (vgl. Luhmann 1989). Zwar wird uns die empirische Analyse von Konflikten, in denen eine solche Kette von selbst begonnen sein könnte, oder jedenfalls Versuche dazu auszumachen sein mögen, auch nur wenig Sicherheiten im Hinblick auf Prognosen liefern. Sie kann aber unseren Blick dafür schärfen, dass es jenseits der scheinbaren folgerichtigen Notwendigkeit solcher losgelassenen Prozesse, wie sie uns heute z. B. als Alternativlosigkeit derzeit verfolgter restriktiver Reformen auf dem Feld der Arbeitspolitik entgegen tritt, doch noch andere offene Möglichkeitsräume gibt, die genutzt werden können.

Während sich in einer konsequent durchgeführten systemtheoretischen Perspektive³⁸ die Frage nach dem Handeln der individuellen zivilgesellschaftlichen Subjekte konsequenter Weise nicht mehr stellt – A. Negri und M. Hardt (1997, 92) sprechen zurecht davon, dass bei solcher Konzentration auf systematische Bewahrung „jene, die die Gesellschaft konstituieren, nur als schwache Subjekte erscheinen“ können³⁹ interessiert in der in unserer Untersuchung eingenommenen Perspektive eben gerade die im Zeichen der „Metamorphosen der Arbeit“ veränderte, neue Subjektivität der Arbeitenden, denen nach unserer Auffassung, anders als bei D. Baecker, der zweifelnd fragt, „was Arbeit am Selbstlauf der Verhältnisse noch ausrichten kann“ (Baecker 2002, 222) durchaus noch nicht alles Rebelle abhandeln gekommen ist, wie die jüngsten Erfahrungen mit dem „Sklavenaufstand der Ärzte“⁴⁰ eindrücklich belegen⁴¹ Wir hoffen zudem, gerade mit dem Rückgriff auf das Pöhler'sche Konzept der Akzentuierung des sozialen Konflikts, auch einen Relevanzgewinn empirischer Sozialforschung neu realisieren zu können, den er seinerzeit intendiert hat.⁴² Zugleich wäre – etwa unter Rückgriff auf die in der

³⁸ *In dieser Perspektive wird etwa von D. Baecker(2003) Gesellschaft als strukturell und semantisch überbestimmter Gegenstand der Soziologie konzipiert. Sie kann sich in dieser Form aber nur reproduzieren, weil und indem und solange ihr der Mensch unbestimmt gegenübersteht (mit allen Optionen partieller Exklusion entgegen den Versprechen der Aufklärung und der französischen Revolution). D. Baecker schließt an solche Überlegungen ein Programm der 'Kommunikation als Naturwissenschaft' an, weil sich die Natur im Lichte der modernen Natur- und Kognitionswissenschaften als „ein Phänomenbereich“ erwiesen habe, „an dem sich ebenso wie an der Gesellschaft studieren lässt, dass und wie alle Ordnung als Negotopie immer wieder nur dem Zerfall, der Entropie, abgewonnen werden kann“*

³⁹ *„In dieser Sicht der liberalen Öffentlichkeitssphäre“, so fahren sie unter expliziter Bezugnahme auf N. Luhmann fort, „besetzt das System den Platz der Notwendigkeit und teilt allen Momenten die Rolle der Kontingenz zu. Das System ist eine Gleichgewichts-Maschine, abgehoben von dem Leidenschaftlichen Feld gesellschaftlicher Konflikte und folglich entleert von allen sozialen Gehalten“ (ebd.).*

⁴⁰ *Auf diese Formel konnte der Vorsitzende des Marburger Bundes diesen Streik junger Assistenz und Fachärzte nur deshalb mit so großer Resonanz unter den Streikenden bringen, weil er von ihnen exakt in dieser Weise empfunden wurde, was sich wiederum aus tiefgreifenden Veränderungen ihrer Arbeitsbedingungen und professionellen Rolle als Ärzte erklären lässt (vgl. Martens 2007b).*

⁴¹ *Vgl. auch kritisch zu der Behandlung des hier in Rede stehenden Gegenstandsbereichs Arbeit im Nachwort zu dem von D. Baecker (2002) herausgegebenen Reader F. O. Wolfs kritischen Essay in der Zeitschrift ARBEIT Wolf (2003).*

⁴² *Selbstverständlich impliziert der so in seinen theoretischen Grundlegungen und in seinen Intentionen zu rekonstruierende konzeptionelle Ansatz, den sozialen Konflikt zu einem Hauptaspekt empirischer Sozial-*

phänomenologischen Tradition stehenden Forschungen und Forschungserfahrungen von C. v. Ferber (1994 und 1997) – von neuem danach zu fragen, welchen Stellenwert ‚große Theorie‘ beim Versuch einer solchen theoretischen Neuorientierung haben kann. Nicht nur der Umstand, dass man, wie R. Safranski (2000, S. 304) zutreffend feststellt, von den konsequenten Systemen weiß: „aus ihnen holt man stets nur das heraus, was man als Prämissen in sie hineingelegt hat“, spricht hier dafür, dem Anspruch großer Theorie mit Skepsis zu begegnen und sich auf Theorien mittlerer Reichweite zu beschränken.⁴³ Alle Argumente, die W. Pöhler seinerzeit für die Entwicklung komplexer Forschungsstrategien ins Feld geführt hat und alle Erfahrungen, die C. v. Ferber im Ergebnis seiner medizinsoziologischen Forschungen im engeren und weiteren Bezug zum damaligen Programm Humanisierung des Arbeitslebens gemacht hat (V. Ferber 1994), weisen in diese Richtung.⁴⁴

Im Lichte der hier umrissenen konzeptionellen Ausgangsüberlegungen lassen sich keine mehr oder weniger eindeutigen Prognosen formulieren, wie sie derzeit vor allem in der auf Politikberatung angelegten wissenschaftlichen Literatur zu finden sind, aber es lassen sich neue Perspektiven eröffnen, die nicht bei den üblichen wissenschaftlich begründeten Szenarien stehen bleiben müssen. Gerechnet wird – vor dem Hintergrund neuerer empirischer Befunde – mit einer wachsenden Konflikträchtigkeit der aktuell ablaufenden Prozesse und mit einer großen Offenheit von Funktion und Folgen solcher Konflikte für die weitere Entwicklung. Dabei geht es immer um den Zusammenhang von sozialem Konflikt und sozialer Innovation. Über eine an ausgewählten Konflikten ansetzende vertiefende Analyse innovativer und primärer arbeitspolitischer Handlungsansätze lassen sich u. E. relativ präzise Vorstellungen davon entwickeln, welche Handlungsoptionen unterschiedlichen institutionellen Akteuren, wie z.B. den Gewerkschaften, heute offen stehen könnten, welche Handlungsgrenzen sie bislang daran hindern, diese Optionen tatsächlich zu ergreifen und ob es Anhaltspunkte dafür gibt, dass diese Handlungsgrenzen doch überschritten werden könnten.

Vor diesem Hintergrund besteht heute, im Lichte neuer, empirisch nicht mehr von der Hand zu weisender Konfliktkonstellationen (S. Kapitel 3) zum einen ein wachsendes theoretisches Interesse daran, ältere, z. T. unentfaltet gebliebene konzeptionelle Ansätze von neuem zu sichten

forschung zu machen, immer auch methodische und methodologische Konsequenzen. Dies aus der Akzentuierung der Interdisziplinarität solcher Forschung ebenso ersichtlich wie aus dem Umstand, dass in Bezug die Rekonstruktion der Handlungsperspektiven unterschiedlicher Akteure/Akteursgruppen mit dem Konzept des Lebenszusammenhangs eine höchst voraussetzungsvolle sozialphänomenologische Perspektive ins Spiel kommt. Aus einer anderen Perspektive heraus könnte man mit F.O. Wolf (2004) auch sagen, dass in Phasen tiefer Umbrüche und großer Unübersichtlichkeiten methodisch sehr offene Vorgehensweisen nahe liegen.

⁴³ Aus der Perspektive empirischer Sozialforschung vgl. hierzu Martens 2003b.

⁴⁴ G. Peter hat als späterer Geschäftsführender Direktor der sfs an diese abgebrochene Traditionslinie mit seinen Bemühungen um eine konzeptionelle Refundierung sozialwissenschaftlicher Arbeitsforschung (Peter 1992, 1997 und 2003) angeknüpft.

und zu prüfen, über welche Leistungsfähigkeit sie im Hinblick auf ein besseres Verständnis heute neu aufbrechender Konflikte (potentiell) verfügen. Eine vorläufige Aufbereitung der Debatten v. a. der 1970er Jahre hat der Antragsteller vorgenommen.⁴⁵ Im Rahmen des Projektvorhabens ginge es in theoretischer Perspektive darum, deren Stellenwert für aktuelle wissenschaftliche Debatten wie auch für ein besseres Verständnis der ablaufenden aktuellen Entwicklungen im Lichte der neueren Empirie weitergehend zu klären und im Anschluss an das Projekt im Lichte aktueller Empirie für einen Wissenschaftler-Praktiker-Workshop aufzubereiten und diskussionsfähig zu machen.

⁴⁵ Die Buchveröffentlichung erfolgt im April 2007 im Verlag Westfälisches Dampfboot, Münster.

Literatur (mit * gekennzeichnete Veröffentlichungen sind Veröffentlichungen der sfs bzw. aus vom Antragsteller herausgegebenen Sammelbänden)

- Altvater, E.; Mahnkopf, B. (1999): Grenzen der Globalisierung. Ökonomie, Ökologie und Politik in der weltgesellschaft, Münster
- *Ammon, U.; Kern, P. Martens, H.; Meier, S. (2006): Gewerkschaften und Nachhaltige Entwicklung. Chancen und Barrieren eines Nachhaltigkeitsdialogs, Dortmund (Forschungsbericht)
- Anner, M. (2003): Segmentierte Produktion und Netzwerk-Solidarität: Die Reaktion der Gewerkschaften in den beiden Americas auf die Globalisierung, in: WSI-Mitteilungen 9/2003, S. 560-565
- Arendt, H. (1974): Über die Revolution, München und Zürich
- Arendt, H. (1993): Was ist Politik? Fragmente aus dem Nachlass Hg. von U. Lutz, München/Zürich
- Arendt, H. (2003): Denktagebuch, 1950-1973, erster Band, hgg. von U. Lutz und I. Nordmann, München-Zürich
- Baecker, D. (2002): Die gesellschaftliche Form der Arbeit, in: Ders. (Hg.) Archäologie der Arbeit, Berlin, S. 203 – 245
- Baecker, D. (2003): Die Zukunft der Soziologie. In: Forum der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, Heft 1/2003, S.66 – 70
- Baldamus, W. (1960): Der gerechte Lohn. Eine industriesoziologische Analyse, Berlin
- Bauman, Z. (1999): Die Krise der Politik. Fluch und Chance einer neuen Öffentlichkeit, Hamburg
- Bauman, Z. (2003): Die flüchtige Moderne, Frankfurt am Main
- Beck, U. (2005a): Blind für die Wirklichkeit, in: Frankfurter Rundschau 03.09. 2005
- Beck, U. (2005b): Was zur Wahl steht, Frankfurt am Main
- Beck, U.; Lau, C. (Hg.) (2004): Entgrenzung und Entscheidung, Frankfurt am Main
- Behrens, M.; Hamann, K. (2003): Gewerkschaftskrise ohne Ende? – Ansätze und Dimensionen der Revitalisierung, in: WSI-Mitteilungen 9/2003, S. 518-521
- Boes, Andreas; Michael Schwemmler. (2004): Herausforderung Offshoring. Internationalisierung und Auslagerung von IT-Dienstleistungen, Düsseldorf
- Boes, Andreas; Katrin Trinks, (2006): „Theoretisch bin ich frei! Interessenhandeln und Mitbestimmung in der IT-Industrie, Berlin“
- Brandt, G. (1978): Zentrale Themen und gesellschaftliche Bedingungen der Industriesoziologie seit Mitte der Sechziger Jahre, in: Bolte, K.-M. (Hg) Materialien aus der soziologischen Forschung. Verhandlungen des 18. Deutschen Soziologentages vom 28. September bis 1. Oktober 1976 in Bielefeld, Darmstadt und Neuwied, S. 785-803
- Brandt, G. (1984): Marx und die neuere deutsche Industriesoziologie, in: ders. (Hg.) Arbeit, Technik und gesellschaftliche Entwicklung, Frankfurt am Main
- *Bürger, M. (1992/96): Zur Alltagstypik von Betriebsratshandeln. Eine Fallstudie, Münster
- Castel, R. (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit, Konstanz
- Castells, M. (2001): Informationstechnologie und globaler Kapitalismus. In: Hutton, W.; Giddens, A. (Hg.): Die Zukunft des globalen Kapitalismus, Frankfurt/New York, S. 68 – 92
- Coser, L. A. (1965): Theorie sozialer Konflikte, Neuwied/Berlin
- Crouch, C.; Pizzorno, A (Hg) (1977): The Resurgence of Class Conflict in Western Europe since 1968, 2 Bde., London
- *Croucher, R.; Martens, H.; Singe, I. (2006): Employee Networks, Union and WorkCouncil: the Siemenskonflikt, in: Relations Industrielle, Industrial Relations, Toronto (i.E.)
- Dahrendorf, R. (1957): Soziale Klassen und Klassenkonflikt, Stuttgart

- Deiß, M.; Schmierl, K. (2005): Die Entgrenzung industrieller Beziehungen: Vielfalt und Öffnung als neues Potential für Interessenvertretung?, in: Soziale Welt, 3/2005, S. 295.316
- Detje, R.; Pickshaus, K.; Urban, H.-J. (Hg.) Arbeitspolitik kontrovers. Zwischen Abwehrkämpfen und Offensivstrategien, Hamburg,
- DGB (o.J., 2004): Innovation. Materialien und Argumente Nr.1 - Innovation – was geht das die Gewerkschaft an? Ein Beitrag von Heinz Putzkammer
- DGB (o.J., 2004): Innovation. Materialien und Argumente Nr 2 – Jeder kann innovativ sein- auch ohne Patent. Positionspapier der IG BCE
- DGB (o.J., 2004): Innovation. Materialien und Argumente Nr 3 – Innovationspolitik der Gewerkschaften. Beispiele aus der Metallindustrie
- DGB (2005): Turnaround! Vorschläge der Planungsgruppe „Weiterentwicklung des DGB“, Januar 2005 (unveröffentlicht)
- Dörre, K. (2001/2) (Hg.): Neuer Kapitalismus, nachfordistisches Produktionsmodell? Analysen, Kontroversen, Arbeitspolitische Schlussfolgerungen, Recklinghausen
- Dörre, K.; Röttger, B. (Hg.) (2003): Das neue Marktregime. Konturen eines nachfordistischen Produktionsmodells, Hamburg
- Epskamp, H. (2003): Von der fordistischen zur zukunftsfähigen Gewerkschaft: Anforderungen an das Organisationslernen, Vortrag auf dem Hattinger Forum „Organisationslernen in Gewerkschaften – Sind die Gewerkschaften zukunftsfähig?“ 19./20. 09. 2003, www.hattinger-forum.de (Veröffentlichung in Vorbereitung), Hattingen
- Ferber, C.v. (1959): Arbeitsfreude. Wirklichkeit und Ideologie. Ein Beitrag zur Soziologie der Arbeit in der industriellen Arbeitsgesellschaft
- Ferber, C.v. (1961): Die Institution der Arbeit in der industriellen Gesellschaft - Versuch einer theoretischen Grundlegung. Habil-Schrift, Göttingen (nur teilweise veröffentlicht)
- Ferber, C. v. (1970): Die Gewalt in der Politik. Auseinandersetzung mit Max Weber, Stuttgart
- Ferber, C. v. (1994): Erkenntnisfortschritte in der Arbeits- und Stressforschung seit Beginn des HdA-Programms. In Zeitschrift ARBEIT, Heft 2, S. 173 - 183
- Ferber, C. v. (1997): Sozialforschung _ Ein zukunftsweisendes Modell für Interdisziplinarität und Praxisorientierung, in: ISO-Informationen Nr. 8, 1997, S. 9 – 13, zusätzlich veröffentlicht in ARBEIT, 2/1997
- *Flocken, P. Hellmann-Flocken, S.; Howaldt, J.; Kopp, R.; Martens, H. (2001): Erfolgreich im Verbund – Die Praxis des Netzwerkmanagements, Düsseldorf. RKW-Verlag
- *Frerichs, J.; Martens, H. (1999): Betriebsräte und Beteiligung. Ergebnisse einer Evaluation des Teilprojekts „Beteiligungsorientierte gewerkschaftliche Betriebspolitik“ im OE-Prozess der IG Metall, Dortmund/Köln
- *Frerichs, J.; Martens, H. (1999b): Projektmanagement und Beteiligung in der Betriebspolitik. Betriebspolitische Innovationen im Rahmen gewerkschaftlicher Organisationsentwicklung, in: ARBEIT 4/1999, S. 389-404
- Frerichs, P.; Pohl, W.(2001): Zukunft der Gewerkschaften. Literaturstudie, (Manuskript), Köln
- Fricke, E.; Fricke, W.; Schönwälder, M.; Stiegler, B. (1981): Qualifikation und Beteiligung. Das Peiner Modell zur Humanisierung der Arbeit, Frankfurt am Main
- *Fricke, W.; Pöhler, W.; Peter, G. (Hg.) (1982): Beteiligen, Mitbestalten, Mitbestimmen. Arbeitnehmer verändern ihre Arbeitsbedingungen, Köln
- Gall, G.; McKay, S. (2001): Facing 'fairness at work': union perceptions of employer opposition and response to union recognition, Industrial Relations Journal, 32, 2, pp. 94 - 113
- Gärtner, P. (2004): Globalisierung als Epochenbruch? www.linexxnet.de/archiv/htext2.htm
- Gerum, E. (1995): Führungsorganisation, Eigentümerstruktur und Unternehmensstrategie, in: Die Betriebswirtschaft, 55. Jg., S. 359 - 379

- Gerum, E. (1998): Mitbestimmung und Corporate Governance. Bestandsaufnahme und Perspektiven der Mitbestimmung in Unternehmen und Konzernen, Gütersloh
- Greer, I. (2006): Social movement unionism and the breakdown of neo-corporatist industrial relations: the case of Hamburg's hospitals, <http://www.wun.ac.uk/rcc/pdfs/papers/lan%20Greer.pdf>
- Greven, T. (2006, Nur Bruch oder auch Aufbruch? Die Süaltung der US-Gewerkschaften, in: Das Argument, 264/2006, S. 85-94
- Habermas.,J.(1971/87): Hannah Arendt,in. Ders.: Philosophisch-politische Profile, erweiterte Ausgabe, Frankfurt am Main und Wien 1987, S. 223 - 248 (Erstausgabe Frankfurt 1971),
- Hattinger Kreis (2002): die Rekrutierungsfalle, www.hattinger-kreis.de
- Haug, F. W. (2003): Warum sich soziale Konflikte nicht mehr politisch ausdrücken. Thesen; Beitrag zum Europäischen Seminar“Classes sociales:retour o renouveau?, Veranstaltet von Espaces Marx in Zusammenarbeit mit dem Netzwerk „Transform!“ in Bures/Paris im Juni 2003;
- Heery, E.; Frege, C. (2006): New Actors in Industrial Relations, in: British Journal of Industrial Relations, 4/2006, S. 601-604
- Heidling, E.; Deiß, M.; Meil, P.; Schmierl, K. (2004): Restrukturierung nationaler Interessenvertretung, in: Beck, U.; Lau, C. (Hg.) Entgrenzung und Entscheidung, Frankfurt am Main, S. 360-383
- *Hindrichs, W.; Jürgenhake, U.; Kleinschmidt, C.; Kruse, W.; Lichte, R.; Martens, H. (2000): Der lange Abschied vom Malocher. Sozialer Umbruch in der Stahlindustrie und die Rolle der Betriebsräte von 1960 bis in die q1990er Jahre, Essen
- *Howaldt, J.; Kopp, R.; Schwarz, M. (2006): Soziale Innovation, Dortmund (Manuskript)
- Hutton, W.; Giddens, A.. (2001): Die Zukunft des globalen Kapitalismus , Frankfurt/New York
- IGBCE (2004): Modell Deutschland. Umbau statt Abriss. 12 Positionen, die jeden überzeugen werden, Hannover
- IG Metall NRW (2004): Aufruf zur Modernisierungsoffensive der IG Metall NRW „besser statt billiger“, Düsseldorf
- Ittermann, P. (2003) (unter Mitarbeit von J. Abel): Mitbestimmung in der digitalen Wirtschaft. Trendreport, Bochum
- Jaeggi, R. (1997): Welt und Person. Zum Zum anthropologischen Hintergrund der Gesellschaftskritik Hannah Arendts
- Jaeggi, R. (2005): Die im Dunkeln sieht man nicht. Politisierung der sozialen Frage. Heute wäre die große Philosophin Hannah Arendt 100 Jahre alt geworden, in FR, 14.10. 2006
- *Jürgenhake, U.; Lichte, R.; Martens, H.; Scesny, C. (unter Mitarbeit von A. Heßling) (1999): Bestandsaufnahme der Beteiligungsverfahren bei TKS. Einschätzungen und Meinungen von Führungskräften verschiedener Ebenen und betrieblichen Experten (Forschungsbericht)
- *Klatt, R. (1995): Zur einer hermeneutischen Soziologie der betrieblichen Mitbestimmung. Konstruktivistische Perspektiven in der Analyse des Alltags von Betriebsräten, Münster-Hamburg-London
- *Klatt, R. (1998): Auf dem Weg zur Multibranchengewerkschaft. Die Entstehung der IG Bergbau-Chemie-Energie aus kultur- und organisationssoziologischer perspektive, Münster
- Kleemann, F.; Matuschek, I.; Voß, G. G. (2001): Subjektivierung von Arbeit – Ein Überblick zum Stand der soziologischen Diskussion. In: Moldaschl, M.; Voß, G.-G. (Hg.): Subjektivierung der Arbeit, Bd. 1, München/Mering
- Kocka, J; Offe, K. (2000): Geschichte und Zukunft der er auf den Punkt. Beiträge zur Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung, Arbeitspolitik. Willi Pöhler zum 60. Geburtstag, Dortmund, S. 201 – 213
- Kommission Mitbestimmung (1998): Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen – Bilanz und Perspektiven , Gütersloh
- Kuhn, T. S. (1962): The Structure of Scientific Revolutions, Chicago

- Löhe, F. (2005): Ohne Macht. Dokumentarfilmer Martin Kessler geht der „neuen Wut“ nach, in Frankfurter Rundschau, 28.07.2005
- Lohr (2003), K. (2003): Subjektivierung von Arbeit. Ausgangspunkt einer Neuorientierung der Industrie- und Arbeitssoziologie? In: Berliner Journal für Soziologie, S.511-529
- Luhmann, N. (1989): Politische Steuerung. Ein Diskussionsbeitrag. In: Politische Vierteljahrschrift, 1/1989, S. 4 - 9
- *Martens, H. (1992): Gewerkschaften als Interessenverband oder soziale Bewegung? Überlegungen zu einer irreführenden Alternative angesichts der Notwendigkeit zu einer arbeitspolitischen Erweiterung gewerkschaftlicher Interessenvertretung, in: Martens, H. (1992): Gewerkschaftspolitik und Gewerkschaftssoziologie. Gewerkschaftsforschung am Landesinstitut Sozialforschungsstelle, Dortmund (Montania-Verlag), S. 175-196
- *Martens, H. (1994): Der konfliktsoziologische Ansatz der Sozialforschungsstelle bei ihrer Neugründung 1972. In: Krahn, K.; Peter, G.; Skrotzki, R. (Hg.): Immusen, S. 115-134
- *Martens, H. (1998): Modernisierung durch Gewerkschaftsfusionen? Der Zusammenschluß zur IGBCE und die Herausforderung zur Modernisierung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften, in: Alemann, U. v.; Schmid, J. (Hg.) (2q998): Die Gewerkschaft ÖTV, Baden-Baden
- * Martens (2001/2): Nach dem Ende des Fordismus – Ansatzpunkte einer neuen gewerkschaftlichen Arbeitspolitik? In: Dörre, K. (Hg.): Neuer Kapitalismus, nachfordistisches Produktionsmodell? Analysen, Kontroversen, Arbeitspolitische Schlussfolgerungen, Recklinghausen, S. 115-134
- *Martens, H. (2002). Beteiligung ist aus vielerlei Gründen ein schwieriges Geschäft. Beteiligungsansätze in der deutschen Stahlindustrie in den 1990er Jahren, in: Ders. (2002): Die Zukunft der Mitbestimmung beginnt wieder neu. Bilanz und Perspektiven der Mitbestimmung im Lichte von Grundlagen- und Auftragsforschung und Forschungstransfer in den 1990ern, Münster, S. 174-193
- *Martens, H. (2003a): Aufbrüche und blockierte Reformvorhaben: Erfahrungen mit OE-Prozessen in den Gewerkschaften; Vortrag auf dem Hattinger Forum „Organisationslernen in Gewerkschaften – Sind die Gewerkschaften zukunftsfähig?“ 19./20.09.2003, www.hattinger-forum.de
- *Martens, H. (2003b): Die institutionell verfasste Arbeitsgesellschaft im Epochenbruch und die Rolle der Sozialwissenschaften, in: Dörre, K.; Röttger, B. (Hg.): Das neue Marktregime, Hamburg
- * Martens, H. (2003c): Narrative Interviews im Rahmen soziologischer Feldforschung, in: Katenkamp, O.; Kopp, R.; Schröder, A. (Hg.): Praxishandbuch: Empirische Sozialforschung, Münster/Hamburg/London, S. 12-26
- *Martens, H. (2005a): Nach dem Ende des Hype. Interessenvertretungsarbeit und Arbeitspolitik in der informational Ökonomie, Münster
- *Martens, H. (2005b): Institution und soziale Bewegung: Strategische Herausforderungen der Gewerkschaften, in: Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen Heft 2/2005, S. 98-105
- *Martens, H. (2006a): Arbeitsgesellschaft im Epochenbruch – Industriesoziologie im Aufbruch? Perspektiven kritischer Arbeitsforschung angesichts der Krise des neoliberalen ‚Einheitsdenkens‘, Münster (i.E.)
- *Martens, H. (2006b): Arbeitspolitische Initiativen in der IT-Branche – Ambivalenzen des dezentralen „Selbertuns“ und Herausforderungen und Chancen einer neuen Netzwerkpolitik für die Gewerkschaften, (Manuskript), Dortmund (erscheint in ARBEIT, Heft 4/2006)
- *Martens, H. (2006c): Neue Arbeitspolitik – eigensinnig, innovatorisch, institutionell, konflikttorisch? Fünf Thesen, Beitrag zum arbeitspolitischen Kolloquium IG Metall / sfs, Dortmund, 12. 10 2006, www.forum-neue-politik-der-arbeit.de/workshop06.html
- *Martens, H. (2007a): Neue Konfliktfelder am Ende der Dekade des Co-Managements – aber welche und mit welchen Konzepten soll man sie thematisieren? (Manuskript, unveröffentlicht)
- *Martens, H. (2007b): Primäre Arbeitspolitik – neue Gewerkschaft? Eine Studie am Beispiel des Ärztestreiks im Frühjahr und Sommer 2006, Dortmund (Forschungsbericht), Veröffentlichung in Vorbereitung

- *Martens, H.; Peter, G.; Wolf, F. O. (Hg.) (2001): Zwischen Selbstbestimmung und Selbstaussbeutung. Gesellschaftlicher Umbruch und neue Arbeit, Frankfurt/New York
- Maurer, A. (2004): Von der Krise, dem Elend und dem Ende der Arbeits- und Industriesozio­logie. Einige Anmerkungen zu Erkenntnisprogrammen, Theorietraditionen und Bindestrichsoziologien, in: *Soziologie*4/2004, S. 7-19
- Minssen, H.; Riese, C. (2006): Zwischen Verhandlung und Gegenmacht? Der Betriebsrat als Co-Manager, Bochum (Forschungsbericht)
- Moldaschl, M. (2002): Foucaults Brille. In: *Subjektivierung der Arbeit*, Reihe: Arbeit, Innovation, Nachhaltigkeit, Band 1, München/Mering, S. 135-176
- Moldaschl, M.; Voß, G. G. (2002): *Subjektivierung der Arbeit*, München/Mering
- Müller, U. (1978): Probleme und Perspektiven reflexiver Methodologie. Inauguraldissertation zur Erlangung des Grades eines Doktors der Philosophie im Fachbereich Gesellschaftswissenschaften der Johann Wolfgang Goethe-Universität zu Frankfurt am Main, veröffentlicht 1979 im Campus-Verlag, Frankfurt
- Müller-Jentsch, W. (1993): Organisation und Mitbestimmung. Evolution einer diffizilen Synthese, in: ders. (Hg.): *Profitable Ethik - Effiziente Kultur. Neue Sinnstiftungen durch das Management*, Mering
- Müller-Jentsch, W. (1997): *Soziologie der industriellen Beziehungen*, 2. Überarbeitete und erweiterte Auflage, Frankfurt/New York
- Negri, A.; Hardt, M. (1997): *Die Arbeit des Dionysos. Materialistische Staatskritik in der Postmoderne*, Berlin-Amsterdam
- *Negt, O. (2006): Menschenwürde in der Arbeitswelt, in: Scholz, D. u.-a. (Hg.) (2006): *Turnaround. Strategien für eine neue Politik der Arbeit*, Münster, S. 66-77
- Neuloh, O. (1977): Zum Bezugsrahmen von sozialer Innovation und sozialem Konflikt, in: ders.(Hg.): *Soziale Innovation und sozialer Konflikt*, Göttingen, S. 9-30
- Nowotny, H.; Scott, P.; Gibbons, M. (1999): *Re-Thinking Science. Knowledge and the Public in the Age of Uncertainty*, Cambridge
- *Peter, G. (1987): Staatliche Arbeitspolitik und Mitbestimmung, in: Fricke, W. u. a. (Hg.) *Jahrbuch Arbeit und Technik in Nordrhein-Westfalen 1987*, Bonn
- *Peter, G. (1992): *Theorie der Arbeitsforschung. Situation-Institution-System als Grundkategorien empirischer Sozialforschung*, Frankfurt am Main
- *Peter, G. (1997): *Theorie und Praxis der Arbeitsforschung. Weiterentwicklung und Anwendung des Situation-Institution-System-Ansatzes*, Frankfurt am Main
- *Peter, G. (2003): Primäre Wissenspolitik im Nachkriegsdeutschland: die „unsichtbare“ v. Ferberschule, ihre gesellschaftlichen Wirkungen und öffentliche Anerkennung...und was man daraus lernen kann, Konzept, Fragestellung und Vorgehensweise der Dortmunder Forschungsgruppe der Sozialforschungsstelle (Manuskript), Dortmund
- *Peter, G. (2007) (Hg.): *Grenzkonflikte der Arbeit*, Münster
- * Peter, G.; Wolf, F.O. (2006): Das Ganze der Arbeit und ihre Subjektivierung – Arbeitsthesen im Hinblick auf eine andere arbeitspolitische Forschung, in: Scholz, D.; Glawe, H.; Martens, H.; Paust-Lassen, P.; Peter, G.; Reitzig, J. Wolf, F.O. (2006a): *Turnaround. Streiten für eine neue Politik der Arbeit*, Münster, S. 126-142
- Peters, J. (2005): Innovative Arbeitspolitik vor den Herausforderungen globaler Wettbewerbsfähigkeit, in: Detje, R.; Pickshaus, K.; Urban, H.-J. (Hg.) *Arbeitspolitik kontrovers. Zwischen Abwehrkämpfen und Offensivstrategien*, Hamburg, S.178-186
- Peters; K.; Sauer, D. (2005): Indirekte Steuerung – eine neue Herrschaftsform . Zur revolutionären Qualität des gegenwärtigen Umbruchprozesses. In: Wagner, H. (Hg.): *Rentier' ich mich noch? Neue Steuerungskonzepte im Betrieb*, Hamburg, S. 23- 58
- Pfeiffer, S.; Jäger, W. (2006): Ende des Elends. Marxsche Reformulierung, handlungstheoretischer Beitrag und dialektische Reanimation der Arbeits- und Industriesozio­logie, in: *Soziologie*, 1/2006, 7-25
- Plessner, H. (1982): *Mit anderen Augen. Aspekte einer philosophischen Anthropologie*, Stuttgart

- *Pöhler, W. (1969): Information und Verwaltung. Versuch einer soziologischen Theorie der Unternehmensverwaltung, Stuttgart
- *Pöhler, W. (1970): Der Soziale Konflikt als Hauptaspekt industriesoziologischer Forschung, Antrittsvorlesung, (Manuskript), Dortmund
- * Pöhler, W.; Neuloh, O. (1977): Zur Theorie des sozialen Konflikts, in: Neuloh, O. (Hg.) Soziale Innovation und sozialer Konflikt, Göttingen, S. 31-40
- Pöhler, W. (1991): Arbeit und Subjekt, in: Nippert, R. P.; Pöhler, W.; Slesina, W. (Hg.) (1991): Kritik und Engagement. Soziologie als Anwendungsforschung,. Festschrift für Christian v. Ferber zum 65. Geburtstag
- Pongratz, J.; Voß, G. G. (2001): Arbeiter und Angestellte als Arbeitskraftunternehmer? Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen, Chemnitz. Projektbericht an die HBS
- Popitz, H.; Bahrtdt, H. P.; Jüres, E. A.; Kesting, H. (1957): Das Gesellschaftsbild des Arbeiters, Tübingen
- Prott, J.; Resch, H. (2006): Die Bedeutung beteiligungsorientierter Formen der Arbeitsorganisation für die Verbesserung eines qualitativ orientierten Dienstleistungsangebots im ÖPNV, Bremen und Hamburg (Forschungsbericht)
- Putzkammer, H. (2004): Gewerkschaften als Partner für Innovation. Referat auf der Tagung „Arbeit *innovativ*. Gewerkschaften als Motor und Partner für Innovation, Berlin, 23.06. 2004
- Rehder, B. (2006): Legitimitätsdefizite des Co-Managements. Betriebliche Bündnisse für Arbeit als Konfliktfeld zwischen Arbeitnehmern und betrieblicher Interessenvertretung, in: Zeitschrift für Soziologie, 3/2006, S. 277-242
- Safranski, R. (2000): Nietzsche. Biographie seines Denkens, München/Wien
- Sauer, D. (2005a): Arbeit im Übergang. Zeitdiagnosen, Hamburg
- Sauer, D. (2005b): Paradigmenwechsel in der Arbeitspolitik. Gibt es noch Spielräume für anti-tayloristische Deals?, in: Detje, R.; Pickshaus, K.; Urban, H.-J. (Hg.): Arbeitspolitik kontrovers. Zwischen Abwehrkämpfen und Offensivstrategien, Hamburg, S. 54-72
- *Sauer, D.; Peters, K. (2006): Epochenbruch und Herrschaft – Indirekte Steuerung und die Dialektik des Übergangs, in: Scholz u.a. 2006a, a.a.O.
- Scherrer, C. (2005): Can Germany Learn from the USA? Some Theoretical Observations, in: Beck, S.; Klobes, F.; Scherrer, C. (Hg.) Surviving Globalization? Perspectives for the German Economic Model, Dordrecht 2005, S. 15-31
- *Schmiede, R. (2006): Arbeit und Subjekt im gesellschaftlichen Epochenbruch, in Scholz u.a. (2006) a.a.O.
- *Scholz, D.; Glawe, H.; Martens, H.; Paust-Lassen, P.; Peter, G.; Wolf, F.O. (2004) (Hg.): Arbeit in der neuen Zeit. Regulierung der Ökonomie, Gestaltung der Technik, Politik der Arbeit. Ein Tagungsband, Münster
- *Scholz, D.; Glawe, H.; Martens, H.; Paust-Lassen, P.; Peter, G.; Reitzig, J. Wolf, F.O. (2006a): Turnaround. Streiten für eine neue Politik der Arbeit, Münster
- *Scholz, D.; Glawe, H.; Martens, H.; Paust-Lassen, P.; Peter, G.; Reitzig, J. Wolf, F.O. (2006b): Spandauer Thesen: Eine neue Politik der Arbeit für eine neue Zeit, www.forum-neue-politik-der-arbeit.de
- Schreieder, A. (2005): Organizing – Gewerkschaft als soziale Bewegung, Berlin
- Schröder, W.; Weßels, B. (Hg.) (2003): Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland, ein Handbuch, Wiesbaden
- Schuhler, C. (2003): Der Kampf um die neue Siemenskultur, in: ders: (Hg.) Schöne neue Siemenswelt, München, S. 14 – 38
- Schumann, M. (2002): Das Ende der kritischen Industriesoziologie? Leviathan 4/2002, S. 235-244
- Schumann, M. (2005): Mitbestimmung als Medium ressourcenorientierter, innovativer Unternehmenspolitik, SOFI-Mitteilungen, Nr. 33, S. 7-15
- Sennett, R. (2006): „An der Schwelle zum Zerfall“. Die US-Gesellschaft in der Passivitätskrise. Gespräch mit Ingar Solty, in: Das Argument, 264,2006, S. 27-35

- Siegel, T. (1995): Schlank und flexibel in die Zukunft. Überlegungen zum Verhältnis von industrieller Rationalisierung und gesellschaftlichem Umbruch, in: Aulenbacher, B.; Siegel, T. (Hg.): Diese Welt wird völlig anders sein, Denkmuster der Rationalisierung, Pfaffenweiler, S. 175-195
- Simmel, G. (1968): Der Streit. In: Soziologie. Untersuchung über die Formen der Vergesellschaftung, Berlin
- Städtler, A.; Feseker, K.; Lange, H. (2004): Arbeits- und Interessenregulierung in Klein- und mittelständischen Unternehmen der digitalen Wirtschaft, in ARBEIT, Heft 2/2004, S. 148-163
- Streeck, W. (2001): Kontinuität und Wandel im deutschen System der industriellen Beziehungen. In: Zeitschrift ARBEIT, 4/2001, S. 299 – 313
- Voß, G. G.; Pongratz, J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Heft 1, 1998, S. 131 – 158
- Weber, M. (1956): Wirtschaft und Gesellschaft – Grundriß der verstehenden Soziologie, 2 Halbbände, Tübingen
- Wetzel, D. (2005): „Tarif aktiv“ – „besser statt billiger“. Leitprojekte für eine veränderte Praxis, in: Detje, R.; Pickshaus, K.; Urban, H.-J. (Hg.) Arbeitspolitik kontrovers. Zwischen Abwehrkämpfen und Offensivstrategien, Hamburg, S. 161- 171
- Williams, S (1997): The Nature of Some Recent Trade Union Modernization Policies in the UK. In: British Journal of Industrial Relations, 35, 4, pp. 495 - 514
- Williams, S (1997): The Nature of Some Recent Trade Union Modernization Policies in the UK. In: British Journal of Industrial Relations, 35, 4, pp. 495 - 514
- *Wolf, F. O. (2001): Netzwerkpolitik und neue Formen zivilgesellschaftlicher Subjektivität, in: Martens, H.; Peter, G; Wolf, F. O. (Hg.): Zwischen Selbstbestimmung und Selbstausbeutung. Gesellschaftlicher Umbruch und neue Arbeit, Frankfurt/New York, S. 130 – 151
- Wolf, F.O. (2002): Primäre Wissenschaftspolitik, Berlin (Manuskript)
- *Wolf, F. O. (2003): Die Arbeit und ihre Beobachter. Anmerkungen zu Dirk Baecker (Hg.): Archäologie der Arbeit. In: Zeitschrift ARBEIT, Heft 3, S. 242 - 250
- *Wolf, F. O. (2004): Nachwort: Wie finden wir gemeinsame Perspektiven für (eine) „Neue Arbeit“ in einer und für eine nachhaltige Entwicklung?, in: Scholz, D. u. a. (Hg.): a. a. O., S. 235 - 251
- *Wolf, F. O. (2006): Zur Frage des Epochenbruchs als einem Periodisierungsproblem: Epochenmerkmale der jüngeren Vergangenheit, in: Scholz u.a. 2006a, a. a. O:
- Zinn, K.G. (2004): Finanzmarktgetriebene Globalisierung – Einkommenspolitik im Shareholderkapitalismus, in: Wagner, H.; Schild, A. (Hg.): Der Flächentarif unter Druck. Die Folgen von Verbetrieblichung und Vermarktung

6. Arbeitsprogramm

Im Hinblick auf das hier beantragte Vorhaben kann auf eine Reihe von Vorarbeiten zurückgegriffen werden. Zu nennen sind aus einer langen Kette von Arbeiten zu Arbeitspolitik sozialen Innovationen, Beteiligung, Mitbestimmung insbesondere:

- An der Sozialforschungsstelle Dortmund ist im vergangenen Jahrzehnt vielfältig zu Fragen der Weiterentwicklung von Beteiligung und Mitbestimmung im Hinblick auf die Gestaltung unternehmerischer Entwicklungen durch die unmittelbare Untersuchung von Betriebsratsarbeit (Klatt 1995, Bürger 1992/96) sowie im Rahmen von Forschungs- wie auch Beratungsprojekten gearbeitet worden, etwa im Zuge der Evaluation neuerer gewerkschaftlicher Beteiligungsansätze (Frerichs/Martens 1999a und b) oder im Wege rückblickender Bilanzierungen langjähriger Forschung in der Stahlindustrie (Hindrichs u.a. 2000, Martens 2002).
- In engem thematischen Zusammenhang mit solchen Arbeiten sind an der sfs im gleichen Zeitraum wiederholt größere empirische Untersuchungen durchgeführt worden, in denen gewerkschaftliche Reorganisations- und Modernisierungsprozesse im Hinblick auf ihre Bedeutung für eine Stärkung der Gestaltungsfähigkeit von Betriebsräten und Beschäftigten im Zentrum von Forschungsarbeiten stand (Klatt 1998, Martens 1998, Frerichs/Martens 1999a, Martens 2005, Ammon u.a. 2006).
- Eine ausgearbeitete Analyse des „Siemenskonflikts“ (Martens 2005a und 2006a, Croucher u.a. 2006), die im Zusammenhang einer empirischen Untersuchung zu den Veränderungen von Arbeit und darauf bezogenen betrieblichen wie auch gewerkschaftlichen Handlungsansätzen am Beispiel der IT-Branche erstellt wurde, liegt veröffentlicht vor bzw. wird in diesem Jahr noch als Zeitschriftenaufsatz erscheinen. Der Aufsatz von Martens (2006a) war der Erstfassung dieses Antrags als Anlage beigefügt.
- Im Rahmen einer aktuellen kleineren Studie zum Ärztestreik 2006, die von der Hans-Böckler-Stiftung unterstützt und parallel zur Überarbeitung dieses Antrags fertiggestellt wurde, konnte das methodische Vorgehen, das für die hier beantragte Untersuchung beabsichtigt wird, aktuell erneut im Hinblick auf seine Leistungsfähigkeit hin überprüft werden. Bei wegen ihres öffentlichen Aufmerksamkeitswertes relativ gut dokumentierten sozialen Konflikten lassen sich bereits über eine relativ begrenzte Zahl von Interviews mit handelnden Personen aus den verschiedenen Akteursgruppen, die unterschiedlichen, für den Konfliktverlauf konstitutiven, Akteursperspektiven ziemlich genau rekonstruieren (vgl. Martens 2007b, S. 57ff).
- Im Lichte der gegenwärtigen industriesoziologischen Debatten und in kritischer Auseinandersetzung mit ihnen ist eine theoretische Aufarbeitung jener, seinerzeit nur unzureichend

entfalteten, konflikttheoretischen Konzepte erfolgt, mittels derer in den 1970er Jahren von einer damaligen Forschungsgruppe an der Sozialforschungsstelle Dortmund versucht worden ist, den sozialen Konflikt zu einem Hauptaspekt industriesoziologischer Forschung zu machen (Martens 2006b).

- Es kann auf vielfältige gut aufbereitete Ergebnisse einer inzwischen vierjährigen intensiven Arbeit zu Neuansätzen einer gewerkschaftlichen Arbeitspolitik im Rahmen des Wissenschaftler-Praktiker-Dialogs „Forum Neue Politik der Arbeit“ zurückgegriffen werden, der stetig fortgeführt wird und an dem der Antragsteller initiativ und aktiv beteiligt ist (Scholz u. a. 2004 und 2006, www.forum-neue-politik-der-arbeit.de). Dieser Wissenschaftler-Praktiker-Dialog wurde ins Leben gerufen vom DGB-Landesbezirk Berlin-Brandenburg, der Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs) und dem Institut für europäische Kommunikation, Berlin (inEcom). Über eine Kette von Jahrestagungen und thematischen Workshops wurden eine Vielzahl von renommierten WissenschaftlerInnen ebenso wie Mitarbeiter aus Vorstandsabteilungen wichtiger Gewerkschaften im DGB (IG Metall, ver.di, IGBAU) stabil in die Arbeit eingebunden. Die Arbeitszusammenhänge werden in 2007 u.a um den DGB-Landesbezirk NRW erweitert.

Im Rahmen des Projektvorhabens sind insgesamt acht Arbeitspakete vorgesehen. Sie werden auf der folgenden Seite in einer schematischen Übersicht zusammengefaßt.

- Beabsichtigt ist zunächst eine intensiviertere allgemeine Feldbeobachtung im Hinblick auf innovatorische arbeitspolitische Ansätze und mögliche konflikthafte Entwicklungen auf Basis von Dokumentenauswertungen. Diese Feldbeobachtung soll sich insbesondere auf eine systematische Auswertung von Presseberichten, gewerkschaftlichen Publikationen und Homepages, auf Internetrecherchen und gegebenenfalls einzelne Expertengespräche stützen. Als im Kontext der Projektfragestellung als relevant erachtete Konflikte werden so in Form von Kurzfallstudien erfaßt, dokumentiert und – in den, hier bei der Hypothesenbildung umrissenen , Grenzen , die diese Form der Erhebung zieht – ausgewertet.
- Wichtiger ist im Rahmen der Untersuchung eine vertiefende und vergleichende Analyse ausgewählter Konflikte auf Grundlage der in Abschnitt 4.2. dargelegten Kriterien. Sie macht das Kernstück der empirischen Erhebungen aus. Diese Intensivfallstudien werden auf einer gegenüber den Kurzfallstudien erweiterten Basis von jeweils circa 10 mündlichen Interviews oder auch Gruppengesprächen mit Beteiligten (Betriebsräte, Mitglieder von Sprecherausschüssen der IA, Beschäftigten, Personalmanagern) erstellt. Der Fall ist also der jeweilige Konflikt im Hinblick auf seine Anlässe, Bedingungen, Verlaufsformen und Ergebnisse. Er soll im Wege einer Interaktionsfeldstudie rekonstruiert und analysiert werden. Man kann dazu unter methodologischen Gesichtspunkten auf H. Blumer als einen promi-

nenten Repräsentanten des symbolischen Interaktionismus Bezug nehmen.⁴⁶ Zu allen Gesprächen werden zeitnah Gedächtnisprotokolle erstellt, um die für dieses methodische Vorgehen charakteristische Verschränkung von Erhebungs- und Auswertungsschritten im

Arbeitspakete und Zeitrahmen im *Überblick

ZEITRAHMEN	ARBEITSPAKETE
Ab 07 2007 fortlaufend (1 Wiss.Monat, Stud. HK)	Vertiefte fortlaufende Feldbeobachtung in Bezug auf die Entwicklung von Standortkonflikten (Kurzfallstudien)
Ab 07 2007 fortlaufend bis 08 2008 (7 Wiss.Monate)	Gezielt vertiefende Erhebungen zu vier ausgewählten betrieblichen/unternehmensbezogenen Konfliktfällen (je Fallsstudie ca.10 Interviews, im Einzelfall auch Gruppendiskussionen, Dokumentenanalysen, etc.),
05-06 2007 (1 Wiss-Monat)	Panelerhebung zu der bereits vorliegenden Fallstudie (Siemenskonflikt) (6 Interviews)
In 2007 und 2008 fortlaufend (2 Wiss. Monat)	8-10 Expertengespräche auf Ebene der Verbände und weitere Feldbeobachtung im Blick auf eventuelle weitere Konfliktfälle sowie im Hinblick auf gewerkschaftliche Einschätzungen zu Entwicklungsperspektiven sozialinnovativer betrieblicher Ansätze
2007 fortlaufend (2 Wiss. Monate)	Aufbereitung des Fallstudienmaterials im Hinblick auf die im Antrag dargelegten Hypothesen und im Kontext theoretischer Vorarbeiten
05-08 2008 (1,5 Wiss Monate)	Rückkopplungsschleifen zur Härtung der Empirie
09-10 2008 (2 Wiss.Monate)	Aufbereitung der Empirie im Lichte der theoretischen Erklärungsmodelle für einen Wissenschaftler-Praktiker-Workshop Durchführung und Dokumentation/Auswertung des Wissenschaftler-Praktiker Workshops
11-12 2008 (1,5 Wiss:Monate)	Erstellung eines publikationsfähigen Forschungsberichts

⁴⁶ H. Blumer (1973,123) konstatiert z. B. für das, was er explorative Forschung nennt: „Man sollte in dem Lebensbereich eifrig nach Teilnehmern suchen, die scharfe Beobachter und gut informiert sind. Eine einzige solche Person ist hundert andere wert, die nur unaufmerksame Teilnehmer sind. Eine kleine Anzahl solcher Individuen, die zu einer Diskussions- und Informantengruppe zusammengebracht werden, sind ein Vielfaches gegenüber einer repräsentativen Stichprobe wert. Solch eine Gruppe, die gemeinsam ihren Lebensbereich diskutiert und ihn intensiv prüft, wenn ihre Mitglieder sich widersprechen, wird mehr dazu beitragen, die den Lebensbereich verdeckenden –Schleier zu lüften, als jedes andere Forschungsmittel, das ich kenne.“

Interesse stetigen Vertiefung und Ausdifferenzierung von Hypothesen zu gewährleisten⁴⁷ auf Band aufgezeichnet. Dazu werden mindestens vier aktuelle Konflikte entsprechend dem Beispiel des ‚Siemenskonflikts‘ rekonstruiert und analysiert. Mindestens zwei Konfliktefälle werden im Hinblick auf erwartete Ähnlichkeiten zu diesem Konflikttypus ausgewählt, mindestens einer soll dem Typus der skizzierten Konflikte um Sozialtarifverträge entsprechen. Darüber hinaus soll im Zusammenhang mit dem inzwischen schon zwei Jahre zurückliegenden ‚Siemenskonflikt‘ die Chance genutzt werden, dessen mittelfristige Wirkungen im Wege einer Panelbefragung (gleiche Befragtengruppen) näher zu untersuchen und mit der Analyse eines aktuellen Konflikts in diesem Konzern zu verknüpfen.

- Flankierend zu diesen betrieblichen Erhebungen sind Expertengespräche auf Ebene der jeweiligen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände vorgesehen. Dabei geht es insbesondere darum, die jeweiligen strategischen Handlungsansätze und die ihnen zugrunde liegenden Einschätzungen der als relevant erachteten Handlungsbedingungen zu rekonstruieren. Sofern im Zuge der jeweiligen Konflikte seitens der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretungen externe Berater hinzugezogen wurden, sollen auch mit diesen Gespräche geführt werden.
- Die empirischen Befunde sollen im Rahmen einer „rückkopplungsorientierten Empirie“⁴⁸ gehärtet und zunächst im Hinblick auf einen Dialog mit und zwischen Wissenschaftlern und Akteuren aus der Praxis aufbereitet werden. Im Rahmen einer aktuell gerade mit Unterstützung der HBS abgeschlossenen kleineren Studie zum Ärztestreik (Martens 2007b) ist dieses Verfahren wiederholt sehr erfolgreich eingesetzt worden.

⁴⁷ U. Müller (1978,204) spricht in Bezug auf methodologische Aspekte einer solchen Fallstudienempirie davon, dass „jedes Projekt(...) dieser Art außer dem ‚offiziellen‘ Forschungsgegenstand noch einen weiteren (hat):die Entwicklung eigener methodologischer Kriterien. Die Anlage einiger Projekte versucht diesem Ziel näher zu kommen,indem sie die ausführliche dokumentation des Forschungsprozesses verlangt“. Vgl. dazu generell auch Martens 2003c, konkret, und die in dieser „reflexiven Soziologie“ (Müller 1978) geforderte Vorgehensweise am Beispiel von Konfliktanalysen erprobend Martens 2005, 140-143 sowie Martens 2007b, 58-63.

⁴⁸ Verwiesen sie auch hierzu auf das Methodenkapitel der Untersuchung zu arbeitspolitischen Neuansätzen in der IT-Branche (Martens 2005,140-143) Im Kern geht es darum, auf Basis entsprechend aufbereiteter, vorläufiger Ergebnisauswertungen zusätzliche Erhebungssituationen zu schaffen, um so die in einem ersten Schritt erarbeiteten Fallanalysen zusätzlich erhärten zu können. Es geht also nicht darum, den jeweiligen Praktikern im Rahmen solcher Feedbackprozesse eine maßgebliche Mitentscheidung über die Gültigkeit der wissenschaftlichen Analysen zu ermöglichen – etwa im Sinne eines schlichten und zweifelhaften Verständnisses eines „mode 2“ sozialwissenschaftlicher Wissensproduktion. (Zur Kritik daran vgl. Martens 2006a,38-41)

- Die Vorbereitung, Durchführung, und Auswertung dieser Tagung ist ebenfalls Teil des Projektangebots.⁴⁹ Der Antragssteller verweist darauf, dass er hinsichtlich der Organisation, Dokumentation und Auswertung entsprechender, auf Dialog und Ergebnistransfer ausgerichteter, Tagungen in der jüngeren Vergangenheit im Rahmen seiner Mitarbeit im „Initiativkreis des Forums Neue Politik der Arbeit“ reichhaltige Erfahrungen gesammelt hat. Fünf Jahrestagungen und eine große Zahl von Workshops sind auf der Homepage des Forums (www.forum-neue-politik-der-arbeit.de) ausführlich dokumentiert. Ihre Ergebnisse sind u.a. in verschiedenen Veröffentlichungen vertiefend verarbeitet worden, an denen er als Mitherausgeber und Autor beteiligt war (Scholz u.a. 2004 und 2006a).
- Beabsichtigt ist schließlich die Erstellung eines publikationsfähigen Forschungsberichts. Im Hinblick darauf werden Parallel zu den empirischen Arbeitspaketen die theoretisch-konzeptionellen Vorarbeiten im Lichte der empirischen Befunde vertiefend fortgesetzt und ihre Ergebnisse einer weiteren Überprüfung unterzogen.

⁴⁹ Allerdings sind die Kosten für die Durchführung der Tagung selbst in der Kalkulation zu dem Projektvorhaben nicht berücksichtigt.