

Helmut Martens, Mai 2016

**„Wissensgesellschaft“ oder Epochenbruch? -
Herausforderungen für eine neue Politik der Arbeit**

**Wissensarbeit im Zeitalter einer neuerlichen „digitalen
Transformation“ im Zeichen von Industrie und Arbeit 4.0 und das
Verhältnis der WissensarbeiterInnen zu den Gewerkschaften**

Gliederung

1. Einleitung	3
2. Wissensarbeit in neuen globalisierten Produktionsräumen	8
3. „Wissensgesellschaft“ und moderne Wissensarbeit als Herausforderung einer neuen Politik der Arbeit	12
4. Clouds und Crowds, Prekarisierung und fortgesetzt drohende gesellschaftliche Spaltungsprozesse	16
5. Untersuchungen zum arbeitsbezogenen Bewusstsein höher qualifizierter Angestellter	18
6. Die Untersuchungen an der Sozialforschungsstelle	22
7. Höher qualifizierte Angestellte und Gewerkschaften	25
8. Zusammenfassende und abschließende Überlegungen	32
9. Literatur	39

1. Einleitung

Im Jahr 2012, am Ende meiner Erwerbsbiographie, war die weitere Entwicklung von Wissensarbeit, und dann insbesondere die Frage nach sich verändernden Interessenorientierungen höher qualifizierter Angestellter und nach deren Verhältnis zu klassischen gewerkschaftlichen Organisationsformen ein Themenfeld, zu dem mich weiterführende Forschungsfragen intensiv beschäftigt haben. Ich dachte damals ihnen vielleicht in Kooperation mit Mitgliedern meiner alten Forschungsgruppe möglicherweise sogar empirisch weiter nachgehen zu können und habe seinerzeit den damaligen Stand der Forschung noch einmal aufgearbeitet (Martens 2012). Die Dinge haben sich dann anders entwickelt. Ich war von weiterer empirischer Forschung zunächst einmal abgeschnitten. Ich wandte mich anderen thematischen Feldern zu. Empirisch waren das die sich weiter aufbauenden multiplen gesellschaftlichen Krisenentwicklungen, insbesondere die Europa-Krise. Daneben zogen grundlagentheoretische und philosophische Fragen zunehmend mein Interesse auf sich. Erst in jüngerer Zeit habe ich mich der Frage nach der Zukunft der Arbeit und der Arbeit der Zukunft von Neuem zugewandt. In Bezug auf die für mich „liegen gebliebenen“ Forschungsfragen scheint mir da dert Stand der empirischen Forschung noch nicht sehr viel weiter fortgeschritten zu sein. Aber in Bezug auf die Arbeit der Zukunft im Zeichen einer neuerlichen „digitalen Transformation“ markieren „Industrie 4.0“ und Arbeit 4.0. heute die Schwerpunkte neuer Diskurse. Allerdings geht es in diesen Debatten vor allem um Zukunftsszenarien. Es handelt sich diskursanalytisch um einen „Fall professionellen „professionellen *agenda buildings*“ (Pfeiffer 2015).

In dem jüngst vom BMAS herausgegebenen Werkheft 1, sozusagen einem Zwischenschritt zwischen dem „Grünbuch Arbeit“ und einem für Ende 2016 angekündigten „Weißbuch Arbeit“, wird so die „digitale Transformation“ neben Globalisierung, Klimaveränderung und demographischem Wandel als ein vierter „Megatrend“ verstanden, auf den bezogen es um bereits absehbare Trends, laufende Diskurse und weitere Klärungsbedarfe gehe (Mikfeld 2016, 16). Unterschieden werden technologische, produktinnovative und kulturelle Ebenen, auf denen sich ein erwarteter erheblicher „Produktivkraftsprung“ geltend machen werde. Erwartet werden Veränderungen von Märkten und Wertschöpfungsketten in einem sich verändernden „Informationsraum“. In der sich anbahnenden „Großdebatte“ über die Gestaltung des digitalen Wandels werden angesichts von dessen gewaltigen gesellschaftsverändernden Potenzialen unterschiedliche Diskurse unterschieden: (1) der mit der „kalifornischen Ideologie“ und dem Silicon Valley verknüpfte Diskurs der „digitalen Gesellschaftsoptimierung“, (2) kritisch dazu ein Diskurs über eine so drohende „digitale Monopol- und Kontrollmacht, (3) der für die „Exportnation“ Deutschland prägende Diskurs über „Industrie 4.0 und smarte Produktion“, gewissermaßen als „digitale Neuauflage von ‚made in Germany‘“, schließlich (4) ein Diskurs über „digitale Dezentralisierung und Demokratisierung“. Vor diesem Hintergrund werden dann unterschiedliche Szenarien zur Zukunft der Arbeit vorgestellt: eher arbeitgebernahe, die auf Flexibilisierung und Eigensteuerung der Arbeitenden gegen kollektive Schutzrechte zielen und eher gewerkschaftsnahe, die entsprechende Erweiterungen kollektiver Schutzrechte für die

Arbeitenden im Blick haben. Angesichts der erwarteten Produktivitätssprünge ist auch wieder einmal vom Ende der Arbeit die Rede und dagegen von Diskursen, die mit neu auszuhandelnden Kompromisslinien zwischen den Verbänden rechnen und angesichts der Digitalisierung von Arbeit darauf setzen, dass neue Formen partizipativer und sinnerfüllter Arbeit entstehen werden. Solche Vorstellungen reichen bis hin zu Ansätzen für die Durchsetzung eines Leitbildes des „demokratischen Unternehmens“. Fragen nach politischen Gestaltungsfeldern für die Arbeit der Zukunft schließen sich hieran an.

Die Einführung von Benjamin Mikfeld in das Werkheft 1 ist damit in knapper Formzusammengefasst. Im Zentrum steht im Kontext des wissenschaftlich-technischen Fortschrittsparadigmas ein technologischer „Megatrend“ mit „gewaltigen gesellschaftsverändernden Potenzialen“ Neben Visionen wie der vom "demokratischen Unternehmen" werden auch Risiken wie das eines "digitalen Tagelöhntums" angesprochen. Fragen nach politischen Gestaltungsmöglichkeiten werden stark technikzentriert gestellt. Hans-Jürgen Urbans Kritik an den "Digitalen Visionen" als Leitbildern in der Debatte um Industrie und Arbeit 4.0 erscheint da nur allzu berechtigt. Die "kapitalistisch formierte Gesellschaft" (Demiriovic 2015) wird als im Kern unveränderbarer Rahmen vorausgesetzt. Damit geht es um Standortpolitik (ein neues "made in Germany" für das digitale Zeitalter) unter der Bedingung weiter verschärften Wettbewerbs (Globalisierung). Unter diesen Prämissen sollen Debatten um die besten Wege zur Bewältigung der Herausforderungen der Zeit organisiert werden, die im Konflikt auszuhandeln seien. Das „Konfliktfeld Arbeit und Wirtschaft“ so wie zuletzt bei Georg/Peter (2016) charakterisiert, taucht so aber allenfalls beiläufig und ansatzweise auf. Die Arbeitenden selbst kommen darin im Wesentlichen als Adressaten und letztlich als Objekte sozialdemokratischer und vielleicht auch noch gewerkschaftlicher Politik vor, nicht aber selbst als selbst Handelnde. Für mich folgt daraus, dass ich diese Debatten bei Wiederaufnahme eines alten Stranges meiner Arbeitsforschung zwar sorgfältig zur Kenntnis nehme, dann aber doch eher noch einmal an den Fragen und empirischen Untersuchungen ansetze, die mich bereits vor vier Jahren intensiv beschäftigt haben.

Ausgangspunkt des folgenden Durchgangs durch die neuere Forschung und der daraus folgenden Überlegungen bleibt somit die Diskussion um den besonderen Charakter von Wissensarbeit. Die verstehe ich als Arbeit auf Basis von wissenschaftlichem Wissen. In einem wichtigen Strang der hierzu geführten gesellschaftstheoretischen Debatten wird in diesem Zusammenhang davon ausgegangen, dass wir uns gegenwärtig in der Phase des Übergangs von der Industrie- zur wissensbasierten Gesellschaft oder kurz zur Wissensgesellschaft befinden. Diese Annahme wird im Folgenden kritisch hinterfragt. Die hier zugrundegelegte gesellschaftstheoretische Hypothese ist demgegenüber die, dass wir seit etwa der Mitte der 1970er Jahre Zeugen eines Epochenbruchs (Scholz u.a. 2006, Wolf 2006) befinden – ausgelöst durch die sozialen Konflikte im Zeichen der Krise des fordistischen Produktions- und Konsumtionsmodells und das danach einsetzende neoliberale Rollback, mittels dessen sukzessive ein tiefgreifender Umbau der wohlfahrtsstaatlichen Nachkriegsdemokratien

eingeleitet wurde. **Meine** Überlegungen schließen zum einen an eine langjährige Beschäftigung der Entwicklung einerseits der sogenannten modernen Wissensarbeit und andererseits der Veränderungen von Orientierungen der Wissensarbeiter sowie der Anstrengungen der Gewerkschaften, in diesem Beschäftigtensegment stärker Fuß zu fassen (Martens 2005, Martens/Dechmann 2010, Martens 2014). Zum anderen knüpfen sie an verstärkte grundlagentheoretische Arbeiten zum Verständnis der Entwicklung „neuer Arbeit“ (Peter/Wolf 2008, Georg/Peter 2016) sowie in Auseinandersetzung mit multiplen gesellschaftlichen Krisenprozessen (Martens 2014 und 2016) an. Seit der Weltfinanzkrise 2008 ist im Blick auf diese Krisenentwicklungen seitens wissenschaftlicher Beobachter (z. B. Habermas 2008) und bis in die politischen Parteien hinein von einer „Zeitenwende“. Die Rede gewesen. Der Begriff des Epochenbruchs findet sich mittlerweile aber weit verbreitet in der wissenschaftlichen Diskussion. Es geht im Folgenden aber nicht um diese gesellschaftstheoretische Debatte, sondern vielmehr darum, vor dem Hintergrund aktueller Debatten zur Entwicklung von Arbeit, zuletzt im Zeichen von Industrie 4.0 und Arbeit 4.0. (BMAS 2016, Sattelberger u.a. 2015, Urban 2016) eine solide fundierte Problemsicht zu gewinnen, um von ihr aus die richtigen Forschungsfragen stellen zu können.

Spätestens seit einigen, zu Beginn der 1990er Jahre von den großen Industriengewerkschaften angeregten und von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Untersuchungen zur Beschäftigtengruppe der höher qualifizierten Angestellten (Baethge/Denkinger/Kadritzke 1995, Fröhlich u. a. 1996), z. T. eng verschränkt mit Mitgliederkampagnen und OE-Prozessen der betreffenden Gewerkschaften selbst, ist die technische Intelligenz für die Gewerkschaften als Zukunftspotential im Blick. Hermann Kotthoff (1996,12) weist einerseits darauf hin, dass die Angestelltensoziologie „lange Zeit auf die ‚Kragenlinie‘ fixiert (gewesen sei), d.h. auf die klassentheoretische Frage, ob die Angestellten im Unterschied zum Proletariat eine eigene privilegierte Klasse sind oder nur sein möchten. Er spricht in seiner ersten Studie über „Führungskräfte im Wandel der Firmenkultur“ allerdings zugleich von einem Paradigmenwechsel von der Ingenieurs- zur Führungskräfte („-cadres-“) Forschung“, für die die Studie von Martin Baethge u. a. richtungweisend gewesen sei und an die er anschließt. Er konstatiert seinerzeit¹, „dass ein großer Teil der Hochqualifizierten trotz einschneidender Kritik und starker Unzufriedenheit mit den jüngsten firmenkulturellen Veränderungen der Firma die Treue halten“ (Kotthoff 1996,248). Mit einem hier gefundenen „anscheinend tiefen psychischen Bedürfnis“ zur „positiven Bindung an die Firma“ (a. a. O. 248f) kontrastieren Befunde einer häufigen „motivationalen und affektuellen Distanz“ zur Gewerkschaft (a. a. O. 255).²

¹ Die Erhebungen für die Erststudie fanden 1994 statt, die für die Follow-up-Studie 12 Jahre später.

² Sehr plastisch spricht Kotthoff von einer Sicht auf Gewerkschaften als „Notbehelf, - ein fremdes Pferd, das für ihre Zwecke nicht eingeritten ist und, so die überwiegende Tendenz, sich auch nicht richtig einreiten lässt (a. a. O. 255). Immerhin kommt er aber in seiner typologisierenden Unterscheidung von einer stark affektuellen über eine utilitaristische Ablehnung von Gewerkschaften, und weiter von einer Dialogoffenheit ihnen gegenüber bis hin zur Mit-

Zu Beginn der folgenden Dekade war dann festzustellen, dass alle seitherigen Anstrengungen der Gewerkschaften, im Bereich höher qualifizierter Angestellter als einer strategisch wichtigen Mitgliederressource Fuß zu fassen, nicht zu ersten Durchbrüchen geführt haben. Die Prioritätensetzungen gegen Ende der 1980er Jahre, innerhalb derer der Angestelltenarbeit besonderes Gewicht beigemessen worden war, hatte sich mit der Implosion des Realsozialismus abrupt verschoben.³ Die begonnenen Mitgliederkampagnen und OE-Projekte wurden zwar fortgeführt, langfristige Wirkungsketten der früheren Projekte ließen sich später auch nachweisen und neue OE-Projekte sind in Angriff genommen worden (Martens 2003 und 2005, 59-80, Barth 2010, Brandl 2012); aber die DGB-Gewerkschaften befanden sich unverändert in der „Rekrutierungsfalle“ (Hattinger Kreis 2002, Frerichs/Pohl 2002, 64ff) und haben inzwischen zwar die z.T. massiven Mitgliederverluste der beiden vergangenen Jahrzehnte gebremst, bis heute aber den Turnaround in der Mitgliederentwicklung noch nicht geschafft

Zugleich rückte die Debatte um die technische Intelligenz in dieser Zeit zunehmend in den Kontext der Diskussion um den besonderen Charakter von Wissensarbeit in der Phase des Übergangs von der Industrie- zur wissensbasierten Gesellschaft oder kurz zur sogenannten „Wissensgesellschaft“.⁴ In diesem Prozess löse sich – u.a. auf Basis der IuK-Technologien –, so der Tenor der Debatten, die bis dahin in der fordistischen Organisation der industriellen Produktion objektivierte gesellschaftliche Arbeitsteilung auf, und es bedürfe nun, im Zeichen einer „Subjektivierung“ von Arbeit immer anspruchsvoller entwickelter und in ihrer Kooperation anders organisierter menschlicher Arbeitsvermögen, um die gesellschaftlichen Produktivkräfte auszus schöpfen und weiterzuentwickeln. Die modernen WissensarbeiterInnen werden so, gleichsam als Prototyp weiterer dynamischer Entwicklungen und Veränderungen von Arbeit (Pernicka u.a. 2010) zu den avancierten Vorreitern eines neuen „Arbeitskraftunternehmertums“ (Voß/Pongratz 1998); und dieses verknüpft sich nach der Jahrtausendwende im die Dekade beherrschenden neoliberalen Diskurs mit dem Versprechen neuer, so bis dahin nicht bekannter Freiheiten und Möglichkeiten der Selbstverwirklichung in den Herstellungsprozessen, also in der Sphäre der gesellschaftlichen Arbeit selbst (Deckstein/Felixberger 2000). Spätestens seit Ausbruch der

gliedschaft zu einer in etwa gleichen Verteilung zwischen diesen Ausprägungen (a. a. O. 286). Er schränkt aber ein, dass sich dieses Ergebnis dem Umstand verdanke, dass unter den damals 100 Befragten immerhin 45 Prozent mit dem Status Mitarbeiter und Sachbearbeiter vertreten seien (a. a. O. 290 und 22). In der Follow-up-Studie ist diese Gruppe nur noch mit einem Anteil von 34% vertreten (Kotthoff/Wagner 2008, 25).

³ Ein damaliges Mitglied des Projektteams, das das Verbundprojekt Angestellte der IG Metall vorantrieb, berichtet im Rückblick über ein Teamtreffen 1990: „Da haben wir uns reihum alle tief in die Augen gesehen und festgestellt, dass es so schnell gehen kann: von der Avantgarde der IG Metall zu einer Gruppe mit Randbedeutung. Denn nun ging es ja nur noch um den Organisationsaufbau Ost.“ (Int. Gewerkschaftsfunktionär)

⁴ Siehe dazu im angelsächsischen Diskurs schon früh Bell 1973 oder später Drucker 1993 oder in einer kapitalismuskritischen Perspektive Gorz 2004.

Weltfinanzkrise, die eine neue Weltwirtschaftskrise auslöste, die sich später in Gestalt staatlicher Schuldenkrisen fortsetzt, ist es an Stelle dieser neoliberalen Freiheitsversprechen zunehmend die Angst vor sonst vermeintlich drohenden unbeherrschbaren Krisenentwicklungen, mit denen das neoliberale Projekt heute als alternativlos präsentiert und fortzusetzen versucht wird (Lehndorff 2011 u. 2012). Das Projekt der Wissensgesellschaft verlor so an Glanz und bedurfte entweder erneuter kritischer Reflexion oder eines weiteren Schubs durch neue „digitale Visionen“ (Urban 2016). Die Debatten um Industrie 4.0 und digitale Industriearbeit (Hirsch-Kreienzen 2014 und 2015, Sattelberger u.a. 2015, BMAS 2016), wie schon betont „diskursanalytisch ein Fall professionellen *agenda buildings*“ (Pfeiffer 2015), erfüllen heute diese Funktion. Anders als um die Jahrtausendwende werden dieses Mal auch bei optimistischen Einschätzungen, wie der von Thomas Sattelberger, Risiken angesprochen⁵ – u.a. in Gestalt eines massiven Outsourcing von Arbeit in die Clouds und Crowds -, aber die Aussichten auf eine sinnerfülltere, stärker partizipative Arbeit oder gar „das demokratische Unternehmen“ dank neuer „Arbeits- und Führungskulturen im Zeitalter digitaler Wirtschaft“ (Sattelberger u.a. 2015) wird dagegen als neues Leitbild in den Vordergrund gerückt.

U.a. vor dem Hintergrund der Veränderungen, die bereits seit dem Ende des New Economy Hype sichtbar und mit der Weltfinanzkrise dann weiter verschärft wurden, richtete sich im wissenschaftlichen Diskurs wachsende Aufmerksamkeit auf die Frage nach den Potentialen individuellen und kollektiven Interessenhandelns von WissensarbeiterInnen.⁶ Seit Mitte der Dekade wurden vor allem eine Reihe neuer Untersuchungen auf Basis qualitativer Interviews zu Interessenorientierung und Bewusstsein höher qualifizierter Angestellter durchgeführt (Martens 2005a, Boes/Trinks 2006, Vester/Teiwes-Kügler 2007, Kotthoff/Wagner 2008, Boes/Kämpf 2011), und über einen methodisch anderen Zugang, nämlich die Rekonstruktion konkreter Konfliktfälle haben Martens/Dechmann (2010) ihren Blick u.a. auch auf das Handeln und die Orientierungen höher qualifizierter Angestellter in solchen Konflikten gerichtet.⁷ Ferner sind von verschiedenen Autoren – u.a. über die gleichen Untersuchungen

⁵ Vgl. Dazu die nüchternen Einschätzungen bei Jürgens 2015 und Hoffmann 2015). Prognosen mittel- und längerfristiger Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt (vgl. Brzeski/Burk 2015) sollte man allerdings zurückhaltend beurteilen, oder wie Urban (2016, 49 trocken feststellt: „Nichts genaues weiß man nicht“.

⁶ Pernicka u.a. (2010) bemühen sich so in Auseinandersetzung mit dem Mainstream empirischer Untersuchungen (Heidenreich/Töpsch 1998, Abel/Pries 2005 und Abel u.a. 2007, Eichmann u.a. 2006, Kotthoff/Wagner 2008), deren AutorInnen überwiegend mit individuellen Interessenorientierungen von WissensarbeiterInnen rechnen, dabei aber oft zugleich typische kleinbetriebliche Muster erfassen – ähnlich wie Städtler u.a. (2004) – um eine differenziertere Perspektive zum Verständnis der Logik kollektiven Handelns von Wissensarbeitern, wobei sie sich auf Ergebnisse quantitativer Befragungen stützen.

⁷ Die Untersuchungen von A. Boes werden von Pernicka u. a. als leicht abweichender Befund zum Mainstream der Forschung zur (Nicht)-Entstehung kollektiver Interessenvertretungsansätze im Bereich von Wissensarbeit an geführt. Andere von dem bei ihnen konstatierten Trend abweichende Befunde (Martens 2005, Croucher u.a. 2007, Martens/Dechmann 2010) bleiben bei ihnen ebenso wie die oben angeführten Untersuchungen zu veränderten Interessenorientierungen von höher qualifizierten Angestellten, unberücksichtigt.

(Boes/Kämpf 2011), oder aber als Konzeptstudie (Wolf 2009) – die ökonomischen und technologischen Voraussetzungen der Entwicklung hin zu „global verteilter Kopfarbeit“ oder das Konzept der Wissensarbeit in der „modernen Wissensgesellschaft“ systematischer untersucht und diskutiert worden. Auf beide Forschungsstränge soll im Folgenden eingegangen werden, um danach einige Überlegungen dazu anzustellen, welche Herausforderungen zu einer neuen Politik der Arbeit sich von den Ergebnissen dieser Untersuchungen her stellen.

Dazu bedarf es allerdings auch einer systematischen Reflexion darauf, ob und falls ja aus welchen Gründen die Gewerkschaften nach nunmehr über 25 Jahren seit Beginn der ersten großen Angestelltenprojekte nur sehr mühsam in ihren Versuchen vorangekommen sind, für die modernen Wissensarbeiter bzw. die Angehörigen der technischen Intelligenz größere Attraktivität zu entwickeln oder sich doch wenigstens zu zunehmend intensiveren dialogischen Prozessen mit ihnen zu befähigen und so sukzessive auch organisationspolitische Erfolge zu erreichen.

2. Wissensarbeit in neuen globalisierten Produktionsräumen

In unseren Zeiten der Globalisierung und der Subjektivierung, Flexibilisierung und teilweisen Entgrenzung von Arbeit hat sich die arbeitswissenschaftliche Forschung unter neuen Blickwinkeln mit der Veränderung der Arbeit hochqualifizierter Beschäftigter, der Arbeitsbeziehungen sowie des Arbeitsbewusstseins von Angestellten in als exemplarisch bedeutsam erachteten Arbeitsbereichen beschäftigt. Nicht zuletzt hat so das, was früher einmal Angestelltensoziologie hieß, neue Impulse erhalten. Eine fundierte Bewertung der im Weiteren noch zu diskutierenden neueren Empirie im Hinblick auf die damit gestellten arbeitspolitischen Herausforderungen setzt allerdings voraus, zunächst auch die Veränderungen der Arbeit hoch qualifizierter Angestellter näher zu betrachten, die heute gewöhnlich mit dem Terminus moderner Wissensarbeit gefasst wird.

Wie schon erwähnt, taucht der Begriff schon früh im angelsächsischen Diskurs auf (Bell 1973/1975, Reich 1992, Drucker 1993). Dabei wird er zunächst unscharf verwendet. Für Drucker geht es um Arbeiten, bei denen in der Bewältigung hoch komplexer Problemstellungen neues Wissen geschaffen wird. Reich spricht von „symbolic analysts“, deren Kernkompetenz in der Beherrschung symbolhafter Abstraktionen und der Anwendung dieses Wissens bestehe. Pernicka u.a. (2010, 375) schlagen im Anschluss hieran vor, die „innovativ-kreative Eigenschaft von Wissensarbeit“ ins Zentrum der Aufmerksamkeit zu rücken und zwischen Wissensarbeit und „hochqualifizierter Arbeit als Oberkategorie, unter die sich Wissensarbeit als auf die Produktion von neuem Wissen ausgerichtete Tätigkeit subsumieren lässt“ zu unterscheiden.⁸ An diese Unterscheidung von hochqualifizierter Arbeit und Wissensarbeit

⁸ Dabei wird, worauf ihre Unterscheidung von „Professionslogik“ bei Wissensarbeit von Stammebelegschaften an Universitäten, „bürokratischer Logik“ bei den Randbelegschaften dort und „Marktlogik“ bei außeruniversitärer Forschung und Unternehmensberatung hindeut-

möchte ich anschließen, das Verständnis von Wissensarbeit und deren Organisation im Bereich von Produktion und produktionsnahen Dienstleistungen aber im Anschluss an neuere arbeitssoziologische Forschungsergebnisse noch etwas genauer fassen.

Die Organisation moderner Wissensarbeit - projektförmig, dezentralisiert in teilautonomen Teams unter Bedingungen abgeflachter Hierarchien, und zunehmend im Rahmen von auch innerhalb der Unternehmen marktförmig organisierten Beziehungen – wird unter den Bedingungen immer weiterer Entwicklung und breiterer Implementation von IuK-Technologien zur Bedingung stetig gesteigerter Mehrwertproduktion. Eine Besonderheit von Wissensarbeit liegt dabei darin, dass Wissen sich in seinem Gebrauch vermehrt und der gleichen Logik folgend auch geteilt wird, weshalb Fragen seiner Verfügbarkeit oder Patentierung neu virulent werden. Zu beachten ist weiterhin, dass das Vermögen/Können der Anwendung und Vermehrung von Wissen im Falle des Nichtgebrauchs verkümmert (Brödner 2012). Das Potential von Wissensarbeit liegt auch deshalb in der Erhöhung der Selbstbestimmung der Arbeitenden über Inhalte, Ablauf und Ressourcen ihrer eigenen Arbeit insbesondere über die Nutzung „agiler Entwicklungsmethoden“ (Pfeiffer 2012). Auf der anderen Seite steigt das Interesse von Unternehmen, das so im Prozess der Arbeit erweiterte implizite wie explizite Wissen durch neue Managementkonzepte verfügbar zu machen. Und auf beiden Seiten ist es im finanzmarktgetriebenen Kapitalismus (Zinn 2004) immer und zunehmend ungebrochener der Marktprozess, der die Bedingungen des jeweiligen Handelns setzt. Unter dieser Voraussetzung findet die Durchsetzung moderner Wissensarbeit in einem komplizierten und in sich höchst widersprüchlichen Prozess der Veränderung alter Hierarchien und der Implementierung neuer Kontrollmechanismen statt. Brödner (2012) spricht von einem hier virulent werdenden „Grundwiderspruch der Wissensgesellschaft“ bzw. von einem „vertieften Epochenbruch“.⁹ Die Logik von Wissensarbeit - im Sinne eines dezentralen, immer kompetenteren Umgangs mit Komplexität durch die Arbeitenden – bricht sich aber nicht nur am alten fordistischen Paradigma, das sich also gegenüber der zweiten Welle der Managementrevolution am Ende der 1970er Jahre (Carl 2012) als widerständig erweist. Vielmehr verschärfen sich unter den Zwängen des Shareholderkapitalismus bzw. angesichts „der Machtergreifung der Shareholder“ (Carl 2012) auch für aufgeschlossene Manager die Probleme, den Übergang zum High-involvement“ zu bewältigen (ebd.). „Technische Arbeitslogik“ im Zeichen der neuen Wissensarbeit

tet, der Ökonomisierung der Universität, in deren Folge Prekarisierung von Beschäftigung dort inzwischen längst das Gesamtbild prägt (Mußmann 2012), gefolgt und nicht mehr zwischen Wissen und Erkenntnis unterschieden (vgl. Brandt 2011). Im Gang der hier verfolgten Argumentation wird bei Wissensarbeit demgegenüber auf die Anwendung und Vermehrung wissenschaftlichen Wissens in Bereichen außeruniversitärer Forschungs-, Entwicklungs- und Dienstleistungsarbeit fokussiert.

⁹ Diese Formulierung ist dabei im Bezug zu der im Forum Neue Politik der Arbeit seit längerem geführte Debatte um einen seit etwa Mitte der 1970er Jahre eingeleiteten Epochenbruch zu verstehen, der als irreversibler Prozess eine einfache Rückkehr zu älteren keynesianisch-wohlfahrtsstaatlichen Konzepten aus schließt (vgl. Scholz u.a. 2006, Wolf 2006).

und „betriebswirtschaftliche Organisationslogik“ unter dem Druck des Shareholder Value geraten so zunehmend in Widersprüche (Vester/Teiwes-Kügler 2007).

Abgelöst von dieser Debatte um Wissensarbeit, und insofern sehr grundsätzlich - haben Arno Georg und Gerd Peter (2016) hier auf einen grundlegenden Widerspruch zweier praktischer Rationalitäten verwiesen. Damit meinen sie die Fähigkeit von Menschen, ihr Handeln durch Gründe in der Weise zu organisieren, dass sie ihren Handlungen im Rahmen einer Struktur solcher Gründe gesellschaftlichen Wert, aber auch persönlichen Sinn beimessen können. Solche Begründungsstrukturen sind im Konfliktfeld von Arbeit und Wirtschaft zum einen durch den ökonomischen Wert menschlicher Arbeitshandlungen bestimmt, zum anderen durch das Erfordernis der kooperativen Bewältigung ihrer Arbeit durch die Arbeitenden. Dabei folgt ökonomisches Handeln eher einer Form punktuell-strategischer Optimierung in der Tendenz zur Maximierung des zu erwartenden Nutzens aus der Sicht des Wirtschaftsunternehmens. Der kooperative Typ der Rationalität ist demgegenüber: zum einen durch einen überindividuellen, sich zwischen Einzelentscheidungen vermittelnden Zusammenhang bestimmt. Zum anderen ergibt sich der Wert der einzelnen Arbeitshandlung hier aus dem in Arbeitssituationen verlaufenden Prozess der Arbeit als produktiver Kooperation zwischen den arbeitenden Menschen. Die Ökonomisierung unserer Welt durch das Setzen auf immer mehr Marktfreiheit und –Rationalität führt nun aber dazu, dass die Rationalität der Kooperation, oder auch der lebendigen Arbeit, tendenziell geschwächt wird. Die Autonomie der Einzelnen, auf die das neoliberale Projekt gesetzt hat und die es fordern und fördern wollte, wird so in der Arbeitswelt zunehmend untergraben. Der Widerspruch von „technischer Arbeitslogik“ im Zeichen der neuen Wissensarbeit und „betriebswirtschaftliche Organisationslogik“ wäre dann eine historisch-spezifische Ausprägung dieses grundlegenden Widerspruchs.

Die Untersuchung von Andreas Boes und Tobias Kämpf (2011) verdient hier besonderes Interesse. Im Zentrum der auf acht explorativen Unternehmensfallstudien gestützten Untersuchung steht die Analyse von Veränderungen von Arbeit und Arbeitsbeziehungen in den Bereichen von Software-Entwicklung und IT-Services, bei bestimmten Verwaltungstätigkeiten, aber auch in Forschung und Entwicklung. Das Buch bietet den großen Vorteil, dass die Autoren darin auf in mehr als zehn Jahren akkumuliertes Forschungswissen aus grundagentheoretischer wie empirischer Arbeit zurückgreifen können. Dies wird sichtbar sowohl bei ihrer Ausbreitung des Interpretationsrahmens für eine neue Phase der „Globalisierung“¹⁰, der im Hinblick auf seine Potenziale, Dynamiken und Grenzen aus einer umfassenden arbeitssoziologischen Perspektive heraus entfaltet wird, wie auch bei der Präsentation der gefundenen Empirie zur Globalisierung in der Praxis sowie zu deren Verarbeitung durch die Beschäftigten. Nicht nur werden bei der theoretischen Durchdringung des Gegenstands

¹⁰ Der Begriff der Globalisierung ist unterkomplex und deshalb leicht Irreführend. Wolfgang Streeck (2016,) spricht deshalb völlig zu Recht von „sogenannter Globalisierung“, und Immanuel Wallerstein (2004,74) hat im Zusammenhang seines ausgesprochen kritischen Blicks auf den Zustand der Sozialwissenschaften schon früher davon gesprochen, dass dieser Begriff „Sand in unseren Augen“ sei.

die Vorzüge einer Arbeitsweise sichtbar, die dafür steht, im Sinne von Robert K. Mertons Theorien mittlerer Reichweite einen kontinuierlichen Prozess der Hypothesenbildung an empirisch gehaltvollen Untersuchungen zu erproben – eine Verfahrensweise, die Mario Rainer Lepsius (2008, 53) in der heute vorherrschenden Forschungspraxis nur noch selten zu finden meint. Die Autoren können auch sekundäranalytisch auf eigene ältere Befunde aus einer ganzen Kette empirischer Untersuchungen zurückgreifen. Man hat es hier mit einer wirklich gut fundierten Studie zu tun, auch wenn deren Autoren zu Recht in einschränkender Absicht ihren explorativen Charakter hervorheben.

Sie legen zunächst, verknüpft mit einer Skizze von Informatisierung und Produktivkraftentwicklung in historischer Perspektive bis hin zum informatisierten Produktionsmodus unserer Tage, die Grundlagen zum Verständnis dessen, was sie als den neuen „Informationsraum“ als Basis der Globalisierung 2.0“ (S. 59ff) bezeichnen: Auf Grundlage digitalisierter und damit standardisierbarer Tätigkeiten auch für hochqualifizierte Beschäftigte entsteht, so das Ergebnis ihrer Analyse, mit der Integration unternehmensinterner digitaler Informationssysteme in das Internet ein neuer „Informationsraum als Produktivkraftsprung“ (S. 56). In diesem Informationsraum wird zwar die Bindung an unterschiedliche Arbeitsorte nicht aufgelöst und Arbeit als solche wird nicht virtuell, aber „der Raum und die Zeit, die es in der Zusammenarbeit im Rahmen eines gemeinsamen Arbeitsprozesses zu überbrücken gilt, werden ‚verdichtet‘“ (S. 63). Der Informationsraum als neuer Raum der Produktion entsteht so als sozialer Handlungs- und neuartiger Möglichkeitsraum.

Was das bedeutet, wird dann zunächst anhand des Fallstudienmaterials über die Analyse neuer Formen der Internationalisierung von Kopfarbeit herausgearbeitet. Die Unternehmen müssen in der globalisierten Ökonomie neue Internationalisierungspotentiale zu nutzen suchen, sei es durch Einsparung von Lohnkosten, durch größere Marktnähe oder durch den additiven Aufbau von Kapazitäten und Potentialen in einem auf verschiedene Standorte aufgeteilten Raum der Produktion. Was so im Zuge einer „Industrialisierung neuen Typs“ (exemplarisch in der IT-Branche) entsteht, ist „ein neues ‚Ort-Raum-Gefüge‘ der Kopfarbeit, in dem die Beschäftigten, ausgehend von verschiedenen Standorten „über den Informationsraum in einen Kooperations- und Arbeitsprozess integriert werden“ (S. 134); allerdings: unter den Bedingungen dynamischer Standortkonkurrenzen und eines Mangels wechselseitigen Vertrauens und positiver Bereitschaft zur Kooperation. So können die „kosmopolitischen Potentiale des Informationsraums (...) nicht genutzt werden“ (S.135). Neue Unsicherheiten werden vielfach als Bedrohung wahrgenommen und z.T. eher fatalistisch konstatiert. Bei Team- und Projektleitern in F&E-Bereichen finden die Autoren hingegen häufiger einen pragmatischen aktiven Umgang mit den zwar skeptisch beurteilten, aber als legitim und unausweichlich angesehenen Internationalisierungsprozessen (S. 138ff).

Im Blick auf die Beschäftigten und deren Bewertung der eigenen Arbeitssituation bestätigt die Fallstudienempirie insgesamt frühere Befunde der Autoren: Das Ende des New-Economy Hype zu Beginn der Dekade bedeutete einen tiefen Einschnitt. In grö-

ßeren Betrieben kommt es bereits in dieser Phase vermehrt zur Bildung von Betriebsräten und zur Entstehung neuer Dialogräume zwischen Repräsentanten der Beschäftigten in der IT-Branche und den Gewerkschaften (vgl. auch Martens 2005a).¹¹ Die Beschäftigten erleben ihre in neuer Qualität standardisierten Arbeitsinhalte und -prozesse als Verlust früherer ausgeprägter Freiheitsgrade in der Arbeit. Für sie brechen „neue Zeiten“ an. Die Autoren sprechen, ähnlich wie in den oben schon genannten vorlaufenden Untersuchungen seit dem Ende des New Economy Hype von einer „Zeitenwende“ angesichts neuer Führungsstile, einer „Ökonomisierung der Unternehmenskultur“, und „sehr grundlegende(r) Verschiebungen der Anerkennungsordnungen in den Betrieben“ (S. 204). Die Folge ist die Erosion der früher weithin selbstverständlichen Orientierung der Beschäftigten darauf, ihren Beitrag zum Erfolg des Unternehmens leisten zu wollen. Sie sehen sich heute, so die Ergebnisse der explorativen Interviews, überwiegend entweder als „latente Arbeitnehmer“, als „Arbeitnehmer wider Willen“ oder als „manifeste Arbeitnehmer“ (S. 216). Dabei gibt es zwischen den beiden letztgenannten Gruppen keine „hermetische Grenze, sondern eine dynamische Beziehung“, die in konkreten „Auseinandersetzungen in Bewegung geraten kann“ (S. 222). In deren Verlauf kommt es auch zu Annäherungsprozessen zwischen Hochqualifizierten und Gewerkschaften, die allerdings aus deren Sicht „auf die Herausforderungen einer globalisierten Ökonomie mit Blick auf die Verteidigung von Arbeitnehmerinteressen keine überzeugenden ‚Antworten‘ bieten können“ (S. 239). Die aktuellen Entwicklungen, insbesondere die Zunahme von Outsourcing-Prozesse und entsprechend auch von neuen Formen des Crowdfunding, werfen hier nochmals neue Fragen auf, auf die im Anschluss an die Erörterung der verbreiteten Hintergrundannahme der „Wissensgesellschaft“ noch einzugehen ist.

3. „Wissensgesellschaft“ und moderne Wissensarbeit als Herausforderung einer neuen Politik der Arbeit

Das Konzept der „Wissensgesellschaft“ hat um den Jahrhundertwechsel herum Karriere gemacht (Willke 1999, Nowotny u.a. 1999, Knorr-Ketina 2000, Stehr 2001). Es verspricht uns, in Zeiten tiefgreifender Umbrüche das Neue der vor uns liegenden Zukunft in Sinne eines weiter stetigen Fortschritts in eine fast schon fertige postfordistischen Realität. Den Unternehmen verspricht es den erweiterten Zugriff auf Wissen als heute entscheidende Produktivkraft, den modernen Wissensarbeitern - vornehmlich den Angehörigen technischen Intelligenz, aber abgestuft auch weiteren Beschäftigtengruppen - mehr Freiheit und Selbstverwirklichung in der Arbeit.

¹¹ Wie schon betont, hat die arbeits- und industriesoziologische Forschung aus den Jahren um den bzw. direkt nach dem New-Economy-Hype (Städtler u.a. 2004, Eichmann u.a. 2006) z. T. weniger Besonderheiten der IT-Branche als vielmehr der auch sonst unter klein- und kleinstbetrieblichen Bedingungen prägenden Arbeitsbeziehungen erfasst (vgl. dazu Wassermann 1995). Betriebsräte sind hier generell die große Ausnahme.

Wissen wird als Produktivkraft entdeckt; aber es wie Boden, Kapital und Arbeit – und heute noch angeblich vor all denen – als solche anzusehen, ist fragwürdig. Wissen ist nicht messbar und es aktualisiert sich immer nur im Vollzug von Handlungen. Man könnte auch sagen: es gehört der lebendigen Arbeit in ihrem Vollzug an. Wissen ist zudem Voraussetzung jeder bisherigen menschlichen Gesellschaft gewesen. Worum es also heute als das Neue der „Wissensgesellschaft“ geht, ist eigentlich das abstrakte wissenschaftliche Wissen. Und insofern es um abstraktes wissenschaftliches Wissen geht, wäre Wissenschaftsgesellschaft (Kreibich 1986 und 1997) viel prägnanter und würde zugleich deren Fortschrittskonzept, das „Arbeit-Technik-Fortschritt-Paradigma“, in den Fokus gebotener kritischer Reflexionen rücken. Der einseitige Akzent auf Wissen als das ganz Neue blendet die kapitalistische Formbestimmung auch der neuen Wissensarbeit vorschnell aus. Der Verdacht ist begründet, dass wir es mit einem ideologiegesättigten Konzept zu tun haben (Martens 2007, 24-48). Dafür spricht auch, dass uns heute die Politik verspricht, durch die Verwirklichung der „Wissensgesellschaft“ die vollbeschäftigte alte Arbeitsgesellschaft wieder herzustellen – und dabei auf die idealisierten mathematisierten Marktmodelle angebotsorientierter Theorien vertraut, die inzwischen seit Jahrzehnten an einer sozialen Wirklichkeit scheitern, die eher durch jene „wilde Zufälligkeit“ „von einer launischen oder monströsen Ereignishaftigkeit“ gekennzeichnet ist, von der Joseph Vogl (2010, 143) in seiner Analyse des „Gespensts des Kapitals“ spricht.

Geht man von diesen Ausgangsannahmen aus, so stellt sich die Frage nach den Gründen der Karriere des Konzepts der „Wissensgesellschaft“. Eine klassisch politökonomische Argumentation wäre, dass in unseren Zeiten einer „finanzmarktgetriebenen Globalisierung“ (Zinn 2004) zunehmend mehr vagabundierendes spekulatives Kapital nach neuen Anlagemöglichkeiten sucht. Die Hoffnungen richten sich so auf Zukunftstechnologien, deren Entfaltung an wissenschaftliches Wissen gebunden ist – als Basis einer neuen „langen Welle der Konjunktur“. Die Rettung des Standorts Bundesrepublik erfordert, folgerichtig im Lichte dieser Erklärung, die Herausforderungen der „Wissensgesellschaft“ anzunehmen. Im Zentrum steht hier die Vorstellung eines stetigen wissenschaftlich-technischen Fortschritts, der die zunehmend postindustriellen westlichen Gesellschaften prägt und dem sie proaktiv Rechnung tragen sollen. Das Konzept steht damit in einer bestimmten Traditionslinie gesellschaftstheoretischer Arbeitern. In den hinter uns liegenden Jahrzehnten sind die vermeintlich bestimmenden gesellschaftlichen Veränderungstendenzen von SozialwissenschaftlerInnen – im Wettstreit miteinander, und zwar in einem Wettstreit nicht nur um Reputation sondern in einer ökonomisierten Welt zunehmend auch um Ressourcen - mit unterschiedlichsten neuen Begriffen zu charakterisieren versucht worden. Das reicht – nach der gegen ältere Klassengesellschaftliche Konzepte gerichteten „nivellierten Mittelstandsgesellschaft“ Helmut Schelskys in den ersten Nachkriegsjahrzehnten - über Daniel Bells „postindustrielle“ und weiter zu Ulrich Becks „Risikogesellschaft“, der dann bei ihm und Anthony Giddens der „reflexive Gesellschaft“ folgte, und führt schließlich bis hin zu dem heute gängigen Konzept der „modernen Wissensgesellschaft“. Hatte Bell mit seiner postindustriellen Gesellschaft

noch ein optimistisches Bild einer über das „industrielle Zeitalter“ hinausweisenden wissenschaftlich geprägten und in ihren Entscheidungsprozessen versachlichten Welt gezeichnet, so hob danach Beck mit seiner Risikogesellschaft darauf ab, dass die rasanten großtechnologischen Veränderungen, die sich auf unserer Erde als Großlabor vollziehen, neue kaum abschätzbare und jedenfalls nicht mehr versicherbare Risiken nach sich ziehen. Diese Risse im früheren Fortschrittsoptimismus wurden dann im Konzept der Wissensgesellschaft neu verdeckt. Vor allem aber stellt es eine Antwort auf den marktradikal immer weiter verschärften globalen Wettbewerb dar. Es ist nun die forciert durchgesetzte Wissensarbeit, die in Wege stetiger Innovationen die erfolgreiche Selbstbehauptung moderner Gesellschaften im globalen Wettbewerb gewährleisten soll – und zugleich wird der Unterschied zwischen Wissenschaft und Wissen eingeebnet – nicht zuletzt an den Universitäten, die nach dem Paradigma der Schule reorganisiert werden (Brandt 2010).

Tatsächlich aber sind alle Gesellschaften auf diesem Globus nach wie vor Arbeitsgesellschaften. Vor Beginn des neoliberalen Rollbacks, das den für die hier angestellten Überlegungen erkenntnisleitenden „Epochenbruch“ einleitete, konnte man die wohlfahrtsstaatlichen Nachkriegsdemokratien mit Christian von Ferber (1961) als institutionell verfasste Arbeitsgesellschaften bezeichnen. Heute erodieren in den früheren wohlfahrtsstaatlichen Demokratien die Institutionen der Arbeit und es ist von postindustriellen Entwicklungen die Rede. Für Deutschland kann dies mit guten Gründen bezweifelt werden Michael Vester (2011) zeigt z.B. dass die Zunahme von Dienstleistungsarbeit hier vor allem auf industriellen Dienstleistungen beruht und spricht deshalb von einer „industriellen Dienstleistungsgesellschaft“. Und in „globaler“ Perspektive müsste man sagen: es gibt heute immer noch weitgehend vorindustriell agrarisch geprägte Gesellschaften, andere werden dynamisch neu industrialisiert, und wieder andere sind im je nationalen Rahmen durch eher postindustrielle Züge gekennzeichnet. Doch die im Blick auf die ihre jeweilige Entwicklung maßgeblich steuernden Prozessstrukturen sind entscheidend durch Funktionsmechanismen einer kapitalistischen Ökonomie bestimmt. Der versucht die Politik hier und da Grenzen zu setzen, vor allem aber verschafft sie ihnen, ungebrochen im Glauben an die Selbstheilungskräfte weiter entbetteter Märkte, immer größere Spielräume zu verschaffen. Das ist die mit dem theoretisch wenig gehaltvollen Begriff der Globalisierung bezeichnete Entwicklung, die im neoliberalen Geist vollzogen wird. Betrachtet man sie nicht, wie es Niklas Luhmann (1984) mit seiner Systemtheorie vorgeschlagen hat, als eigenlogische, autopoietische Entfaltung von gegeneinander verselbständigten, aber selbstredend mit einander verschränkten, gesellschaftlichen Teilsystemen, unter denen dem politischen System keine herausgehobenen Steuerungsfunktionen mehr zuerkannt werden (Kritisch Martens 2013, 162-181), dann stellt sich die Frage nach Veränderungspotentialen von zwei Seiten her: zum einen als Frage nach möglichen Veränderungen der Organisation der gesellschaftlichen Arbeit; zum anderen als Frage danach, ob und wie solche Veränderungen im politischen Prozess der Gesellschaft vorangetrieben werden können.

In der Bundesrepublik haben wir in der ersten Dekade des 21. Jahrhunderts erlebt, dass „wir“ mit unseren klassischen Industrien „Exportweltmeister“ wurden - nicht zuletzt infolge stetiger arbeitssparender technischer und organisatorischer Rationalisierung und einer hier unverzichtbaren und sich ausbreitenden „Wissensarbeit“, wie im öffentlichen Diskurs immer wieder betont wurde – allerdings auch infolge der im Rahmen der EU angesichts erfolgreicher relativer Lohnsenkungsprogramme (Hartz IV und Verzicht auf einen Mindestlohn) gegenüber den dortigen wichtigsten Wettbewerbern, was im öffentlichen Diskurs ausgeblendet blieb. Seit der „neuen Weltwirtschaftskrise“ (Krugman 2009) und der weltwirtschaftlich massiv gewachsenen Rolle von Schwellenländern wie China, Indien oder Brasilien, sind „wir“ da zwar nicht mehr der Spitzenreiter, aber nachdem die ökonomischen Krisenentwicklungen, die seit dem Ausbruch der Weltfinanzkrise 2008 fortgesetzt und in wechselnder Gestalt die gesamtwirtschaftlichen Entwicklungen prägen sich als Schuldenkrise und politische Krise der EU geltend machen, sucht die EU, mit der deutschen Bundesregierung als wichtigstem Treiber, das exportorientierte deutsche Wirtschaftsmodell als Weg aus der Krise innerhalb der EU zu verallgemeinern – ein abenteuerliches Konzept, weil gänzlich unbeachtet bleibt, dass dann für die angestrebten Exportüberschüsse sämtlicher Mitgliedsländer neue Importmärkte¹² gefunden werden müssten. Unsere so immer reicher werdende Gesellschaft erleidet aber zugleich in der Geschichte der Bundesrepublik, wie der EU neue, und so bislang unbekannte, gesellschaftliche Spaltungsprozesse. Die Krise der EU spitzt sich zu (Martens 2014 und 2016, Lehndorff 2012)

Einzelwirtschaftlich stimmt dabei selbstredend, dass für die Unternehmen, die auf den globalisierten Märkten agieren, der Standortwettbewerb immer härter geworden ist. Die Deutschen Unternehmen sind da mit ihrer diversifizierten Qualitätsproduktion auf den Weltmärkten nach wie vor sehr erfolgreich (Heine/Sablowski 2016). Hier geht es also darum die Effizienz wirtschaftlichen Handelns zu erhöhen. Und hier wird mit immer neuen Managementkonzepten experimentiert, die Wissen als Produktivkraft besser nutzbar zu machen versprechen. In einer von den Gewerkschaften gerne verwendeten Metapher geht es um „das Gold in den Köpfen“.

Wenn das Argument zutrifft, dass die von der herrschenden Politik behauptete Alternativlosigkeit der Kombination von Exportorientierung und rigider Sparpolitik darauf zielt, über die Annahme der von ihr postulierten Herausforderungen der „Wissensgesellschaft“ im Grunde die alte Arbeitsgesellschaft als eine, in der wir alle wieder vollbeschäftigt sein werden, wieder herzustellen, ohne dass ihr dies gelingt, dann spricht alles dafür, dieses Konzept der „Wissensgesellschaft“ als ein ideologieträchtiges Versprechen zu betrachten, und es spricht zugleich viel dafür, sich die alte industrielle Arbeitsgesellschaft noch einmal etwas genauer anzusehen. Sie bedarf zwar sicherlich zunehmend wissenschaftlich fundierten Wissens zu ihrer Weiterentwicklung,

¹² Paul Krugman hat mit Bezug auf diesen Punkt in seinen Kolumnen in der New York Times wiederholt ironisch gefragt, ob man solche Exporte dann vielleicht auf dem Mars loswerden wolle und sein Erstaunen darüber zum Ausdruck gebracht, wie viel Dummheit doch die Welt regiere.

aber sie basiert selbstredend immer noch auf industrieller – und ebenso auch agrarischer – Produktion. Und die eigentlich interessante Frage ist, ob die Entwicklung und weitere Entfaltung von Wissensarbeit in industrieller Produktion und industriellen Dienstleistungsbereichen angesichts der kapitalistischen Formbestimmung der alten Arbeitsgesellschaft nicht Widersprüche verschärft, die auf ganz neue Lösungen drängen. Offensichtlich ist dabei allerdings auch, dass es immer noch so ist, dass der Zugang zum System der Erwerbsarbeit der Schlüssel für gesellschaftliche Teilhabe als mündiger Bürger ist. Und weil das so ist, deshalb sind alle institutionellen Sicherungen, die heute massiven Erosionsprozessen ausgesetzt sind, eben als solch Sicherungen des Zugangs zum Erwerbssystem für die einzelnen Vielen immer noch der Fokus und eine wesentliche Basis von Arbeitspolitik.

4. Clouds und Crowds, Prekarisierung und fortgesetzt drohende gesellschaftliche Spaltungsprozesse

Die voranstehend skizzierten Entwicklungen von Wissensarbeit vollziehen sich vor dem Hintergrund einer allgemeinen Prekarisierung von Arbeit (Castel/Dörre 2009) sowie fortschreitender gesellschaftliche Spaltungsprozesse (Martens 2015b). Und auch die hoch qualifizierten Wissensarbeiter sind von dieser Entwicklung nicht ausgenommen. Denn auf der Grundlage digitalisierter und damit standardisierbarer Tätigkeiten ist auch für hochqualifizierte Beschäftigte mit der Integration unternehmensinterner digitaler Informationssysteme in das Internet ein neuer „Informationsraum als Produktivkraftsprung“ entstanden (Boes/Kämpf 2011,56) Man kann, wie oben schon hervorgehoben, von einer „Industrialisierung neuen Typs“ in einem „neuen Ort-Raum-Gefüge der Kopfarbeit“ sprechen (a. a. O. 134). Doch anders als Boes/Kämpf noch argumentiert haben, wird im Zuge dieses Industrialisierungsprozesses mittlerweile die Bindung an unterschiedliche Arbeitsorte aufgelöst. Crowdworking ist zu einer neuen Option für die Unternehmen geworden, Prekarisierung auf (zum Teil noch) höherem Niveau betrifft nun auch die Wissensarbeiter. Bei Apple sind es 2015 40.000 Freelancer die für das Unternehmen Services entwickeln“ (Sattelberger 2015,45.) Weltweit gibt es 2015 15 Millionen Freelancer auf Web-Plattformen, allein 500.000 gibt es in Bangladesch. Mehr noch auf den Phillipinen und in Indien, und wie Henrik Zillmer, Gründer des US-amerikanischen Start-up Airhelp sagt, sind „drei Dollar pro Stunde³ in den meisten Ländern bereits sehr viel Geld““ (vgl. Rest 2015). Gesteuert wird die Arbeit, die Crowdworker so für eine wachsende Zahl von Unterneh-

³ Schwemmler (2014,181) schreibt: „Die heute auf manchen Vermittlungsplattformen im Internet erzielbaren Entgelte von Crowdworkern sind zum Teil sehr niedrig. In den USA soll beispielsweise ein Freelancer bei Amazon Mechanical Turk im Durchschnitt 1,25 Dollar pro Arbeitsstunde verdienen – ein Einkommen, das weit unter dem dort geltenden Mindestlohn von 7,25 Dollar liegt. (...) Auch gibt es nicht wenige Plattformen, die nach dem Prinzip ‚the winner takes it all‘ funktionieren. Honoriert wird hier letztlich nur der Crowdworker, dessen Beitrag am besten bewertet wurde, alle anderen gehen leer aus und haben buchstäblich umsonst gearbeitet.“

men leisten, durch eine kleine Kernbelegschaft mit weiterhin festem Arbeitnehmerstatus, die sich auf Strategie, Performance Management und Kundenbeziehungen. Fokussiert (ebd.). Auch Sattelberger, der insgesamt ungebrochen positive Zukunftsszenarien der digitalisierten Wirtschaft bis hin zur Entwicklung stärker demokratisierter Unternehmen zeichnet, spricht von einer Janusköpfigkeit der Entwicklung: Auf der einen Seite sieht er auch noch bei den Crowdworkern in einem spannungsreichen Dreieck zwischen den „Schutzrechten des abhängig Beschäftigten“ der Vergangenheit, der „Schutzlosigkeit des digitalen ‘Tagelöhners’“ und erhofften „Freiheitsrechten des souveränen Freelancers“ ein Potenzial zu mehr Souveränität, das er allerdings kaum näher belegt, auf der anderen Seite, kann er Entwicklungstrends nicht bestreiten, die Christiane Benner als „Amazonisierung von Arbeit“ bezeichnet (a. a. O. 46). Boes u.a. (2015a) sprechen in der gleichen Buchveröffentlichung, in einer nüchterneren Analyse von einer Entwicklung „zwischen Empowerment und digitalem Fließband“. In einer weiteren Veröffentlichung im gleichen Jahr (2015b, 84) sehen sie in der Entwicklung zum Crowdfunding einen neuen „Landnahmeschub“, der „die Verwandlung von Kopfarbeit in echte Lohnarbeit“ zusammen mit „der Unterminierung eben dieser (früheren H. M.) Schutzrechte der Arbeit zum Ergebnis haben“ könnte.

Hans-Jürgen Arlt (2016) schließlich sieht „mit dem „Crowdworker“ (...) eine Arbeitskraft auf den Plan getreten, der die alten Tarifrechte nicht weggenommen werden müssen“, „denn sie haben noch gar keine – und lassen sich dafür als „digitale Bohème“ feiern. Oder sind sie doch nur das Online-Proletariat?“ Und ähnlich wie Michael Schwemmler (2014) führt ihn die hier nur knapp umrissene Entwicklung zu der Frage nach der kollektiven Identität der Crowd. Ähnlich wie zu Zeiten des Entstehens der „großen Industrie“, so Karl Marx im „Elend der Philosophie“ „a crowd of people unknown to one another“ durch das Kapital zusammengebracht worden seien, entstehe hier im Zuge einer neuerlichen kapitalistischen Landnahme eine neue Crowd. Und Crowdworker hätten heute „den Kommunikationsraum Internet, einen lokalen Ort, der sie zusammenführt“, hingegen nicht. Sie konkurrierten auch nicht um Arbeitsplätze, sondern um einzelne Arbeitsaufträge. „Der unbefristete Arbeitskontrakt, vielfach vom befristeten abgelöst“, verwandele sich „in den punktuellen Arbeitskontakt.“ Arlts Frage, „wie viel Befreiung, wie große Chancen für ein selbstbestimmtes Leben, das eben gerade kein bloßes Arbeitsleben“ sei, in dieser Entwicklung stecke, lässt einen zutiefst skeptischen Unterton erkennen. Schwemmler beendet seine Überlegungen zu den skizzierten Entwicklungen mit dem Hinweis darauf, dass hier Herausforderungen für die Gewerkschaften bestünden, sich „geduldig und verständig als Partner“ anzubieten.¹⁴ So hat die IG Metall inzwischen die Plattform Faircrowdwork.org gestartet, auf der Crowdworker ihre Arbeitsplattformen bewerten können, und das zuständige Vorstandsmitglied ist zuversichtlich, die „Clickworker-Welt, in der „die Bedingungen noch sehr brutal und einseitig von den Plattformen

¹⁴ Ver.di, so merkt er an, habe mehr als 30.000 Mitglieder, „die ihr Geld hauptsächlich als Solo-Selbstständige“ verdienen und sich derzeit noch eine „exotische Normalität“ attestieren.

vorgegeben“ werden, „gemeinsam mit den Crowdworkern verbessern (zu) können“ (Benner 2015).

Der DGB-Vorsitzende Rainer Hoffmann (2015) spricht auf einer Tagung von gegenwärtig weltweit 3.500 Crowd-Working-Plattformen, die eine systematische Förderung von Scheinselbständigkeit beförderten. Wie man solche Entwicklungen Tarifvertragsfähig machen könne, sei eine völlig offene Frage. Ver.di und IGM; hätten sich auf die Agenda geschrieben, dass man alle diese Herausforderungen nicht mit nationalen Instrumenten beantworten könne. Festzuhalten ist hier in jedem Fall, dass eine Fülle neuer offener Fragen im Blick auf solche Szenarien von Industrie 4.0 aufgeworfen sind, die weit über die Fragen hinausweisen, die sich nach dem Ende des New-Economy-Hype gestellt haben. Wenn Mikfeld (2016) vor dem Hintergrund der hier skizzierten Trends nur, fast schon beiläufig, davon spricht, dass „auch ein digitaler Taylorismus und die Spaltung in Kernbelegschaften und ungesicherte und ungesicherte ‚digitale Tagelöhnerinnen und Tagelöhner‘ nicht ausgeschlossen“ sei, dann klingen hier schon einiger Optimismus und großes Vertrauen in die noch wirksamen institutionellen Strukturen in Deutschland an.

5. Untersuchungen zum arbeitsbezogenen Bewusstsein höher qualifizierter Angestellter

Untersuchungen zum Bewusstsein und den Interessenorientierungen moderner Wissensarbeiter liegen bislang nur für die Zeit vor den Crowds und Clouds vor. Die bereits erwähnte Follow-up-Studie von H. Kotthoff und A. Wagner (2008) steht hier für die Tradition industriesoziologischer Bewusstseinsuntersuchungen. Präsentiert werden Befunde mit einem deutlich konservativen Akzent. Die Untersuchungsfragen zielen, ähnlich wie auch in Kotthoffs Untersuchungen zu Betriebsratshandeln und sein Blick auf dieses Forschungsfeld insgesamt (/Kotthoff 2012), auf Stabilitätsbedingungen. Generell gilt der Studie zufolge für die „Leistungsträger“ im Verhältnis zu den Betriebsräten, dass Selbstvertretung statt Stellvertretung erwartet wird. Dies ist die Norm, das Einschalten des Betriebsrates demgegenüber der Tabubruch (S. 238ff). Allerdings gilt auch: Konkrete Erfahrungen sind für die Haltung zum Betriebsrat ausschlaggebend. Wo er, etwa im Zuge von Übernahmen mit tiefgreifenden Veränderungen als stabilisierender und Beschäftigteninteressen differenziert zur Geltung bringender Akteur auftrat, steht er auch bei Führungskräften höher im Kurs. Das Verhältnis zu den Gewerkschaften ist hingegen eher distanziert. Dabei ist das Bild, das die Führungskräfte von ihnen haben, meist medial vermittelt, es gibt keine konkreten Erfahrungen, und weil es sie nicht gibt, kann sich das mediale Bild verfestigen (S. 251). Es gibt nur eine kleine Minderheit von „gewerkschaftsoffenen Hochqualifizierten“ unter den Befragten – und auch hier sind es konkrete Erfahrungen, die diese Offenheit bewirkt haben (S.259f).

Ausdrücklich revidieren Kotthoff/Wagner eine Interpretation aus der Erstuntersuchung, der zufolge die Führungskräfte zwar trotz einer „Zeit der Irritationen“ an der

„Hoffnung, dass alles wieder gut wird“ im unerschütterlichen Glauben an die Firma festhalten, dies möglicherweise aber eine „Übergangshaltung ist, die nur eine gewisse Zeit durchgehalten werden kann“ (Kotthoff 1994, 248). Heute könnten sie feststellen, „dass diese Vermutung nicht zutrifft“ (Kotthoff/Wagner 2008, 221). Die uneingeschränkte Identifikation mit der Firma liegt mit 80 Prozent der Befragten um 10 Prozent höher als 1994 (a. a. O. 219f), und es gibt eine „grundlegend veränderte“ Wahrnehmung der ökonomischen Zusammenhänge. 1994 warfen die Befragten vielfach dem Management vor, sich dem Shareholder Value verschrieben zu haben, 2006 wird demgegenüber „die Notwendigkeit von Kosteneinsparungen, Effizienzsteigerungen, Verbesserungen der Wettbewerbsbedingungen, Restrukturierungen (...) nicht mehr in Zweifel gezogen“ (Kotthoff/Wagner 2008, 214). Insgesamt werden also die gewachsene Unsicherheit und ein neuer psychologischer Vertrag weitgehend akzeptiert. Die große Firma wird unter den veränderten Bedingungen eher verstärkt zum zentralen Bezugspunkt des eigenen erwerbsarbeitszentrierten Lebensentwurfs. Für alle vier herausgearbeiteten Muster¹⁵ des Arbeiterlebens im Kontext der Firmenkultur stellen die Autoren fest, dass es sich dabei „um eine Ordnung der Ehre handelt.“ Die Führungskräfte „erleben die Arbeit in einem hohen Maße über den Stellenwert und das Ansehen ihrer Einheit, ihres Standorts, ihres Unternehmens in der Welt der Wirtschaft“ (a. a. O. 293). Differenzierungen zeichnen sich aber dahingehend ab, dass die Karriereorientierung mit den äquivalent dafür zu erbringenden Leistungen nicht mehr für so viele der Befragten prägend ist. Karriereverzicht ohne Tränen wird bei einem neuen Typus der „rückzugsreifen Realisten“ ausgemacht.

Für eine Bewertung dieser Befunde ist es wichtig, sich ihren konzeptionellen Zugriff klarzumachen. Abgesehen davon, dass der Schwerpunkt der Untersuchung auf Führungskräften (Hochschulabschluss, leitender Angestellter in den jeweiligen Unternehmenszentralen) liegt¹⁶, bewirkt die konzeptionelle und methodische Anlage der Untersuchung einen mehrfachen „Konservativismus.“ Sie fokussiert zum einen auf Traditionsunternehmen in der Old Economy¹⁷ und sie legt zum anderen ein Schwer-

¹⁵ Aus der Gruppe von Unternehmen mit eher stabiler Entwicklung – zu der drei der vier Unternehmen aus dem Organisationsbereich der IG BCE und die zwei aus dem Organisationsbereich von ver.di gehören stehen zwei Fälle, ein Chemie-Unternehmen und eine Bank, für das Muster der „inspirierten Hochleistungskultur“. Kontrastierend dazu findet sich eine so bezeichnete „anomische Hochleistungskultur“, mit der dominanten Deutung, dass das Top-Management alle Anstrengungen der Führungskräfte zur Bewältigung krisenhafter Anpassungsprozesse zunichte mache, in zwei der drei Unternehmen aus dem Organisationsbereich der IG Metall. Als weitere Muster werden herausgearbeitet: „Fusion und Übernahme mit brüchiger sozialer Identität“ sowie „virtuelle Unternehmen und Prozesse der Marginalisierung“.

¹⁶ Allenfalls beim Siemenskonflikt (40% AT-Angestellte am Standort) gibt es Annäherungen an dieses Sample, und die von uns Befragten wären wohl eher der bei Kotthoff/Wagner so bezeichneten Gruppe der „rückzugsreifen Realisten“ als der der „Durchstarter“ unter den Führungskräften zuzurechnen.

¹⁷ Darauf, dass der von ihnen „untersuchte Sektor ‚konservativ‘ „ sei und dies der Verallgemeinerbarkeit ihrer Befunde Grenzen ziehe, verweisen die Autoren ganz ausdrücklich (Kotthoff/Wagner 2008, 27).

gewicht auf Unternehmen, über die das erhebliche Ausmaß von Wandel, das die Autoren für das Sample der ersten Studie konstatieren, nicht mehr abgebildet wird.¹⁸ Von daher ist es schon aus methodischen Gründen nicht überraschend, dass die Untersuchung das Bild eines sehr hohen Maßes an Stabilität zeichnet und die „inspirierte Hochleistungskultur“ das Muster des Arbeitserlebens in der Firmenkultur darstellt, das Fluchtpunkt der Orientierung nahezu aller Befragten ist. Es gibt zu solchen erwerbsarbeitszentrierten Orientierungen von „Leistungsträgern“ ja auch keine gesellschaftlich kommunizierten Alternativen. Die Hegemonie des „neoliberalen Einheitsdenkens“ wirkt hier weitgehend ungebrochen. Aber die Ergebnisse dieser Studie sind eben auch durch deren konzeptionelle Anlage geprägt, die vor allem in der Erstuntersuchung ausführlich dargelegt sind und ebenfalls einen gewissen ‚konservativen‘ Zug aufweisen. Dies wäre das dritte und vielleicht wichtigste Argument.

Beide Studien konzentrieren sich

„auf das Problem der sozialen Integration. Es geht um den Bezug der Akteure auf das Ganze des Unternehmens, um das Eingebundensein in einen über die Ebene der Arbeitspraxis hinausweisenden Zusammenhang der Firma als einem Kollektiv oder Verband. Hier sind die grundlegenden institutionellen Gestaltungsprinzipien, Wertorientierungen und Leitbilder angesprochen.“ (Kotthoff 1996, 16)

Ein Konzept betrieblicher Sozialordnung steht im Hintergrund der Analyse¹⁹ und bestimmt insgesamt deren Anlage. Es geht um Integrationsmechanismen und Stabilitätsbedingungen, und die stehen dann auch im Zentrum der Interpretation der Daten.²⁰

¹⁸ So schreiben sie, dass „nichts (...) den schnellen Wandel der Arbeitswelt eindrucksvoller illustrieren (kann) als der Umstand, dass wir nach zwölf Jahren die Hälfte (!) der untersuchten Großunternehmen nicht mehr bzw. nicht mehr als rechtlich und faktisch eigenständige Unternehmen angetroffen haben“ (a. a. O. 19), stützen sich dann aber auf 9 Fälle unter denen gerade die drei mit den gravierendsten Veränderungen/Umbrüchen seit 1994 aus methodischen Gründen herausfallen und partiell durch Fälle mit stabilerer Entwicklung ersetzt werden (a. a. O. 19ff).

¹⁹ Ähnlich wie bei den beiden Betriebsrätestudien im Bereich von Klein- und Mittelbetrieben „in der Provinz“ (Kotthoff 1994). Mit beiden Erstuntersuchungen und Follow-up-Studien kann H. Kotthoff für sich beanspruchen Kontinente beschritten zu haben, die „auf der Landkarte der Disziplin (...) bis heute kaum bereist“ wurden (Kotthoff 1996, 12) und hier wichtige Entdeckungen gemacht zu haben – aber die Frageperspektive richtet sich regelmäßig auf Bedingungen von sozialer Integration und Stabilität, nicht auf Bedingungen und Perspektiven von Veränderung.

²⁰ Jede empirische soziologische Analyse lebt davon, dass sie eine zunächst und vorab zu entfaltende soziologische Perspektive konstruiert hat, oder jedenfalls eine solche konstruierte Analyseperspektive einnimmt. Sie besteht also in der „Überführung eines Erfahrungszusammenhangs in einen soziologischen Erkenntniszusammenhang“ (Lepsius 2008,48). Der wiederum bestimmt entscheidend die jeweilige Interpretation der Wirklichkeit und seine konstruktive Leistung ist deshalb bei der Bewertung der Empirie zu berücksichtigen. Die Tatsachen sprechen nie für sich selbst.

Die stärker explorativen Untersuchungen von Michael Vester und Claudia Teiwes-Kügler sowie die aus der Forschungsgruppe um Andreas Boes setzen demgegenüber einen ganz anderen Akzent. Ihr Anknüpfungspunkt ist nicht die alte Tradition der industriesoziologischen Angestelltenforschung sondern vielmehr die Veränderungen moderner Wissensarbeit. Gefragt wird von daher nach Veränderungen der Interessenorientierungen und des Bewusstseins moderner WissensarbeiterInnen. Vester/Teiwes-Kügler haben im Ergebnis einer im Jahre 2005 durchgeführten, wiederum von der IG Metall in Auftrag gegebenen Untersuchung zum Bewusstsein der „neuen Arbeitnehmer“²¹ von einem, neuen sozialen Konflikt im Spannungsverhältnis von Berufsethos und Kapitalverwertung gesprochen. Seitens der Forschungsgruppe um Boes In anderen neueren Arbeiten zur IT-Branche wird darauf abgehoben, dass es seit dem Ende des Hype „Neuorientierungsprozesse auf Seiten der Beschäftigten“ gebe und die Krise, die mit dem Börsenabsturz Mitte des Jahres 2000 einsetzte, wird geradezu als eine „Zeitenwende“ beschrieben, die eine „neue Phase der Entwicklung der IT-Industrie eingeleitet habe, durch die „zentrale sozialintegrative Momente des Funktionierens neuer Unternehmenskonzepte ausgehebelt“ würden (Boes/Trinks 2006, Boes 2007, Boes u. a. 2007). Boes u. a. (2007, Folie 12) nennen als neue Problemerkahrungen und Interessenwidersprüche:

- Entlassungen erzeugen Erfahrungen der Austauschbarkeit und hebeln den Mythos der Winnerbranche aus.
- Kosteneinsparungen bei Qualifizierung und sozialen Events werden als kontraproduktiv erlebt.
- Abbau von Symbolen sozialen Prestiges
- Einengung von Handlungsspielräumen durch restriktives Controlling und standardisierte Arbeitsabläufe
- Unrealistische Ziele unterminieren Identifikation und Leistungsbereitschaft
- Extensive, hochflexible Arbeitszeiten stoßen auf gesundheitliche und soziale Grenzen der Beschäftigten.

In Bezug auf ein Sample von 39 qualitativen Interviews konstatieren sie für 23 Befragte das Entstehen einer neuen Arbeitnehmerorientierung, die sich v. a. in Verbindung mit der Verfolgung eigener Handlungsstrategien und der systematischen Reflexion von Interessengegensätzen ausdrücke (Folien 13 und 14). Allerdings gehen diese Veränderungen mit einer durchaus noch eher kritisch-distanzierten Haltung gegenüber den Gewerkschaften einher, zu denen nur 8 der 23 arbeitnehmerorientierten Befragten ein eher positives Verhältnis haben.

In der anderen, schon erwähnten Studie von Vester/Teiwes-Kügler (2007), die vor dem bekannten typologischen Gesamtfeld der sozialen Milieus in der Bundesrepublik Deutschland (Vester u.a. 2001) auf das typologische Feld höher qualifizierter Arbeitnehmermilieus zielt, wird in ähnlicher Weise festgestellt, dass die Furcht vor der Glo-

²¹ Erhebungsgruppen sind Systemelektroniker, Fachinformatiker (jeweils in Ausbildung), Ingenieure (in Ausbildung und verschiedenen Altersgruppen sowie qualifizierte Facharbeiterinnen und kaufmännische Angestellte mittlerer Qualifikation (Vester/Teiwes-Kügler, 2007, 234)

balisierung inzwischen die soziale Mitte der Gesellschaft erreicht habe. Zugleich geraten Vester und Teiwes-Kügler zufolge aus Sicht der befragten Techniker und Ingenieure „technische Arbeitslogik“ und „betriebswirtschaftliche Organisationslogik“ zunehmend in Widersprüche, werden wachsende Unsicherheiten registriert und von den Autodidakten der IT- Branche Entwertungen ihres Erfahrungswissens konstatiert, die weniger den Unternehmen als vielmehr der Umbruchssituation in der Branche angelastet werden. Konstatiert wird eine „steigende Unruhe in allen Schlüsselgruppen arbeitnehmerischer Leistungsträger“, angesichts tiefer „Verschiebungen der Sozialstruktur“, die hinter „der neuen Statusunsicherheit“ stünden. Denn

„Statt einer gehobenen ‚ständischen‘ Sicherheit finden sie (die höher qualifizierten Arbeitnehmergruppen H.M.) die normale ‚arbeitnehmerische‘ Unsicherheit: Ihre Arbeitskraft ist eine austauschbare Ware wie jede andere. Damit wächst wieder das Bedürfnis nach Interessenvertretung. Diese Erfahrung machen sowohl die Arbeitnehmer, die nach oben wollen, als auch die, die schon oben sind.“ (Vester/Teiwes-Kügler 2007,237)

Was das im Hinblick auf die Verfolgung eigener Interessen bedeutet, erscheint als offen. Betont wird aber ein charakteristisches Merkmal der Interessenorientierung von „technischen Experten und Fachkräften“:

„Die gewünschte Interessenvertretung (verschiebt sich) von der kollektiven Delegation zur individuellen Selbstvertretung. Zum Berufsethos gehört, für die eigenen Interessen auch selbst einzustehen. Die Ergänzung durch solidarische Interessenvertretung wird, wenn sie nötig ist, aber keineswegs abgelehnt. Die höher Qualifizierten geraten mit der individuellen Selbstvertretung gerade in größeren Unternehmen an Grenzen, wenn sich die Konflikte mit dem Management verschärfen.“ (Vester/Teiwes-Kügler 2007, 236)

Welche Orientierungen zwischen neoliberalen, ständischen oder arbeitnehmerischen Angeboten, wie sie im politischen Parteienspektrum offeriert werden, schließlich das Feld werden besetzen können, lassen die Autoren angemessener Weise offen. Schließlich handelt es sich hier um eine Zukunftsfrage, die sozusagen der ‚Natur der Sache nach‘ offen sein muss und wesentlich vom zukünftigen Handeln unterschiedlicher gesellschaftlicher Akteursgruppen abhängen wird.

6. Die Untersuchungen an der Sozialforschungsstelle

Einen nochmals anderen empirischen Zugriff repräsentieren die Untersuchungen der Sozialforschungsstelle (Martens 2005a, Martens/Dechmann 2010). Aus dem Kontext stark anwendungsorientierter Arbeitsforschung heraus (Martens 2015c) handelt es sich hier zum einen um Ergebnisse aus einem eher grundlagentheoretisch orientiertes Projekt, mit dem die sfs nach dem Ende des New-Economy-Hypes Anschluss an die industriesoziologische Debatte suchte (Martens 2005), zum anderen um eine Studie, in deren Zentrum neu aufbrechende soziale Konflikte im Konjunkturzyklus 2002 bis 2008 standen. In deren Fallstudienempirie gewann u.a. auch die Rolle hö-

her qualifizierter Angestellter und moderner Wissensarbeiter im Zuge solcher Konflikte einigen Stellenwert.

Das Bild, das sich im Ergebnis der ersten Untersuchung „nach dem Ende des Hype“, ergab, als scheinbar ein Stück „old Economy“ zurückgekehrt war, war ganz anders (Martens 2005a, 85ff.) als das das damals im Mainstream der Industriesoziologie im Blick auf das Interessenhandeln der modernen WissensarbeiterInnen gezeichnet wurde (Ittermann 2003, Städtler u.a. 2004, Abel/Pries 2005), und es kontrastierte deutlich mit den Befunden, die Kotthoff einige Jahre später in seiner Follow-Up-Studie zum Bewusstsein von Führungskräften gefunden hat. Neue Muster professioneller Interessenvertretungsarbeit waren dieser Untersuchung zufolge in größeren Unternehmen der informational Ökonomie schon ziemlich weitgehend verallgemeinert. In ihnen begegnet dem wissenschaftlichen Beobachter ein bemerkenswertes Potential zur Verarbeitung von Konfliktkonstellationen, die der Shareholderkapitalismus hier auch auf einzelwirtschaftlicher Ebene hervorgebracht hat. Noch laternte Potentiale einer neuen *Arbeitspolitik* werden sichtbar. Zugleich macht sich der einzelwirtschaftliche Handlungsrahmen geltend, der die Grenze, die Interessenvertretungsarbeit von Betriebsräten nicht überschreiten kann. Diese Interessenvertretungsarbeit bleibt aber weiterhin unter Druck. An den Stellschrauben der neoliberalen Modernisierung wird weiterhin gedreht. Schon mit dem Ende des Hype fand das „we are all family“ der sogenannten New Economy rasch sein Ende. Und auch die neuen Muster professioneller Interessenvertretungsarbeit und betrieblicher Konfliktverarbeitung wiesen damals schon Fadenrisse auf. Ein Poster im Büro eines Betriebsratsvorsitzenden (damals seit ca. zwei Jahren im Amt und seit dieser Zeit Gewerkschaftsmitglied und ganz selbstverständlich örtlich mit anderen Betriebsräten der Branche vernetzt, vormals Projektmanager im Unternehmen), dessen Interessenvertretungsarbeit exemplarisch für dieses Grundmuster stehen könnte, zeigt, auf einem kleinen Podest stehend, einen aufbegehrenden römischen Sklaven. Ein wenig ähnelt er der Figur des Asterix. Der ballt die Faust und ruft: ‚Man kann uns nicht entlassen, Sklaven kann man nur verkaufen!‘ Gewiss handelt es sich hier zunächst einmal nur um eine kleine Karikatur, die vor allem ein befreiendes Lachen ermöglichen soll. Aber sie signalisiert nicht nur Protest gegen einschneidende Erfahrungen nach dem Ende des Hype – auch in diesem Betrieb gab es eine drastische Reduzierung der Beschäftigten um knapp ein Drittel – sie signalisiert zugleich eine äußerst kritische Sicht auf die heutigen Bedingungen und Konsequenzen entgrenzter Arbeit. Dieses kleine Poster könnte, da die Akteure in Wirtschaft und Politik ihre „Tunnelblicke“ eines „neoliberalen Einheitsdenkens“ immer noch nicht überwinden, durchaus das Menetekel zukünftiger sozialer Konflikte sein. Es mag sein, dass die Möglichkeit solcher Konflikte im gesellschaftspolitischen Diskurs gegenwärtig noch geradezu tabuisiert ist, der distanzierte wissenschaftliche Beobachter sollte sich solche Tabuisierungen hingegen nicht gestatten.

Die Befunde, die aus der Fallstudienempirie, die bei Martens/Dechmann (2010) heraus ausgebreitet werden, haben diese ersten Einschätzungen weithin gestützt. Hier geht es um offene, z.T. spektakuläre Konflikte im Verlauf des Konjunkturzyklus 2002

bis 2008, in die auch höher qualifizierte angestellte, im Einzelfall auch als maßgeblich handelnde Beschäftigtengruppe (Martens 2006, Crouch u.a. 2007) involviert waren. Insgesamt ergibt sich ein Bild, das geprägt ist von Umbrüchen – infolge des Verlustes von alten Sicherheiten und der Zerstörung von über Jahrzehnte hinweg als festgefügt erachteten Unternehmenskulturen – von Verunsicherung infolge der zunehmenden Gefährdung von vormals als sicher erachteten Berufs- und Lebensperspektiven und von einer verstärkten Suche nach neuen Orientierungen, für die es aber von keiner Seite halbwegs zuverlässige Angebote zu geben scheint. Die neoliberalen Versprechen von Unternehmern und Teilen der Politik erscheinen den von uns Befragten höher qualifizierten Angestellten als hohl. Die Gewerkschaften erscheinen auch denen, die ihnen eher aufgeschlossen gegenüber stehen, eher als „nicht ganz auf dem Level“, die betriebliche Interessenvertretung als im konkreten Konfliktfall durchaus engagiert, aber letztlich doch eher als ohnmächtig. Was für die Einzelnen und Desillusionierten bleibt, ist so auf den Zug aufzuspringen, um nicht von ihm überrollt zu werden.

Einer unserer Gesprächspartner beschreibt sehr nüchtern den wachsenden Druck der globalisierten Ökonomie und die damit verknüpften nächsten Schritte interner Reorganisation: Outsourcing-Prozesse und die Bildung kleiner Einheiten sind die Stichworte. Die Leiter dieser Units sieht er als „die großen Kings“, die Mitarbeiter „als ihre Sklaven“. Was sich hier breit mache an Cost- und Profitcentern, das werde die ganz neue große Masche. Für ihn selbst gelte, wenn er die nächsten sieben Jahre noch durchhalte, dann könne es ihm hinterher noch gut gehen.

Dass alle Gesprächspartner so am Ende der Interviews über jeweilige individuelle Lösungsstrategien nachdenken, verweist zunächst einmal darauf, dass sie immer noch viel eher Arbeitsmarktalternativen haben als die Werker. Auch wenn sie inzwischen mit Risiken rechnen müssen, die z. B. den Zusammenhalt ihrer Familie gefährden könnten, es ist noch nicht Harz IV, das droht. Aber gleichwohl: „Prekarisierung ist (inzwischen tatsächlich) überall“, um eine entsprechende Formulierung von M. Castel (2000) aufzugreifen. Dass sie zugleich überhaupt nicht überrascht wären, wenn die Werker radikaler reagiert hätten, und selbst augenscheinlich radikale Antworten auf die tiefgreifenden Umbrüche der Zeit durchaus nicht mehr für abwegig halten, signalisiert weiterhin, wie tief die Verunsicherung ist „Ich weiß doch auch nicht, ob ‚Friede den Hütten, Krieg den Palästen‘ heute die Antwort ist“, sagt z.B. einer von ihnen zum Schluss des Gesprächs. Auffällig ist weiterhin, dass sie Bedarfe nach neuer Orientierung, kollektivem Erfahrungsaustausch etc. artikulieren. Vor dem Hintergrund solcher Befunde ist es schließlich keineswegs mehr überraschend, wenn Beschäftigte aus diesem Segment höher Qualifizierter dann, wenn sie unmittelbar von Standortkonflikten, Arbeitsplatz- und Statusverlust betroffen sind, plötzlich sehr massiv für die eigenen Interessen aktiv werden.

Unsere durchaus begrenzte Fallstudienempirie fügt sich so insgesamt ziemlich bruchlos in die Befunde der zuvor diskutierten explorativen Studien. Wenn Boes u. a. (2007) für 23 von 39 Fällen meinen, von Merkmalen einer neuen Arbeitnehmeridentität sprechen zu können, kann man dies als Beleg dafür nehmen, dass seit dem Ende

des Hype, der „Zeitenwende“ in der IT-Branche, wirklich viele Anzeichen für tief greifende Veränderungen auszumachen sind. Das deckt sich auch mit den Ergebnissen unserer damaligen Fallstudien (Martens 2005a). Und wenn höher qualifizierte Angestellte, die über einen Standortkonflikt sichtlich Prozesse politischer Subjektivierung durchlaufen haben, nun zum Ausdruck bringen, dass sie mit Ungeduld ähnliche Prozesse bei ihren KollegInnen befördern möchten, dann bestätigt dies die Einschätzungen aus den zitierten Untersuchungen, dass Ansätze der Entwicklung einer neuen Arbeitnehmeridentität zu beobachten sind und dass Standortkonflikte bei der möglichen breiteren Durchsetzung solcher Prozesse eine wichtige katalytische Funktion haben. Entscheidend wird es darauf ankommen, so unsere damalige Schlussfolgerung, ob die Gewerkschaften den höher qualifizierten Angestellten dann attraktive Formen eines offenen Dialogs anbieten können.

7. Höher qualifizierte Angestellte und Gewerkschaften

Fasst man den bisherigen Gang der Argumentation im Hinblick auf die im Folgenden näher zu betrachtende Frage nach dem Verhältnis von höher qualifizierten Angestellten/modernen Wissensarbeitern und Gewerkschaften zunächst noch einmal zusammen, so ist festzuhalten:

Die empirische Forschung zu Bewusstsein und Interessenorientierungen von HQA liefert, dort wo sie sich von der Frage nach Veränderungen und Veränderungspotentialen leiten lässt, weitgehend deckungsgleiche Befunde, die einerseits auf eine gewachsene Offenheit gegenüber den Gewerkschaften, andererseits aber auch auf immer noch deutliche Distanz ihnen gegenüber verweisen. Sie befasst sich allerdings, von Ausnahmen abgesehen (Martens 2005a, Martens/Dechmann 2010), nicht systematisch mit der Frage ob und wie die Gewerkschaften sich gegenüber dieser Beschäftigtengruppe zu öffnen versuchen. Die schon in der ersten Untersuchung von Kotthoff getroffene Feststellung, die höher qualifizierten Angestellten bzw. die Führungskräfte hätten eine Sicht auf Gewerkschaften als „Notbehelf, - ein Pferd, das für ihre Zwecke nicht eingeritten ist und, so die überwiegende Tendenz, sich auch nicht richtig einreiten lässt“ (vgl. Fn. 2), fordert mithin zu nach wie vor unzureichend beantworteten Fragen heraus. Dies gilt erst Recht, wenn man die jüngeren höchst dynamischen Entwicklungen im Zeichen von Crowdfunding noch hinzunimmt:

- Sind es die Grenzen der in einen nationalen Handlungsrahmen eingebundenen Gewerkschaften angesichts der Herausforderungen zunehmend globaler Produktionsräume, innerhalb derer die modernen WissensarbeiterInnen, und das sind bis zum Ende der ersten Dekade noch hoch qualifizierte Angestellte in festen Arbeitsverhältnissen, selbst ihrer Arbeit nachgehen müssen, die zu diesem Urteil führen?
- Oder sind es die Milieu-spezifischen Prägungen, die so etwas wie eine grundlegende Fremdheit ihnen gegenüber bewirken, und der schlichte Zwang, als freiwillige Mitgliederorganisationen zuallererst die Interessen ihrer in diesen

Milieus wurzelnden Kernmitgliedschaft zu repräsentieren, die es den Gewerkschaften ausgesprochen schwer machen, ihren überkommenen organisatorischen und institutionellen Handlungsrahmen zu überschreiten

- Oder ist es ein hiervon noch einmal systematisch zu unterscheidendes gewerkschaftliches Organisationsverständnis, das sehr grundlegend durch die ältere fordistische Organisation gesellschaftlicher Arbeit geprägt ist, das auf die höher qualifizierten Angestellten abschreckend wirkt, weil sie dort, wo sie Interessen artikulieren und zur Geltung bringen wollen, eher, wie auch in ihrer Erwerbsarbeit, locker vernetzte Formen des Zusammenhandelns präferieren?
- Und wie schließlich liegen die Dinge in Bezug auf die Solo-Selbstständigen in den Clouds und Crowds, die statt unbefristeter Arbeitsverträge über Websides vermittelt nur noch punktuelle Arbeitskontakte haben, nicht länger in irgend einer Weise noch örtlich an einen Betrieb gebunden und auch deshalb von Gewerkschaften mit ihrem örtlichen Organisationsprinzip weit entfernt sind, andererseits aber auch nicht isoliert arbeiten, weil ihnen der virtuelle Kommunikationsraum zugänglich ist?

In Bezug auf die letztgenannten ist man noch weitgehend auf Vermutungen angewiesen; in Bezug auf die erstgenannten müsste man wohl am ehesten davon ausgehen, dass alle drei genannten Gründe zusammenwirken:

Die nationalen Begrenztheiten gewerkschaftlicher Arbeitspolitik sind zweifellos problematisch, waren über die ganze Geschichte der traditionellen Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung deren wunder Punkt und werden angesichts der Herausforderungen heute deshalb zu Recht als Grenze gesehen (Croucher u.a. 2003, FNPA 2012). Andererseits ist in der aktuellen Debatte zur Krise der EU zu Recht darauf verwiesen worden, dass es für die Gewerkschaften darauf ankomme, jeweils ihre „Hausaufgaben“ im je nationalstaatlichen Rahmen zu machen. Diese gut zu machen erfordere aber zugleich, sie jeweils im Blick auf einen eigenen europapolitischen Entwurf zu verstehen und zu begründen (FNPA Jahrestagung 2012, Martens 2014).

Die milieuspezifischen Prägungen sind selbstredend gegeben (Vester u.a. 2001, Geiling u.a. 2012), und sie wirken – verstärkt durch die aus der Logik des Handelns freiwilliger Mitgliederorganisationen folgenden Mechanismen der „Rekrutierungsfalle“ (Hättinger Kreis 2002) als Begrenzungen. Im Blick auf die Gewerkschaften ist in Bezug auf diese Mechanismen zu sagen, dass die Anstrengungen, die hier gegebene Grenzen zu überschreiten, in den vergangenen fünfundzwanzig Jahren angesichts vordergründig stets anderer, scheinbar drängenderer Herausforderungen beachtlich genannt werden müssen und dass das entscheidende Problem in deren Umsetzung eines gewesen ist, das man von Konzepten der Organisationsentwicklung her ziemlich genau benennen kann. Es gab eine beachtliche Zahl innovativer Modellprojekte (Fröhlich u.a. 1996, Frerichs/Martens 1999, Martens 2003, 2005a und 2006), aber es wurde regelmäßig der Fehler gemacht, nicht schon bei deren Beginn die Frage ihrer späteren Überführung in, so zu verändernde, Organisationsroutinen zu durchdenken

und mit geeigneten operativen Schritten sicherzustellen.²² Darüberhinaus gibt es selbstredend auch so etwas wie eingeschliffene institutionelle Muster des Interessenhandelns, die nicht so leicht infrage gestellt werden. Hier darf man – im Blick auf neue Formen, in denen höher qualifizierte Angestellte und moderne Wissensarbeiter in Einzelfällen eigene Interessen artikuliert und in Konflikten durchzusetzen versucht haben, davon ausgehen dass wir es hier mit unterschiedlichen – bewährten traditionellen und hoch innovativen neuen – Formen des Zusammenhandelns zu tun haben (Martens/Dechmann 2010, 157-189). Dabei weisen solche Organisationsformen moderner Wissensarbeiter eher Gemeinsamkeiten mit den Organisationsformen neuerer Protestbewegungen auf, die sich außerhalb der Sphäre der Erwerbsarbeit entwickelt haben (Roth 2012, Martens 2016).

Ehe nun aber auf dieser Ebene vorläufige Schlussfolgerungen gezogen werden sollen, die im Hinblick auf vertiefende empirische Schritte dazu verhelfen könnten brauchbare Hypothesen zu entwickeln, bietet es sich an, im Licht einiger Recherchen aus den Jahren 2011/12 zu prüfen, welche Erfahrungen hier aus Sicht von Gewerkschaften wie auch von höher qualifizierten Angestellten in jüngster Vergangenheit gemacht worden sind. Nach diesen Recherche-Ergebnissen gibt es bei der IGM in der jüngsten Vergangenheit eine Menge an Aktivitäten – auf zentraler Ebene, wie auch in verschiedenen Bezirken (NRW, BaWü, Brandenburg/Sachsen, Bayern, Hessen), die in der Regel in projektförmiger Weise betrieben worden sind, oder noch werden. Diese Aktivitäten liefen als Projekte in 2011/12 aus, und es ging danach um die Frage ihrer dauerhaften Verankerung in / Ausstrahlung auf die Organisationsgliederungen der IGM. Wie zu erfahren war, liegen Erfahrungen vor, denen zufolge die IGM in diesem Beschäftigtensegment, bei regionalen Unterschieden, besser Fuß fasst. Der Druck, dies zu schaffen, nehme allerdings auch angesichts der Verschiebungen in den Beschäftigtensegmenten zu Gunsten der Anteile von höher qualifizierten Angestellten stetig zu; und das Label Engineering, unter dem die diversen Projektaktivitäten bei der IG Metall (als Beratung von Betriebsräten bzw. in Betrieben, als Erstellung von Argumentationshilfen und tools, als Angebote für Ingenieursstudenten usw.) laufen²³, hefteten sich – Symptom dafür, dass dies gesehen wird - inzwischen offen bar Viele in der Organisation gerne an.

²² Ob dies bei den neueren Modellprojekten im Organisationsbereich von IGM, die in den Jahren 2011/12 abgeschlossen wurden (s. u.), und für ähnliche Projekte bei ver.di (Brandl 2012) noch so gilt, kann hier nicht beurteilt werden.

²³ Aus diesem Engineering-Projekt sind eine Reihe von Broschüren, etwa über Gehaltsentwicklungen im Ingenieursbereich, über rechtliche Handlungsgrundlagen, Weiterbildungsangebote der IGM oder mit „10 Thesen zur Situation der Arbeitnehmer/innen in Deutschlands F&E“ (verfasst von dem AK Forschung und Entwicklung in der IG Metall) entstanden. Die durchaus aufschlussreichen Überschriften dazu lauten; (1) Wir brauchen eine mittel- und langfristige Unternehmensplanung, (2) Mehr Verantwortung für das lokale Management, (3) Entwicklung von Schlüsseltechnologien muss im Unternehmen bleiben, (4) Eigene F&E-Aktivitäten statt Zukauf von Innovation, (5) Kein Offshoring aus Kostengründen, (6) Interdisziplinäre Zusammenarbeit statt All-in-one-Arbeitnehmer, (7) F&E-Beschäftigter brauchen

Zu einem dieser Projekte war 2011/12 zu erfahren, dass es im nächsten Schritt darum gehen sollte, nunmehr alle Verwaltungsstellen im Bezirk im Blick auf „das Beschäftigtensegment Ingenieure fit zu machen, also Hauptamtliche zu qualifizieren, ihnen tools an die Hand zu geben usw. Die Projektverantwortliche beurteilt diese Aufgabe differenziert. Es werde sicherlich Verwaltungsstellen geben, wo das aufgrund der personellen Konstellation im hauptamtlichen Bereich laufen werde, aber eben auch andere, „wo die niemanden haben, die vielleicht sogar blocken“. Einige KollegInnen seien aber über die Projektarbeit „angesteckt“ worden, und „heute muss man einfach die Ingenieure mit im Blick haben“. Es gibt aber auch Erfahrungsberichte, deren zusammenfassender Tenor lautet:

- ‚Wenn es darum geht, die Leute anzusprechen, dann wird es oft schwierig.‘
- ‚Wenn Du gerade keinen Konflikt hast, dann tun sich die Kollegen (in den Betriebsratsgremien bzw. den Verwaltungsstellen) schwer damit, einen Ingenieur anzusprechen‘.
- ‚Die Betriebsräte trauen sich da oft nicht ran. Sie sagen dann, sie hätten keine Zeit dafür, müssten gerade sehen, dass der ganze Laden am Laufen bleibe. Aber das sei natürlich immer auch eine Frage von Prioritätensetzungen‘.

Und es gibt auch Erfahrungen mit Konflikten – in einem geschilderten Fall es ging um einen Haustarif, aus dem sich ein Übernahmekonflikt – der durch bemerkenswerte Initiativen und Eigenaktivitäten der Beschäftigten gekennzeichnet, die denen aus den von uns untersuchten „Standortkonflikten“ entsprechen (vgl. www.edf.dgb.de; edsstrikevideos auf You-Tube) sowie einen Artikel in „Die Mitbestimmung 11/2009“.

Es überrascht vor dem Hintergrund solcher Befunde nicht, wenn man auf Seiten von Aktiven, die aus der Gruppe der modernen Wissensarbeiter kommend, entweder in herausgehobenen Konflikten eine wichtige aktive Rolle gespielt haben oder aber in ihrer aktiven Mitarbeit in den Gewerkschaften langjährig darum bemüht gewesen sind, gewerkschaftliche Organisationsanstrengungen im Hinblick auf ihre eigenen Beschäftigtensegmente innovativ weiterzuentwickeln, entweder frustriert den Rückzug gegenüber den Gewerkschaften als traditionellen und aus ihrer Sicht engstirnigen Organisationen angetreten haben (Interviewaussagen), oder aber die Unterschiede in den Handlungslogiken erkannt und anerkannt haben²⁴ und von daher inzwischen dazu neigen, auf das Entstehen eigener Formen der Interessenorganisation seitens der modernen Wissensarbeiter zu setzen (Expertengespräch).

größere Freiräume, (8) Der personelle Mittelbau muss wieder aufgebaut werden, (9) Wir brauchen mehr vorausschauende Weiterbildung, (10) Kontinuität statt Management-Moden.

²⁴ Wir kommen hier auf einen wichtigen Punkt, den die Überlegungen von Pernicka u.a. (2010) unter Bezugnahme auf (1) Rational-Choice-Ansätze kollektiven Handelns, etwa im Anschluss an Olson (1962), (2) die Webersche Handlungstheorie (Weber 1980) oder vor dem Hintergrund struktureller Machtasymmetrien zwischen Arbeit und Kapital, z.B. im Anschluss an Traxler (1995) mangels differenzierter arbeitssoziologischer Analyse von Wissensarbeit nicht mehr berühren. Es geht hier nämlich nicht einfach um, die Frage, *ob* sondern vor allem *wie*, also in welchen womöglich neuen Formen moderne WissensarbeiterInnen formen kollektiven Handelns organisieren.

Ein Wissensarbeiter aus dem Organisationsbereich von ver.di, dort aber nicht bei der gewerkschaftlich gut organisierten Telekom sondern langjährig in einem kleinen IT-Unternehmen beschäftigt, bezweifelt vor dem Hintergrund seiner reichhaltigen Erfahrungen in und mit seiner Gewerkschaft, ob es überhaupt gelingen könne, eine Brücke zwischen den „alten“ Gewerkschaften und den neuen Beschäftigtensegmenten im Bereich der IT-Branche herzustellen. Die Zwänge des Tagesgeschäfts und die prägenden Erfahrungen des Funktionärskörpers stünden dem entgegen. Gerade für den Fachbereich 09, Telekommunikation von ver.di gelte, dass der praktisch durch die eine Hälfte der alten Mitgliedschaft der DPG geprägt sei. Das sei eine Prägung durch so etwas wie eine „uniforme Solidarität“ und „rigide Disziplin“ auf der Grundlage hoher Organisationsgrade und früher erheblicher Ressourcen der Ehrenamtlichen (Freistellung der Betriebsratsmitglieder). Seine Erfahrung sei da eine von „Jahren heftiger Kämpfe“, innerhalb von ver.di, in denen er aber auch die Wohlwollendsten nicht zu wirklichen Veränderungen ihrer Schwerpunktsetzungen und ihrer gewerkschaftlichen Alltagspraxis bewegen konnte. Es gebe ja vielleicht, oder sogar wahrscheinlich, Fachbereiche bei ver.di, die da offener seien (z. B. die Fb 08 oder 10). Seine Erfahrung aber sei, dass da Veränderungen kaum zu erreichen seien. Sie hätten im Fb 09 manche kontroverse Diskussionen geführt. Ein kardinales Problem sei immer der Einsatz von Ressourcen. Man könne da schlecht Umschichtungen vorschlagen im Bewusstsein, für deren Bereitstellung von vorneherein illusorische neue Mitgliederzahlen in Aussicht stellen zu müssen. Zugleich werde ver.di im Telekom-Bereich spürbare Folgen von Erosionsprozessen hinnehmen müssen. Die engagierten Kollegen führten hier heute „mit dem Rücken zur Wand den Kampf gegen Windmühlenflügel“. Es gebe sicherlich einige konfliktorientierte Betriebsratsmitglieder und auch einige gezielte Anstrengungen, um in die IT-Branche hineinzukommen. Seine Vermutung sei aber: „Sie schaffen es nicht, die Organisation umzustellen.“

Der Gleiche Gesprächspartner betont, dass er einschlägige soziologische Untersuchungen zum Thema kenne und den Fallanalysen darin zustimme. Er sei aber doch skeptisch hinsichtlich der Verallgemeinerungsmöglichkeiten. Der Zugang zum Fallstudienmaterial sei ja wohl v. a. über die Gewerkschaften hergestellt, mithin bewege man sich also in einem spezifischen Teilsegment. Die Gewerkschaften hätten insbesondere die Klein- und Kleinstbetriebe „nicht auf dem Schirm“ – und bei Schwerpunktaktionen in großen Betrieben gebe es dann noch das Problem, dass ver.di und IGM sich sozusagen um das Fell des Bären stritten, ehe sie ihn erlegt hätten.

Er selbst sehe die Beschäftigten in der IT-Branche unverändert als wichtig für die Zukunftsfähigkeit der Gewerkschaften an. Aber aus deren eigener Handlungslogik heraus sei eher das Aufbrechen des Normalarbeitsverhältnisses und in dessen Folge dann vor allem die Gewinnung von Handlungsfähigkeit im wachsenden Bereich wirklich schwieriger prekärer Beschäftigung die entscheidende Herausforderung. Prekarisierung gelte zwar auch für die IT-Beschäftigten, bzw. für wichtige Bereiche der höher qualifizierten Angestellten, aber eben doch auf hohem Niveau. Ein Dilemma der Gewerkschaften liege außerdem darin, dass ihr gesamter Organisationsaufbau eigentlich vom Ortsprinzip ausgehe. Wir hätten es heute aber mit Entwicklungen

zu tun, die mit einer Zerschlagung und Restrukturierung von Unternehmensstrukturen geprägt seien. Bei der Telekom seien die Betriebsräte inzwischen ja geradezu 50 Prozent ihrer Zeit auf der Autobahn unterwegs. Und er habe in der Zeit seiner Arbeit in der IT-Branche ja z.T., mit Kollegen außerhalb des eigenen Büros viel enger kooperiert als mit Kollegen, mit denen er über das Büro örtlich unmittelbar verknüpft gewesen sei. Den angedeuteten Veränderungen stünden die Gewerkschaften mit ihrem Organisationsprinzip ziemlich hilflos gegenüber. „Die Engagierten kämpfen sich tot und versuchen zu halten was zu halten ist. Aber es gibt kein grundsätzliches neues Nachdenken. Deshalb meine Ernüchterung.“

Es handelt sich hier um Ergebnisse aus ersten Vorrecherchen. Sie sind nicht verallgemeinerbar, aber sie sollen den Blick für weitere Untersuchungen schärfen. Vor allem der Frage, weshalb es den Gewerkschaften trotz vielfältiger Anstrengungen und Modellprojekte im Verlauf der vergangenen 25 Jahre kaum gelungen ist, unter den doch offenkundig zunehmend in ihren überkommenen Orientierungen verunsicherten Wissensarbeitern größere Resonanz zu erzielen, die sich auch in deutlichen organisationspolitischen Erfolgen niederschlagen würde (Martens 2003 u. 2005a), ist dazu vertiefend, auch analytisch, nachzugehen. Hier ist - anknüpfend sowohl an die dritte der zu diesem Abschnitt einleitend aufgeworfenen Fragen wie auch an die Überlegungen des zuletzt zitierten Gesprächspartners - auf einige Merkmale oder Wesenszüge von Gewerkschaften zu verweisen:

Die aus der Arbeiterbewegung hervorgegangenen Gewerkschaften sind Organisation und Institution gewordene Resultate einer alten, vergangenen sozialen Bewegung, und sie können in Deutschland nach der für sie katastrophalen Niederlage gegen den Nationalsozialismus über nahezu ein halbes Jahrhundert hinweg auf eine lange Erfolgsgeschichte verweisen. Dabei sind sie in ihrer Erfolgsgeschichte durch den fordistischen Kapitalismus und den Keynesianischen Wohlfahrtsstaat ebenso geprägt, wie sie selbst beiden über einen langen Zeitraum hinweg erst die stabilen Entwicklungen ermöglicht haben, die noch bis zum Ende der 1980er Jahre die öffentliche Wahrnehmung geprägt haben – auch wenn man heute konstatieren muss, dass das neoliberale Rollback gegen den Keynesianischen Wohlfahrtsstaat schon seit etwa der Mitte der 1970er Jahre einsetzte und dann zunehmend als ein tiefer epochaler Umbruch erkennbar geworden ist (Scholz u.a. 2006).

Insbesondere in den letzten zwanzig Jahren sind so immer deutlicher Grenzen gewerkschaftlicher Organisationsformen und zunehmende Gefährdungen älterer Organisationserfolge angesichts der Erosion der überkommenen institutionell verfassten Arbeitsgesellschaft (zu dem Begriff vgl. v. Ferber 1961) zu konstatieren. Die oben zitierte Feststellung Kotthoffs (1996,255) verweist so allererst auf diesen Sachverhalt und nötigt zu vertiefenden wissenschaftlichen Fragen. Die Gewerkschaften stützen sich als freiwillige und demokratische Mitgliederorganisationen auf eine Kernklientel, nämlich die Facharbeiterschaft, in spezifischen sozialen Milieus, sie haben ein Organisationsmodell entwickelt, das u. a. durch die fordistische Organisation gesellschaftlicher Arbeit geprägt ist und für die höher qualifizierten Angestellten eher abschre-

ckend wirkt – zumindest solange, wie sie noch keine konkreten Erfahrungen mit Gewerkschaften gemacht haben -, weil sie dort, wo sie Interessen artikulieren und zur Geltung bringen wollen, eher, wie auch in ihrer Erwerbsarbeit, locker vernetzte Formen des Zusammenhandelns, und dabei also auch des ‚Selbertuns‘ (Wolf 2001), präferieren. Und schließlich ist das Handlungs- und Machtpotential der Gewerkschaften wesentlich auf einen je nationalstaatlich begrenzten Rahmen beschränkt.

Im Blick auf ein wachsendes Beschäftigtensegment - für das gilt, dass ihre Arbeitserfahrungen durch neue Formen subjektivierter Arbeit geprägt sind, wobei Vernetzung und marktförmige Beziehungen, zunehmend auch in „globalisierten Produktionsräumen prägend sind (Boes/Kämpf 2011) -, können deshalb Berührungsängste und/oder Skepsis hinsichtlich der Leistungsfähigkeit gewerkschaftlicher Angebote repräsentativer, also stellvertretender Interessenvertretung – mit Verweis auf langjährige Erfahrung und bewährte Muster - in keiner Weise überraschen. Und die Beschäftigten in der Crowd stellen dann noch einmal eine ganz andere Herausforderung dar. Andererseits gibt es in den letzten Jahren seitens der großen DGB-Gewerkschaften auch immer wieder neue Anstrengungen, im Bereich der Wissensarbeit besser Fuß zu fassen, und Gewerkschaftspraktiker berichten hier immer wieder auch über Erfolge²⁵. Die oben referierten Befunde aus ersten, noch sehr punktuellen Vorrecherchen, illustrieren in gewisser Weise die Schwierigkeiten bei den Bemühungen, die Herausforderungen „neuer Arbeit“ auf der einen und die bewährten institutionellen Strategien und Handlungsmuster „alter“ gewerkschaftlicher Organisation, die aber sehr wohl um Modernisierung ihrer Praxis bemüht ist, zusammenzubringen. Die entscheidende Frage wäre, ob sich hier im Verlauf des vergangenen Jahrzehnts wechselseitige Lernprozesse und in deren Ergebnis eventuell auch neue Entwicklungstrends ausmachen lassen. Eine wissenschaftliche Evaluation neuerer gewerkschaftlicher Projekte unter einem solchen Blickwinkel steht allerdings noch aus.

Gerade dort, wo im Rahmen konkreter Konflikte zeitweilig ein enges Zusammengehen auszumachen ist, durch das die oben konstatierten (z. T. wechselseitigen) Vorbehalte zunächst ausgeräumt werden, werden charakteristische Unterschiede hinsichtlich der jeweiligen Organisationsverständnisse besonders gut sichtbar (exemplarisch Martens/Dechmann 2010, 157-189). Das Konflikthandeln der WissensarbeiterInnen entwickelt sich hoch innovativ und stark basisdemokratisch geprägt in netzförmigen Strukturen. Dem stehen auf Seiten von Gewerkschaft und Betriebsrat eingeschliffene institutionelle Muster des Interessenhandelns gegenüber, die kurzfristig überschritten werden mögen, mittelfristig aber nicht so leicht infrage gestellt werden. Wenn es stimmt, dass wir es hier mit unterschiedlichen – bewährten traditionellen und hoch innovativen neuen – Formen des Zusammenhandelns zu tun haben, dann ist die Frage von deren stabiler Verknüpfung eine eminente Herausforderung. Die Formen, in denen moderne Wissensarbeiter ihr Konflikthandeln organisieren, weisen

²⁵ Rückblickend für die beiden letzten Dekaden siehe Martens 2003, Martens 2005 sowie Martens/Dechmann 2010, 128-156 ; für die jüngeren gewerkschaftlichen Organisationsanstrengungen siehe Barth 2010 und Brandl 2012.

eher Gemeinsamkeiten mit den Organisationsformen neuerer Protestbewegungen auf, die sich außerhalb der Sphäre der Erwerbsarbeit, aber ebenso auf Basis, bzw. unter Nutzung der IuK-Technologien entwickelt haben. Bedeutsam wird in beiden Fällen die katalytische Funktion von Social Media: Kennzeichnend sind Vernetzungsdichte, hohe Spontanität und hohe Dynamik, wie sie Roth (2012) für soziale Bewegungen in den Jahren 2010/2011 aufgezeigt hat. Dies lässt sich auch am Beispiel bislang eher vereinzelter herausgehobener Konflikte zeigen, die von größeren Gruppen hochqualifizierter Wissensarbeiter ausgetragen worden sind (Martens 2005, Croucher u. a. 2007, Martens/Dechman 2010). Für die Organisation und Institution gewordenen Gewerkschaften ergibt sich im Zusammenhang solcher Konflikte zusätzlich zu den Grenzen alten institutionellen Denkens das Problem, dass sie sich eben nicht so einfach von Neuem zu sozialen Bewegungen entwickeln können (Martens 2005b) – und wie man zugleich Institution und soziale Bewegung sein kann, bzw. Funktionen von beidem gerecht werden kann, ist eine Frage, an der nicht zuletzt auch theoretisch weiter gearbeitet werden müsste. Aufschlussreich sind in dieser Hinsicht die immer noch grundlegenden Überlegungen von Rehberg (1994) zur Theorie und Analyse institutioneller Mechanismen(TAIM).

8. Zusammenfassende und abschließende Überlegungen

Ausgehend von einem Blick auf die Arbeits- und industriesoziologische Angestelltenforschung, klassisch Bewusstseinsforschung, wurde in den voranstehenden Kapiteln vor dem Hintergrund epochaler Umbrüche im Zeichen einer Subjektivierung und Entgrenzung von Arbeit ein Blick auf die neuere Forschung zur Entwicklung moderner Wissensarbeit und zum Bewusstsein und auch zum interessenorientierten Handeln von höher qualifizierten Angestellten geworfen. Im Hintergrund stand dabei die These eines Epochenbruchs, der unsere Arbeitsgesellschaft tiefgreifend verändert. Die „institutionell verfasste Arbeitsgesellschaft“ (v. Ferber 1961) der ersten Nachkriegsjahrzehnte (1961) gehört in ihrer wohlfahrtsstaatlichen Ausprägung der Vergangenheit an. Angesichts der Metamorphosen der Lohnarbeit (M. Castels 2000) und im Zuge fortschreitender Prozesse von Prekarisierung, Abstieg und Ausgrenzung (Castel/Dörre 2009) sowie im Zeichen der weiter voranschreitenden Digitalisierung, mit Crowdfunding und drohender „digitaler Fließbandarbeit“ in der Folge, ist die Gestaltung der Arbeit der Zukunft heftig umkämpft. Im Konfliktfeld von Arbeit und Wirtschaft geht es darum, wie die Restrukturierungsprozesse in Produktion, produktionsnahen Dienstleistungen und Verwaltung gestaltet werden, ob hier neben der praktischen Rationalität der Produktion auch die der kooperativen, lebendigen Arbeit wirksam zur Geltung kommen kann (Georg/Peter 2016) – und inzwischen wird da auch in weniger gesellschaftskritischen Debatten die Frage nach der Demokratisierung von Arbeit und Unternehmen aufgeworfen. In der Gesellschaft, die erkennbar immer stärker von multiplen Krisenprozessen gekennzeichnet ist, geht es um die Frage, wie ihr politischer Prozess diesen Krisenentwicklungen gegenüber am ehesten erfolgreiche Lösungsansätze vorantreiben kann. Vorschläge hierzu bewegen sich

im Spannungsfeld von „marktkonformer Demokratie“ und „Neuer Wirtschaftsdemokratie“ mit dem Ziel einer weitergehenden Demokratisierung von Arbeit, Wirtschaft und Gesellschaft. Es geht um die Frage, wie das demokratische Projekt der Moderne neue Attraktivität gewinnen und weiterentwickelt werden kann (Martens 2016).

Wenn der Blick innerhalb dieses weiten Rahmens auf Wissensarbeit, höher qualifizierte Angestellte und deren betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretung fokussiert wird, dann geht es um ein konkreteres gesellschaftliches Konfliktfeld. Es geht um genauere Kenntnisse über Entwicklungspotentiale im Kontext der allgemeinen Hintergrundüberlegungen.

Neuere Bewusstseinsuntersuchungen liefern dazu einen spezifischen Zugang. Auf den ersten Blick ergibt sich ein widersprüchliches Bild: im Mainstream der Industrie-soziologischen Forschung wird – ähnlich wie bei Untersuchungen zur institutionalisierten Mitbestimmung und zum Betriebsratshandeln - ein Bild fortdauernder Stabilität gezeichnet. Kotthoffs Studien zum Angestelltenbewusstsein korrespondieren hier seiner eigenen, kritikbedürftigen Sicht auf die betriebliche Mitbestimmung²⁶. Beide Male geht er mehr oder weniger explizit von Stabilitätsannahmen aus - und theoretische Ausgangsüberlegungen und methodisches Vorgehen liefern dann entsprechende Befunde. Vester/Teiwes-Kügler, oder Boes u. a. gehen demgegenüber von den Veränderungen moderner Wissensarbeit im Zeichen der tiefgreifenden gesellschaftlichen Umbrüche und „Produktivitätssprünge“ angesichts einer weiter fortschreitenden Digitalisierung von Arbeit aus. In ihren explorativen Studien finden sie Hinweise auf neu entstehende Interessenorientierungen. Sie beobachten eine deutliche Erosion der früher weithin selbstverständlichen Orientierung der WissensarbeiterInnen darauf, ihren Beitrag zum Erfolg des Unternehmens leisten zu wollen. Die Beschäftigten sehen sich heute, so die Typisierung bei Boes/Kämpf 2011, überwiegend entweder als „latente Arbeitnehmer“, als „Arbeitnehmer wider Willen“ oder als „manifeste Arbeitnehmer“ (a. a. O. 216). Dabei gibt es zwischen den beiden letztgenannten Gruppen keine „hermetische Grenze, sondern eine dynamische Beziehung“, die in konkreten „Auseinandersetzungen in Bewegung geraten kann“ (a. a. O. 222). Die wachsenden Spannungen zwischen „technischer Arbeitslogik“ und „betriebswirtschaftliche Organisationslogik“ (Vester/Teiwes-Kügler) zeitigen Folgen, Alte „ständische Sicherheiten“ gehen verloren.

Der neuere industriesoziologische Diskurs scheint hier in seinem Mainstream immer noch eher vom Blick auf Pfadabhängigkeiten und von, institutionen- oder systemtheoretisch begründeten, Stabilitätsannahmen geprägt zu sein. Doch der Blick auf Untersuchungen zum Bewusstsein und den Interessenorientierungen von modernen Wissensarbeitern, und nicht zuletzt unsere eigenen Untersuchungen zeigt, dass angesichts der „Metamorphosen der Lohnarbeit“ neue Ansätze von Interessenvertretungsarbeit und auch von Arbeitspolitik sich nicht nur allmählich entwickeln, sondern auch in Sprüngen. Die nähere Analyse einiger herausgehobener arbeitspolitischer Konflikte im Konjunkturzyklus 2002 bis 2008 bei Martens/Dechmann (2010)

²⁶ Siehe dazu Kotthoff (2012) sowie kritisch dazu Martens/Dechmann 2016.

liefert Beispiele dafür, dass solche Konflikte sich in hohem Maße als innovativ erweisen können. Das gilt nicht nur hinsichtlich der Entwicklung sozialverträglicherer Lösungen einzelwirtschaftlicher Effizienzprobleme. Es gilt auch hinsichtlich der eindimensionalen Problemdefinition selbst, die das Unternehmensmanagement aus der „Froschperspektive“ (Zinn) einzelwirtschaftlicher Rationalität in aller Regel vorgibt.

Gewissermaßen im Hintergrund der empirischen Analysen – und nicht immer deutlich expliziert – spielt die gesellschaftstheoretische Debatte über die Wissensgesellschaft eine wichtige Rolle. Auch diese Debatte lässt sich in ihrem Mainstream von Stabilitätsannahmen leiten. Betont wird der wissenschaftlich-technische Fortschritt als Basis der weiteren gesellschaftlichen Entwicklung und insinuiert wird so, dass wir mit der „modernen Wissensgesellschaft“ im Grunde schon in einer mehr oder weniger fertigen postfordistischen Entwicklungsstufe angelangt sind. Die Akzentsetzung auf die „Wissensgesellschaft“, für die die einzelnen Vielen sich dann bitte schön selbst fit machen sollen, lenkt von der Widersprüchlichkeit und der Konfliktrichtigkeit der gegenwärtigen Umbrüche ab. Aus der Perspektive dieses, wie gezeigt, ideologieträchtigen Konzepts heraus, werden, wie Karin Knorr-Cetina argumentiert, die alten „autoritätsbasierten hierarchisch institutionellen Strukturen“ in Zukunft ähnlich wie heute der Hochadel nur noch als „historisches Relikt zu bestaunen“ sein (Knorr-Cetina 2000). Der Blick richtet sich so auf die um die Jahrtausendwende noch gefeierten Versprechen der „Wissensgesellschaft“. Dass wir uns mittlerweile einer Entwicklung gegenübersehen, in der am Ende der industriellen Wachstumsdynamik (Zinn 2015) neue Feudalisierungsprozesse drohen – in ökonomischer (Zinn 2015), soziologischer (Neckel 2013) aber auch politischer (Martens 2016) Hinsicht – bleibt bei solcher optimistischen Sicht auf die Chancen der „modernen Wissensgesellschaft“ ausgeblendet.²⁷ Wir müssen unseren Blick aber heute für die Herausforderungen unserer von vielfältigen einander überlagernden Krisenprozessen gekennzeichneten Gegenwart schärfen.

Nur die Untersuchungen zu moderner Wissensarbeit, die eher nach Widersprüchen und Rissen in dessen glatten Entwicklungsmodell suchen (Vester u.a., Boes u.a.), ordnen sich in diesen Mainstream nicht ein. Sie stellen aber auch keine Bezüge zu alternativen übergreifenden Konzepten gesamtgesellschaftlicher Entwicklung her. Man könnte aber sagen, dass sie – mit Widersprüchen rechnend und so implizit dem Konzept grundlegend widersprüchlicher Konzepte praktischer Rationalität im Konfliktfeld von Arbeit und Wirtschaft verbunden, das Georg/Peter entfaltet haben – von einem starken kritischen Impuls gegenüber der weiteren einseitigen Durchsetzung ökonomischer Rationalität geleitet sind.

Die jüngsten hoch dynamischen Veränderungsprozesse von Wissensarbeit im Konfliktfeld von Arbeit und Wirtschaft – vor dem Hintergrund des neu entstandenen glo-

²⁷ Bei Karin Knorr-Cetina, findet sich freilich auch noch der Optimismus der Jahrtausendwende, also vor dem Ende des New-Economy-Hype. Thomas Sattelberger betont demgegenüber durchaus eine Janusköpfigkeit des weiteren Prozesses der Digitalisierung und sieht, wie gezeigt, neben Chancen weiterer Demokratisierung auch Gefahren einer Feudalisierung

balen Produktionsraums und im Zeichen von Crowds und Clouds – lassen sich im Spektrum der bis hierher diskutierten Debatten gut einordnen. Dabei ist zunächst festzuhalten, dass im Ergebnis eines wirklichen „Produktivitätssprungs“ (Boes u.a.2015a) nicht nur eine neue Crowd von WissensarbeiterInnen entstanden ist, die einander nicht kennen und – anders als zu Zeiten der früheren industriellen Revolutionen – nicht mehr örtlich gebunden und über Arbeitskontrakte sondern weltweit verstreut und virtuell durch jeweilige Arbeitskontakte - in einen Prozess der Industrialisierung von Kopfarbeit hineingezogen werden, in dem sie als einzelne miteinander konkurrieren (sollen). Es ist auch offenkundig, dass die Gewerkschaften als die aus der alten und vergangenen Arbeiterbewegung hervorgegangenen Organisationen und Institutionen der Arbeit (Martens 2005b und 2016) hier vor noch einmal ungleich größeren Herausforderungen stehen und dass die Sozialwissenschaften gegenwärtig in Bezug auf die Entwicklung von Arbeitsbedingungen und Handlungsorientierungen der Solo-Selbstständigen in den Crowds und Clouds weitgehend auf Spekulationen angewiesen sind. Wie die ausfallen hängt dann nicht zuletzt von den „spontanen Philosophien“ ab, von denen sie die jeweiligen wissenschaftlichen Beobachter leiten lassen.²⁸

Bei Sattelberger ist der Grundton der einer unübersehbaren „Begeisterung“ durch den weiteren von der Technik getriebenen Fortschritt ähnlich wie seinerzeit bei Dagmar Deckstein und Peter Felixberger (2000). Entwicklungstrends werden auf wenigen Seiten anhand einer Fülle von Begriffen, deren genaue Bedeutung unklar bleibt, idealtypisch skizziert und in ebenso knappen Strichen von einer aus dieser Sicht überholten Vergangenheit abgesetzt. Dies prägt den Blick. Risiken und denkbare Negativszenarien werden zwar, anders als in den Szenarien vor dem Ende des New-Economy Hype, nicht unterschlagen, und die Realität von neuer Machtkonzentration – mit dezentralisiertem Empowerment und zentralisierter Steuerung nach feudalistischen Prinzipien wird angesprochen. Aber der Akzent liegt ganz ausdrücklich auf der Möglichkeit, die „Freiheitsrechte des souveränen Freelancers“ zu stärken (S. 47) – wie, und was hier Freiheitsrechte bedeuten sollen, bleibt allerdings ausgesprochen vage. Es gelte im spannungsreichen Dreieck zwischen den „Schutzrechten des abhängig Beschäftigten“, der „Schutzlosigkeit des digitalen ‘Tagelöhners‘“ und den „Freiheitsrechten des souveränen Freelancers“ „das richtige Maß zu finden“. – wie, von wem, über welche zu erwartenden Konflikte, dazu findet sich kein Wort.

Man darf hier weiterhin im Hintergrund ein Menschenbild vermuten, das dem methodischen Individualismus nahesteht. Die Rede ist von „dezentraler Selbstorganisation“ oder eben vom, „souveränen Unternehmensbürger“. Das Leitbild ist das des demokratischen Unternehmens mit einer entsprechenden „(Unternehmens-)Führung“, der „Souveränität der Unternehmensbürgers“, einer „gesunde Organisation“ und der „Diversität des Talent-Biotops“ (a. a. O. 39). Teamarbeit und Kooperation als Grundbedingung arbeitsteiliger menschlicher Arbeit kommen hingegen nicht vor. Auch die

²⁸ Vgl. hierzu Wolf (2002), der seiner „radikalen Philosophie“ die Funktion zuweist, gegenüber solchen nicht zureichend reflektierten Erkenntnisvoraussetzungen „Brückendiskurse“ zu ermöglichen.

Formulierung „der Mensch in der Aera der Digitalisierung“ bleibt hier unscharf, verweist aber jedenfalls nicht darauf, dass es bei Demokratie um die Menschen in ihrem Zusammenhandeln gehen müsste.

Am Ende wagt Sattelberger unter dem „Leitbild sozialer Innovation“ ein optimistisches Szenario. Durchgängige digitale Bildung und Kompetenzentwicklung, Arbeitszeitmodelle, Vertrauensarbeit, Auszeitmodelle, Führung in Teilzeit, die demokratische Wahl von Projektleitern, Teamleitern und operativem Managern sind die Stichworte (a. a., O. 51). Bei all diesen Überlegungen ist der Kapitalismus mit seiner heutigen entbetteten Marktradikalität eine unhinterfragte Gegebenheit. Konflikte zwischen den grundlegend unterschiedlichen praktischen Rationalitäten – von ökonomischem Wert und von dem Wert der Kooperation - kommen nicht vor.

Bei Boes u a.. (2015a) Ist die Argumentation insgesamt sehr viel nüchterner, was entscheidend daran liegen dürfte, dass im Hintergrund keine „Begeisterung“ von Visionen eines technischen Fortschritts mitschwingen. Ihr Bild des „systemisch integrierten Unternehmens“, das dem „tayloristisch-bürokratischen“ gegenübergestellt wird, bewegt sich zwischen den Dysfunktionalitäten der Hierarchien der Vergangenheit und den neuen Möglichkeiten der weiter digitalisierten Zukunft. Auf Visionen wie bei Sattelberger, wird verzichtet. Die Einsicht in die Wucht der Zwänge einer marktradikal entbetteten Marktrationalität steht dem wohl entgegen, wird hinsichtlich ihrer Begründungen aber nicht explizit dargelegt. Doch wie der Titel ihres Aufsatzes „zwischen Empowerment und digitalem Fließband“ bereits signalisiert, ist der Grundton eher vorsichtig skeptisch. So wird am Ende auch „eine Form der Herrschaft derjenigen, die die Daten besitzen – in bisher unbekanntem Ausmaß“ ins Auge gefasst. Entscheidend für die Nutzung des neu entstandenen Informationsraums „für die Neugestaltung von Unternehmen sei es, „die Machtfrage, die in einer echten Demokratisierung immer berührt ist, zuzulassen“. Das bedeute Beteiligungsrechte institutionell abzusichern und neue Möglichkeiten zur Selbstbestimmung „nicht gegen verfasste Mitbestimmungsrechte“ auszuspielen. Dies impliziere „grundlegende Veränderungen der bisherigen Mitbestimmungspraxis“ (a. a. O. 69).

Blickt man am Schluss der hier angestellten Überlegungen auf die jüngeren soziologischen Analysen die zur derzeit prägenden Lesart von Subjektivierung von Arbeit hingeführt haben, so entdeckt man eine bemerkenswerte Entwicklung (ausführlich Martens 2005a, 10ff). Am Beginn stehen die, mit vielen Hoffnungen auf mehr Freiheit der Einzelnen verbundenen Konzepte der „normative Subjektivierung von Arbeit (Baethge 1991). Dem entsprechen übrigens die damaligen Debatten über neue Produktionskonzepte im Rahmen der DGB Programmdiskussion (Tiekart 1994). An deren Stelle traten im wissenschaftlichen Diskurs schon bald Negativszenarien einer nahezu unausweichlich fortschreitenden Selbstunterwerfung der unselbständigen Selbständigen (Peters/Sauer 2005). Manfred Moldaschl (2001) hat so „durch Foucaults Brille“ das Bild einer fortschreitenden Selbstunterwerfung der neuen Wissensarbeiter in der gesellschaftlichen Form der Arbeitskraftunternehmer gezeichnet. Hier schienen sich im Wesentlichen nur noch normativ begründete Forderungen an die

Gewerkschaften nach einer neuen „Arbeitspolitik im Übergang“ anschließen zu lassen. Georg/Peter (2016) haben dem einen wesentlich subjektphilosophisch fundierten Interpretationsrahmen entgegengesetzt, Der Epochenbruch hat aus ihrer Sicht einen grundlegenden Konflikt zweier unterschiedlicher praktischer Rationalitäten freigesetzt. Wenn sie von praktischen Rationalitäten sprechen, meinen sie die Fähigkeit von Menschen, ihr Handeln durch Gründe in der Weise zu organisieren, dass sie ihren Handlungen im Rahmen einer Struktur solcher Gründe gesellschaftlichen Wert, aber auch persönlichen Sinn beimessen können. Solche Begründungsstrukturen sind im Konfliktfeld von Arbeit und Wirtschaft zum einen durch den ökonomischen Wert menschlicher Arbeitshandlungen bestimmt, zum anderen durch das Erfordernis der kooperativen Bewältigung ihrer Arbeit durch die Arbeitenden. Dabei folgt ökonomisches Handeln eher einer Form punktuell-strategischer Optimierung in der Tendenz zur Maximierung des zu erwartenden Nutzens aus der Sicht des Wirtschaftsunternehmens. Der kooperative Typ der Rationalität ist demgegenüber: zum einen durch einen überindividuellen, sich zwischen Einzelentscheidungen vermittelnden Zusammenhang bestimmt. Zum anderen ergibt sich der Wert der einzelnen Arbeitshandlung hier aus dem in Arbeitssituationen verlaufenden Prozess der Arbeit als produktiver Kooperation zwischen den arbeitenden Menschen. Die Ökonomisierung unserer Welt durch das Setzen auf immer mehr Marktfreiheit und –Rationalität führt nun aber dazu, dass die Rationalität der Kooperation, oder auch der lebendigen Arbeit tendenziell geschwächt wird. Die Autonomie der Einzelnen, auf die das neoliberale Projekt gesetzt hat und die es fordern und fördern wollte, wird so in der Arbeitswelt zunehmend untergraben. Nicht nur in einer arbeitssoziologischen Perspektive lassen sich hier, an den vorliegenden Überblick über die einschlägige Forschung anschließend, Forschungsfragen in Bezug auf den Möglichkeitsraum der weiteren Entwicklung formulieren.

Für den politischen Diskurs mit der Europakrise als Fokus hat zuletzt Lehndorff (2011 u. 2012) darauf hingewiesen, dass im Zeichen der seit der Finanzkrise 2008 eingetretenen und sich tendenziell zuspitzenden krisenhaften Entwicklungen an die Stelle der Freiheitsversprechen des neoliberalen Diskurses zu „neuer Arbeit“, für die die moderne Wissensarbeit sozusagen paradigmatisch kennzeichnend sein soll, nunmehr die Drohung mit Krisenfolgen tritt: sei es als drohende Arbeitslosigkeit, sei es als Drohung der Entwertung des Sparvermögens der Kleinanleger. Wie im Blick auf die Debatten um Wissensarbeit geht es um die Widersprüchlichkeit von Selbstunterwerfung und Selbstbefreiung (früh schon Martens u.a. 2001, Wolf 2001). Es geht hier um den Souverän und dessen Autonomie. Dieser Begriff der Autonomie war zu Zeiten der europäischen Aufklärung ein Kampfbegriff (vgl. Georg/Peter 2016 113), Heute geht es, wohlbegründet auch im Interesse einer nachhaltigen Sicherung von ökonomischer Effizienz, zum einen darum Autonomie zum Hauptaspekt zukünftiger Arbeitsgestaltung zu machen (Georg/Peter, 2016,110ff). Demokratisierung von Arbeit kann dann ein neues Fundament für neue Demokratisierungsprozesse in Wirtschaft und Gesellschaft werden. Und heute geht es ebenso darum die politische Demokratie gegen gesellschaftliche Spaltungsprozesse (Martens 2015b) „postdemokratische“

Entwicklungstendenzen (Crouch 2008) und Gefahren einer Feudalisierung zu stärken.

Angesichts des Umstands, dass den anfänglich neuen Freiheitsversprechen im Konfliktfeld von Arbeit und Wirtschaft immer auch gleich wieder Enttäuschungen gegenübergestanden haben und an ihre Stelle inzwischen Drohungen getreten sind, ist es zum einen bemerkenswert, dass die soziale Wirklichkeit ganz wesentlich dadurch geprägt wird, dass hier angesichts ständig neuer Restrukturierungsprozesse eine stetige Auseinandersetzungen zwischen den Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen – und das sind nicht nur die Betriebsräte- und dem Management um die Durchsetzung von so etwas wie einer „Gestaltungspartnerschaft“ geführt werden (Katenkamp u.a. 2016). Eine ganz entscheidende Frage lautet hier, ob und wie ausgehend davon, also von den konkreten Arbeitssituationen der Beschäftigten, Demokratisierungsprozesse in Gang gesetzt und neue politischen Räume zur Verarbeitung ihrer Erfahrungen neu geschaffen werden können.

Die neuen Herausforderungen, die großen Risiken aber auch wieder neuen Chancen, die angesichts der dynamischen Entwicklung von Crowdfunding im Zeichen der weiter fortschreitenden Digitalisierung entstehen, machen möglicherweise im ersten Augenblick etwas ratlos. Die gedankenlose Nutzung neuer Renditechancen und das Handeln der Unternehmen allein im Zeichen einer ökonomischen Rationalität erinnern geradezu an frühkapitalistische Entwicklungen. Die Gedankenlosigkeit im Hinblick auf die zweite Rationalität der Kooperation oder der lebendigen Arbeit, die doch über mehr als ein Jahrhundert hinweg in den Kämpfen um die Durchsetzung der wohlfahrtsstaatlichen Demokratien der ersten Nachkriegs-Jahrzehnte zur Geltung gebracht worden ist, hat da etwas Unwürdiges, wie Christiane Benner völlig zu Recht betont. Ihr Hinweis gibt Anlass, zum Schluss auch einen Blick auf die neuen sozialen Protestbewegungen des Jahres 2011 zu werfen (Roth 2012, Azzolini 2014, Martens 2016). In ihnen hat sich, wie schon erwähnt, zum einen eine katalytische Funktion von Social Media im Zuge der Entfaltung des Protests erwiesen. Kennzeichnend waren Vernetzungsdichte, hohe Spontaneität und hohe Dynamik. Der Protest entwickelt sich in Gestalt nicht linearer Systeme. Die Protestierenden machen die Erfahrung, dass sie über die Bildung von Netzen Macht entfalten können und dass sich Macht so neu definiert. Auffällig war aber auch, dass vor allem junge gut qualifizierte Menschen die Aktionen getragen haben. Man könnte sagen, dass hier die nachrückende Generation neuer WissensarbeiterInnen auf der Straße war, der in den südeuropäischen Staaten der Zugang zum Erwerbssystem weitgehend versperrt ist, oder die im Falle von „Occupy Wallstreet“ gerade aus ihm herausgefallen waren oder nun schlechtere Zugangsmöglichkeiten befürchten mussten. Es geht also in diesen Konflikten um Fragen der Menschenwürde, die mit dem Recht auf eine gute Arbeit verknüpft sind. Hohe Aktivitäten sind in Spanien insbesondere im Bildungs- und Gesundheitsbereich zu beobachten gewesen. Der Kampf um öffentliche Güter spielt eine herausgehobene Rolle. Und auch eher als konservativ geltende, relativ privilegierte Beschäftigtengruppen, wie in Spanien die Ärzte, waren mobilisierbar – und dann so kreativ wie bei uns im Ärztestreik 2005/6 (Martens 2008). Die Gedankenlo-

sigkeit derer, die sich bei strategischen Unternehmensentscheidungen allein von der praktischen Rationalität des ökonomischen Werts leiten lassen, von der Benner zu Recht gesprochen hat, gilt, das wäre hier am Schluss dieser Überlegungen festzuhalten, eben auch im Hinblick darauf, dass sich die praktische Rationalität der lebendigen Arbeit bislang noch immer in sozialen Konflikten neu Geltung verschafft hat.

Literatur:

- Abel, J.; Pries, L. (2005): Von der Stellvertretung zur Selbstvertretung? Interessenvertretung bei hochqualifizierter Wissensarbeit in Neue-Medien Unternehmen, in Mayer-Ahuja.; Wolf., H. (Hg.): Entfesselte Arbeit - Neue Bindungen. Grenzen der Entgrenzung in der Medien- und Kulturindustrie, Berlin
- Abel, Ittermann, P.J.; Pries, L. (2007): Erwerbsregulierung in hochqualifizierter Wissensarbeit - individuell und kollektiv, diskursiv und partizipativ, in: Industrielle Beziehungen, Heft 1/2007, S. 28-50
- Arlt, H.-J. (2016): Digitale Bohème oder Online-Proleten, in: Carta. Politik, Ökonomie, Digitale Öffentlichkeit, 24.03. 2016
- Azzelini, D. (2014): Ein Epochenbruch. Die neuen globalen Proteste zwischen Organisation und Bewegung, in PROKLA, Heft 177, Jg: 2014, Nr. 2, S. 495-512
- Baethge, M. (1991): Arbeit, Vergesellschaftung, Identität. Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. In: Soziale Welt, Jg. 42, Heft 1, S. 6–19
- Baethge, M.; Denking, J.; Kadritzke, U. (1995): Das Führungskräfte-Dilemma. Manager und industrielle Experten zwischen Unternehmen und Lebenswelt, Frankfurt./New York
- Barth, V. (2010): Technische Experten und die IG Metall. Vortrag auf der FNPA-Jahrestagung 2010 „Klassen und Subjekte – neue Bedingungen und Formen solidarischen Handelns in der Krise“, AG 1 „Gewerkschaftliche Handlungsperspektiven von Hochqualifizierten“, Foliensatz (und eigene Referatsmitschrift) Berlin 01/02. 10. 2010, WWW.FNPA.de
- Bell, D. (1973): The Coming of Post-Industrial Society. A Venture of Social Forecasting, New York Dt. Ausgabe (1975): Die nachindustrielle Gesellschaft, Neuausgabe 1996, Frankfurt/New York
- Benner, C. (2014): Online-Arbeit auf Abruf: Wer schützt die Click-Worker?, in: FAZ 19.03. 2014
- (2015): „Es fällt mir schwer mich kurz zu fassen“, Interview mit C. Benner in SZ, 20.07. 2015
- BMAS (2016) (Hg.): Arbeiten 4.0, Werkheft 01, Digitalisierung in der Arbeitswelt, Berlin
- Boes, A. (2003): Arbeit in der IT-Industrie – Durchbruch zu einem neuen Kontrollmodus? In: Dörre, K.; Röttger, B. (Hg) (2003): Das neue Marktregime, S. 135–152
- Boes, A. (2007): Die Wundersame Neubelebung eines vermeintlichen Auslaufmodells. IT-Beschäftigte und Mitbestimmung nach dem Ende des New-Economy-Hype, in: Artus, I.; Böhm, S.; Lücking, S.; Trinczek, R. (Hg.): Mitbestimmung ohne Betriebsrat – informelle Interessenvertretung in Unternehmen, Frankfurt/New York, S. 223-261
- Boes, A.; Bultmeier, A.; Gül, K.; Kämpf, T.; Langes, B.; Lühr, T.; Marrs, K. Zeigler, A. (2015a). Zwischen Empowerment und digitalem Fließband: Das Unternehmen der Zukunft in der digitalen Gesellschaft, in: Sattelberger, T.; Welppe, I.; Boes, A. (Hg.): Das demokratische Unternehmen. Neue Arbeits- und Führungskulturen im Zeitalter digitaler Wirtschaft, Freiburg-München, S.57-73

- Boes, A.; Kämpf, T.; Langes, B.; Lühr, T. (2015b): Landnahme im Informationsraum. Neukonstituierung gesellschaftlicher Arbeit in der ‚digitalen Gesellschaft‘, in: WSI-Mitteilungen 2/2015, S. 77-85
- Boes, A.; Kämpf, T.; Trinks, K. (2007) Gewerkschaftliche Interessenvertretung im IT-Sektor: Vortrag auf der Tagung des Hattinger Kreises „Distanz und Nähe – Bedingungen gewerkschaftlicher Interessenvertretung vor Ort“, 1./2. 03. 2007 in Düsseldorf (Foliensatz und Mitschrift)
- Boes, A.; Kämpf, T. (2011): Global verteilte Kopfarbeit,. Offshoring und der Wandel der Arbeitsbeziehungen, Berlin
- Boes, A.; Schwemmler, M. (2004): Herausforderung Offshoring. Internationalisierung und Auslagerung von IT-Dienstleistungen, Düsseldorf
- Boes, A.; Trinks, K. (2006): „Theoretisch bin ich frei!“ Interessenhandeln und Mitbestimmung in der IT-Industrie, Berlin
- Brandl, K.-H. (2012): Die Probleme und Organisation von Wissensarbeitern in der IT-Branche, Foliensatz (und eigene Referatsmitschrift) zum FNPA-Workshop „Widersprüche von Wissensarbeit: Zwischen Autonomie & Burn-out“, Berlin 27.04. 2012, www.FNPA.de
- Brandt, R. (2011): Wozu noch Universitäten? Ein Essay, Hamburg
- Brzeski, C.; Burk, I. (2015): Die Roboter kommen. Folgen der Automatisierung für den deutschen Arbeitsmarkt. ING-DiBa. Economy Research vom 30. 04. 2015
- Brödner, P. (2006): Wissensteilung und Wissenstransformation. Eine kritische Ergänzung zu den Spandauer Thesen, in: Scholz, D. u.a. (Hg.), a.a.O., S. 312-318
- Brödner, P. (2012): Wissensarbeit zwischen Autonomie und Burn-out“. Thesenpapier (und eigene Referatsmitschrift) zum FNPA-Workshop „Widersprüche von Wissensarbeit: Zwischen Autonomie & Burn-out“, Berlin 27.04. 2012, www.FNPA.de
- Carl (2012): Führungskrise an den Arbeitsplätzen? Thesen (und eigene Referatsmitschrift) zum FNPA-Workshop „Widersprüche von Wissensarbeit: Zwischen Autonomie & Burn-out“, Berlin 27.04. 2012, www.FNPA.de
- Castel, R. (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit, Konstanz
- Castell, R.; Dörre, K. (2009): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts, Frankfurt/New York
- Crouch, C. (2008): Postdemokratie, Frankfurt am Main
- Croucher, R.; Kruse, W.; Martens, H. I. Singe, D. Tech (2003): Transnationale gewerkschaftskooperationen – Erfahrungen und Forschungsfragen, sfs-Beiträge aus der Forschung Bd. 138 (2003)
- Croucher, R.; Martens, H.; Singe, I. (2007): Employee Network, Union and Works Council: the Siemenskonflikt, in Relations Industrielle - Industrial Relations, Quebec, Heft 1/2007
- Deckstein, D.; Felixberger, P. (2000): Arbeit neu denken. Wie wir die Chancen der New Economy nutzen können, Frankfurt/New York, Campus-Verlag, ISBN 3-593-36561-8, 222 S, 49,80 DM
- Drucker, P. (1993): Post-Capitalist Society, New York
- Eichmann, H.; Hofbauer, I.; Schönauer A. (2006): Arbeit und Partizipation in kleinbetrieblichen Strukturen ohne Betriebsrat. Eigenverantwortung und Fremdbestimmung in Software/IT-Dienstleistungsfirmen und Callcentern. Forba Forschungsbericht 1/2006, Wien
- Faust, M. (2002): Der „Arbeitskraftunternehmer“ – eine Leitidee auf dem ungewissen Weg der Verwirklichung, in: Kuda, E.; Strauß, J. (Hg.): Arbeitnehmer als Unternehmer? Herausforderungen für Gewerkschaften und berufliche Bildung, Hamburg, S. 56-80
- Ferber, C. v. (1961): Die Institution der Arbeit in der industriellen Gesellschaft – Versuch einer theoretischen Grundlegung. Habil. Schrift, (nur teilweise veröffentlicht), Göttingen
- Frerichs, J.; Martens, H. (1999): Projektmanagement und Beteiligung in der Betriebspolitik. Betriebspolitische Innovationen im Rahmen gewerkschaftlicher Organisationsentwicklung, in: ARBEIT, Heft 4/1999, S. 389-404
- Frerichs, P.; Pohl, W. (2002): Zukunft der Gewerkschaften, Teil I, Mitgliederentwicklung - Organisationsstrukturen – Werte und Orientierungen, in: Frerichs, P.; Pohl, W.; Fichter,

- M.; Gerster, J.; Zeuner, B. (2001): Zukunft der Gewerkschaften. Zwei Literaturstudien, HBS-Arbeitspapier 44, Düsseldorf, S. 9-112
- Fröhlich, D.; Kindler, B.; Sombetzki, M. (1996): Drahtseilakt: Die angestelltenpolitische Initiative der IG Metall zwischen Organisationsreform und Mitgliederwerbung, München-Mering
- Geilöing, H.; Meiser, S.; Eversberg, D. (2012): Die IG Metall lokal., Akteure in gewerkschaftlichen Handlungsfeldern, Düsseldorf
- Georg, A.; Peter, G. (unter Mitarbeit von U. Dechmann, O. Katenkamp, C. Meyn, A. Peter) (2016): SelbstWertGefühl. Psychosoziale Belastungen in Change-Management-Prozessen. Hamburg
- Gorz, A. (2004): Wissen, Wert und Kapital. Zur Kritik der Wissensökonomie, Zürich
- Habermas, J. (2008): Nach dem Bankrott. Der Privatisierungswahn ist an sein Ende gekommen. Nicht der Markt, sondern die Politik ist für das Gemeinwohl zuständig. Ein Gespräch mit dem Philosophen Jürgen Habermas, in: Die Zeit Nr. 346, 6. 11. 2008
- Haubl, R.; Voß, G. G. (2009): Psychosoziale Kosten turbulenter Veränderungen. Arbeit und Leben in Organisationen 2008, in: Positionen. Beiträge zur Beratung in der Arbeitswelt, 1/2009, S. 2-8
- Hattinger Kreis (2002): die Rekrutierungsfalle, www.hattinger-kreis.de
- Heidenreich, M.-; Töpsch, K. (1998): Die Organisation der Arbeit in der Wissensgesellschaft, in: Industrielle Beziehungen, Heft 1/1998, S. 13-44
- Heine, F.; Sablowski, T. (2015): Zerfällt die Europäische Währungsunion? Handels- und Kapitalverflechtungen, Krisenursachen und Entwicklungsperspektiven der Eurozone., In: PROKLA, Heft 181, 2015, Nr. 4, S. 563-591
- Hirsch-Kreienstein, H. (2015): Produktionsarbeit bei 'Industrie 4.0', in: Wetzel, D. (Hg.): Beteiligen und Mitbestimmen. Für eine lebendige Demokratie in Wirtschaft und Gesellschaft, Hamburg, S. 15-18
- Hoffman, R. (2015): Von der Zukunft der Arbeit zur Arbeit der Zukunft, Vortrag auf dem Kolloquium „Konfliktpartnerschaft – Perspektiven eines Konzepts. Zur Zukunft von Tarifautonomie und Mitbestimmung, 20. 11. 2015, Bochum (Mitschrift)
- Jürgens, K. (2015): Arbeit der Zukunft – Eine neue Kultur von Arbeit und Leben, Vortrag auf dem Kolloquium „Konfliktpartnerschaft – Perspektiven eines Konzepts. Zur Zukunft von Tarifautonomie und Mitbestimmung, 20. 11. 2015, Bochum (Mitschrift)
- Katenkamp, O.; Dechmann, U.; Guhlemann, K., Mayland, J.; Meyn, C.; Martens., H.; Peter, G. – mit einem arbeitsrechtlichen Beitrag von W. Kothe (2016): Betriebsratshandeln zwischen Prävention und Innovation – empirische Bestandsaufnahme der aktuellen Anwendungspraxis der §§ 90/91 BetrVG in Restrukturierungsprozessen (im Erscheinen)
- Kotthoff, H. (1994). Betriebsräte und Bürgerstatus, München und Mehring
- Kotthoff, H. (1996): Führungskräfte im Wandel der Firmenkultur, Berlin
- Kotthoff, H.; Wagner, A. (2008): Die Leistungsträger. Führungskräfte im Wandel der Firmenkultur, Berlin
- Knorr-Cetina, K. (2000): Die Wissensgesellschaft, in: Pongs, A: (Hg.) (2000) a.a.O., S. 149 - 170
- Krugman, P. (2009): Die neue Weltwirtschaftskrise, Frankfurt/New York
- Kruse, W. (2002): Lisbon take off? Zum Bedeutungsgewinn von Arbeitspolitik im Europäischen Wettbewerbsmodell. In: ARBEIT, Heft 2, S. 163–169
- Kreibich, R., (1986): Die Wissenschaftsgesellschaft: Von Galilei zur High-Tech-Revolution, Frankfurt am Main
- Kreibich, R. (1997): Wissenschaftsgesellschaft: Entwicklung und Zukunft der Wissenschaftsgesellschaft. Gutachten für den deutschen Bundestag
- Lehndorff, S. (2011): Deutschland in der europäischen Krise: Teil der Lösung oder Teil des Problems, in: WSI-Mitteilungen, Heft 12/2011, S. 650-658
- Lehndorff, S. (2012): Ein Triumph gescheiterter Ideen. Warum Europa tief in der Krise steckt – zehn Länder-Fallstudien, Hamburg

- Lohr, K. (2003): Subjektivierung von Arbeit. Ausgangspunkt einer Neuorientierung der Industrie- und Arbeitssoziologie?, in Berliner Journal für Soziologie , S. 511-529
- Lepsius, M. R. (2008): Blicke zurück und nach vorne. M. R. Lepsius im Gespräch mit Adalbert Hepp und Martine Löw, in: Hepp, A.; Löw, M. (2008): M. R. Lepsius. Soziologie als Profession, Frankfurt/ New York
- Mikfeld, B. (2016): Zur Einführung: Trends, Diskurse, Klärungsbedarfe. Arbeiten 4.0 in der digitalen Transformation, in: BMAS (2016) (Hg.): Arbeiten 4.0, Werkheft 01, Digitalisierung in der Arbeitswelt, Berlin, S. 16-20
- Martens, H. (2001): Neue Arbeit, neue Gesellschaft – Thematische Einführung, In: Martens, H.; Peter, G.; Wolf, F. O. (2001) (Hg.): Zwischen Selbstbestimmung und Selbstausbeutung. Gesellschaftlicher Umbruch und neue Arbeit, Frankfurt/New York, S. 11-26
- (2003): Aufbrüche und blockierte Reformvorhaben. Erfahrungen mit OE-Prozessen in den Gewerkschaften. Vortrag auf dem Hattinger Forum „Organisationslernen in Gewerkschaften – sind Gewerkschaften zukunftsfähig?“ – Hattingen, 19./20. 09. 2003, www.hattinger-kreis.de
 - (2005a): Nach dem Ende des Hype. Interessenvertretungsarbeit und Arbeitspolitik in der informationalen Ökonomie, Münster
 - (2005b) Institution und soziale Bewegung – strategische Herausforderungen der Gewerkschaften, in: Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen, 2/2005, S. 98-105
 - (2006): Arbeitspolitische Initiativen in der IT-Branche. Ambivalenzen des dezentralen ‚Selbertuns‘ und Herausforderungen und Chancen einer neuen Netzwerkpolitik für die Gewerkschaften, in: ARBEIT, 4/2006, S. 231-245
 - (2007): Industriesoziologie im Aufbruch? Herausforderungen empirischer Arbeitsforschung im Epochenbruch, Münster
 - Martens, H. (2008): Primäre Arbeitspolitik und Gewerkschaften im Gesundheitswesen. Der Ärztestreik 2006 als Beispiel primärer Arbeitspolitik in Zeiten tiefgreifender gesellschaftlicher Umbrüche, Hans-Böckler-Stiftung Arbeitspapier 143, Düsseldorf
 - (2014): Europäische Rahmenbedingungen gewerkschaftlicher Arbeitspolitik – Zwölf Thesen, in: SPW, Heft 202, Ausgabe 3/2014, S. 50-58
 - (2015a): Lehren aus südeuropäischen Kämpfen - Gewerkschaften und soziale Protestbewegungen in Europa, in: Sozialismus 11, 2015, S. 30-35.
 - (2015b) Gesellschaftliche Spaltung in Arm und Reich – Symptom und verschärfendes Moment ökonomischer wie politischer Krisenprozesse, in Gegenblende. Das gewerkschaftliche Debattenmagazin,, Ausgabe Januar/Februar 2015
 - (2015c): „Grenzgängerische“ Erfahrungen mit der Industriesoziologie – Reflexionen angesichts der spezialdisziplinären Entpolitisierung eines Fachs mit einmal umfassenderem gesellschaftlichem Gestaltungsanspruch, www.drhelmutmartens.de
 - (2016). Am Ende der industriekapitalistischen Wachstumsdynamik - Refeudalisierung oder Überwindung des Kapitalismus?; Hamburg (im Erscheinen)
- Martens, H.; Dechmann, U. (2010): Am Ende der Deutschland AG. Standortkonflikte im Kontext einer neuen Politik der Arbeit, Münster
- (2016) Betriebsratshandeln und Mitbestimmung in der jüngeren empirischen Forschung, in: Katenkamp u.a. (Hg.): Betriebsratshandeln zwischen Prävention und Innovation – empirische Bestandsaufnahme der aktuellen Anwendungspraxis der §§ 90/91 BetrVG in Restrukturierungsprozessen (im Erscheinen)
- Martens, H.; Peter, G.; Wolf, F. O. (Hg.) (2001): Zwischen Selbstbestimmung und Selbstausbeutung. Gesellschaftlicher Umbruch und neue Arbeit, Frankfurt/New York
- Moldaschl, M. (2001): Foucaults Brille. In: Subjektivierung der Arbeit, Reihe: Arbeit, Innovation, Nachhaltigkeit, Band 1, München/Mering
- Moldaschl, M.; Voß, G. G. (2002): Subjektivierung der Arbeit, München/Mering
- Mußmann, F. (2012): Gute Arbeit und Partizipation in Universitäten, Referat auf dem FNPA-Workshop „Widersprüche von Wissensarbeit: Zwischen Autonomie & Burn-out“, Berlin 27.04. 2012 (Foliensatz und Mitschrift)
- Neckel, S. (2013): 2013): „Refeudalisierung“ - Systematik und Aktualität eines Begriffs der Habermas'schen Gesellschaftsanalyse, in: Leviathan 1/2013, S. 39-55

- Nowotny, H.; Scott, P.; Gibbons, M. (1999): Re-Thinking Science. Knowledge and the Public in an Age of Uncertainty, Cambridge
- Olson, M. (1965): The Logic of Collective Action, Cambridge
- Pernicka, S. Reichel, A.; Lücking, S. (2010): Zur Logik kollektiven Handelns von Wissensarbeitelnnen, In: Industrielle Beziehungen, Heft 4/2010, S. 372-392
- Pewter, G.; Wolf, F. O. (unter Mitarbeit von P.- Paust-Lassen und A. Peter)) (2008): Welt ist Arbeit. Im Kampf um die neue Ordnung, Münster
- Peters, K. (2001): Individuelle Autonomie und Reorganisation von Unternehmen, in: Fricke, W. (Hg.) Jahrbuch Arbeit und Technik 2001, Bonn, S. 371 – 388
- Peters; K.; Sauer, D. (2005): Indirekte Steuerung – eine neue Herrschaftsform. Zur revolutionären Qualität des gegenwärtigen Umbruchprozesses. In: Wagner. H. (Hg.): Rentier ich mich noch?
- Pfeiffer, S. (2012): Neue Formen (bzw. Widersprüche) der Wissens(ver?)nutzung im Unternehmen am Beispiel agiler Entwicklungsmethoden. Thesenpapier (und eigene Referatsmitschrift) zum FNPA-Workshop „Widersprüche von Wissensarbeit: Zwischen Autonomie & Burn-out“, Berlin 27.04. 2012, www:FNPA.de
- (2015): Industrie 4.0 und die Digitalisierung der Produktion, in: Aus Politik und Zeitgeschichte Heft 31-32, S. 6-12
- Pongratz, J.; Voß, G. G. (2001): Arbeiter und Angestellte als Arbeitskraftunternehmer? Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen, Projektbericht an die HBS, Chemnitz
- Rehberg, K.-S.(1994): Institutionen als symbolische Ordnungen. Leitfragen und Grundkategorien zur Theorie und analyse institutioneller Mechanismen, in: Göhler G. (Hg.): Die Eigenart politischer Institutionen, Baden-Baden, S. 47-84
- Reich, R. B. (1992): The Work of Nations, New York
- Rest, J. (2015): Das App-Proletariat, in: Berliner Zeitung 21. 04. 2015
- Rest, J.; Roth, E. (2015): Die digitalen Minutenlöhner, in: Berliner Zeitung 19. 04. 2015
- Roth, E. (2015): IBM setzt auf „digitale Fließbandarbeit“ , in Berlinerzeitung 23.04. 2015
- Roth, R. (2012): Vom Scheitern und Gelingen sozialer Bewegungen, in: Forschungsjournal Soziale Bewegungen, Heft 1/2012, S. 21-31
- Sauer, D. (2005): Arbeit im Übergang. Zeitdiagnosen, Hamburg
- (2013): Die organisatorische Revolution. Umbrüche in der Arbeitswelt – Ursachen. Auswirkungen und arbeitspolitische Antworten, Hamburg
- Scholz, D.; Glawe, H.; Martens, H.; Paust-Lassen, P.; Reitzig, J.; Peter, G.; Wolf, F.O. (2006): Turnaround? Strategien für eine neue Politik der Arbeit. Herausforderungen an Gewerkschaften und Wissenschaft, Münster
- Schwemmler, M. (2015): Isolierte Parzellenbauern? Solidarische Arbeiter? Fragen zur kollektiven Identität der Crowd, in: Schröter, W. (Hg.): Identität in der Virtualität: Einblicke in neue Arbeitswelt und Industrie 4.0. Beiträge zum 60. Geburtstag eines Newtzwerkers, Mössingen-Talheim, S. 177-187
- Sennet, R. (1998): Der flexible Mensch, Berlin
- Städler, 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.
- Stehr, N. (2001): Wissen und Wirtschaften. Die gesellschaftlichen Grundlagen der modernen Ökonomie, Frankfurt am Main
- Streeck, W. (2016): Von Konflikt ohne Partnerschaft zu Partnerschaft ohne Konflikt: Industrielle Beziehungen in Deutschland, in: Industrielle Beziehungen, Heft 1/2016, S. 47-60
- Tieckart, J. (1994): Wohin steuert die Unternehmenspolitik? Innovative Unternehmensstrukturen und die Zukunft der Arbeit, in: GMH, Heft 11/1994, S. 685-698

- Traxler, F. (1995): Farewell to Labour Market Associations? >Organized versus Disorganized Decentralization as Map for Industrial Relations, in: Crouch, C.; Traxler, F. (Hg.): Organized Industrial Relations. What Future, Aldershot
- Urban, H.-J. (2016): Digitale Visionen als Leitbild? Plädoyer für einen Digitalisierungsrealismus in der Arbeitspolitik, in: Sozialismus, 2/2016, S. 48-55
- Vester, M.; v. Oertzen, P.; Geiling, H.; Hermann T.; Müller, D. (2001): Soziale Milieus im gesellschaftlichen Strukturwandel. Zwischen Integration und Ausgrenzung, Frankfurt am Main
- Vester, M.; Teiwes-Kügler, C.; Lange-Vester, A. (2007): Die neuen Arbeitnehmer. Zunehmende Kompetenzen- wachsende Unsicherheit. Hamburg
- Vogl, J. (2010): Das Gespenst des Kapitals, Zürich
- Wassermann, W. (1995): Gewerkschaften auf dem Weg zu den kleinen Betrieben. Ein Überblick über aktuelle Modellprojekte und Schwerpunktaktionen im Bereich kleiner und mittlerer Betriebe, Hrsg. Hans BöcklerStiftung, Reihe Manuskripte, Bd. 189, Düsseldorf
- Weber, M. (1956): Wirtschaft und Gesellschaft – Grundriß der verstehenden Soziologie, 2 Halbbände, Tübingen
- Willke, H. (1999): Die Wissensgesellschaft. "Wissen ist der Schlüssel zur Gesellschaft", in: Pongs, A. (Hg.) (1999): In welcher Gesellschaft leben wir eigentlich? Gesellschaftskonzepte im Vergleich, Band 1, München, S. 259-279
- Wolf, F. O. (2001a): Selberausbeutung im Übergang wohin. Überlegungen zur ‚Neuen Arbeit‘ im Hinblick auf ihre Gestaltungsmöglichkeiten. In: Martens, H.; Peter, G.; Wolf, F. O. (Hg.): Zwischen Selbstbestimmung und Selbstausbeutung. Gesellschaftlicher Umbruch und neue Arbeit, Frankfurt/New York, S. 208–238
- (2002): Radikale Philosophie, Münster
 - (2006): Der „Epochenbruch“ als historisches Periodisierungsproblem: Epochenmerkmale der jüngeren Vergangenheit, in: Scholz, D. u. a. (Hg.) (2006): Gewerkschaften und Wissenschaft, S. 180-192
 - (2009): Innovationsschübe der industriellen Arbeit im Übergang zur Wissensgesellschaft im globalen und europäischen Kontext – zum Stand der deutschen und europäischen Reformdebatte, Projektbericht, Berlin
- Zinn, K.G. (2004): Finanzmarktgetriebene Globalisierung – Einkommenspolitik im Shareholderkapitalismus, in: Wagner, H.; Schild, A. (Hg.): Der Flächentarif unter Druck. Die Folgen von Verbetrieblung und Vermarktung
- (2015): Vom Kapitalismus ohne Wachstum zur Marktwirtschaft ohne Kapitalismus, Hamburg