

Workshop „Arbeit und Subjekt im Epochenbruch“ –
am 21. Oktober 2005 in Dortmund mit ca. 50 TeilnehmerInnen.

Der Rahmen

Im Anschluss an die Jahrestagung 2005, die im Frühjahr in der IG Metall Bildungsstätte Berlin Pichelsee stattfand, befasste sich dieser Workshop mit dem Thema: „Arbeit und Subjekt im Epochenbruch“.

Dieses Thema markiert eine zentrale Fragestellung des „Forum Neue Politik der Arbeit“, nachdem in zahlreichen Veranstaltungen die tiefgreifenden Umbrüche der Arbeitsgesellschaft diskutiert wurden. Diese Umbrüche lassen sich als „Epochenbruch“ begreifen, der durch umfassende Prozesse der Ökonomisierung, der Vermarktlichung und Entgrenzung gekennzeichnet ist.

Neue Freiheitsversprechen der neoliberalen Ausrichtung von Wirtschafts- und Arbeitspolitik, verbunden mit Prozessen der Entgrenzung von Arbeit, zielen auch auf Formen einer erweiterten Subjektivität, bedingen andererseits aber auch neue Abhängigkeiten.

Sind aber die arbeitenden Subjekte (Menschen) einfach per Definition dazu in der Lage oder sind sie gewillt, alle ihnen zugewiesenen und zugemuteten neuen Anforderungen zu bewältigen?

Wie kann dieser Prozess von Subjektivierung und Individualisierung aus arbeits- und sozialwissenschaftlicher Sicht, aber auch aus gewerkschaftlicher Perspektive, verantwortlich begleitet, bewertet, unterstützt und beeinflusst werden?

Wie kann in den gegenwärtigen Transformationsprozessen auf Bewährtes oder auf bestehende Einrichtungen weiterhin zurückgegriffen werden und wie können diese in neue Strukturen eingebunden werden?

Welche neuen Lösungsmöglichkeiten können gefunden werden, welche Chancen bieten neue Instrumente, wie z. B. Netzwerkbildung?

Grundsätzlich geht es dabei darum, besonders auf die neu entstehenden strukturellen Widersprüche und auf die daraus entstehenden Konflikte zu achten, damit die Menschen dabei unterstützt werden können, diese Konflikte in ihrem Sinne, im Sinne ihrer Gesundheit, ihrer Reproduktionsfähigkeit, mit Stärke und Würde zu bewältigen.

Organisation

Der Workshop wurde vom“ ver.di Bezirk Dortmund, DGB – Östliches Ruhrgebiet“, in Zusammenarbeit mit den Trägerinstitutionen des „Forum Neue Politik der Arbeit“ (DGB – Bezirk Berlin-Brandenburg, der Sozialforschungsstelle Dortmund und dem Institut für Europäische Kommunikation, InEcom) in Dortmund veranstaltet.

Begrüßung

In seiner Begrüßung schilderte Eberhard Weber (Vors. DGB Östliches Ruhrgebiet) u. a. die gegenwärtigen gewerkschaftlichen Erfahrungen, die durch die tief greifenden Umbrüche geprägt sind. So werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom Management und von führenden Mitgliedern aus der Wirtschaft mit allen Mitteln daran gehindert, gewerkschaftliche und gesetzlich verbrieft Rechte in Anspruch zu nehmen, etwa einen Betriebsrat zu wählen. Eine wachsende Zahl von Menschen erlebe ihre eigene Beschäftigungssituation als prekär, so sei sie ja wohl auch.

Norbert Szepan (STv Gf. Bz. ver.di Dortmund) ging in seiner Begrüßung u. a. darauf ein, dass ver.di bei der allgemein schwierigen Mitgliederentwicklung und im Hinblick auf eine bessere Bewältigung neuer Formen abhängiger Arbeit in der täglichen Interessenvertretungsarbeit Organisationserfolge derzeit am ehesten unter den selbständigen Beschäftigten (Freelancer) im Bereich der audio-visuellen Medien aufweisen könne.

Gerd Peter führte anschließend kurz in die Fragestellung des Workshops und seine Organisation ein.

1. Referat: „Arbeit und Subjekt im modernen Arbeitskonflikt“ (Agnes Schreieder, ver.di BV Berlin)

Am aktuellen Beispiel der „Lidl-Kampagne“ von ver.di im Bereich des Einzelhandels, die auch in den Medien erfolgreich platziert werden konnte, zeigte Agnes Schreieder auf, wie durch die Veränderungen in der Arbeitswelt sich auch die Aufgaben für gewerkschaftliche Arbeit verändert haben.

„Was menschenunwürdige Arbeitsbedingungen angeht, liegt Lidl unter den deutschen Discountern knapp an der Spitze einer negativen Hitliste“, so Agnes Schreieder. Lidl sei billig auf Kosten der Beschäftigten, so gibt es bei rund 2.600 Filialen bisher nur in acht Märkten Betriebsräte. Versuche der Beschäftigten, Interessenvertretungen zu wählen, seien von den Verkaufsleitern durch offene Einschüchterungen und versteckte Drohungen im Keim erstickt worden zum Beispiel durch fristlose Kündigung in Folge von unterstelltem Diebstahl.

In vielen Filialen herrsche Angst, wer als Filialleiter oder Verkäuferin dem hohen Leistungsdruck nicht standhalten kann oder wer als unbequem auffällt, könne schnell entlassen werden. Die Gewerkschaft ver.di hat damit begonnen, die milliardenschwere Handelsgruppe des deutschen Unternehmers Dieter Schwarz zu attackieren, indem sie die skandalösen Arbeitsbedingungen bei Lidl und Kaufland öffentlich beleuchtet. In dem „Schwarz-Buch Lidl“(Anfang 2005) sind entlarvende Zeugenaussagen aus dem Innenleben des Konzerns enthalten (Jahresumsatz in Europa: 40 Mrd.).

Die Arbeitsbedingungen sind geprägt von Arbeitshetze, häufig muss unbezahlte Mehrarbeit geleistet werden, es gibt keine normalen Pausen, das Einkommen beträgt durchschnittlich 500,- bis 600,- EUR netto im Monat. Die Beschäftigten werden durch Video-Kameras überwacht, die ohne ihr Wissen installiert wurden. Testeinkäufer und Detektive werden eingesetzt, um die Arbeitsabläufe zu überwachen. Gefordert werden z. B. 40 Scannvorgänge pro Minute an der Kasse. Immer wieder werden Taschen, Spinde und selbst der PKW der Beschäftigten durchsucht. Gegenseitig wird von allen Kolleginnen und Kollegen erwartet, dass sie über die anderen Bericht erstatten. Durch derartige Arbeitsbedingungen werde die Tätigkeit der Verkäuferinnen entwertet, weil Fähigkeiten wie Warenkenntnis oder Kundenbetreuung gar nicht möglich sind. Die Beschäftigten betrachten ihre Arbeit selbst zwar als interessant, sie mache sogar Freude, aber alle Befragten wünschen sich bessere Arbeitsbedingungen.

Die Konzernleitung sei extrem öffentlichkeitsscheu, ein Einblick in die Geschäftsabläufe von außen ist unmöglich, so werden z. B. auch keine Umsatzzahlen veröffentlicht. Das gewünschte gute Image und die zum Teil brutale Wirklichkeit in den Filialen, Lagern und Verwaltungen klaffen weit auseinander.

Ver.di hat eine gewerkschaftlich Task Force gebildet, die auf weitere Aufklärung vor Ort setzt, um über Missstände in den Filialen zu berichten. Dazu werden die Filialen direkt aufgesucht und mit den meist weiblichen Beschäftigten wird Kontakt aufgenommen.

Es werden Patenschaften von ehrenamtlichen Aktiven aus der Gewerkschaft und von Prominenten für Belegschaften übernommen, die Betriebsräte wählen wollen. Zur dieser Kampagne gehört auch, soziale Netzwerke in Städten und Kommunen zu knüpfen: „Egal, ob die Stadtverordnete, der Pfarrer, die Gewerkschafterin, das Mitglied der Erwerbsloseninitiative oder eben Eva-Normal-Verbraucherin – sie alle können mit dafür sorgen, dass Lidl nicht länger eine fast flächendeckend betriebsrats- und demokratiefreie Zone bleibt. ...Mit dieser Kampagne greift ver.di gleichzeitig auch eine wirtschaftsliberale Logik an, die darauf abzielt, dass unter dem Motto „Billig und immer billiger“ die Sozialstandards im Handel und in vielen anderen Branchen abgebaut und völlig zerschlagen werden.

(aus „Was geht mich denn Lidl an?“ in „Schwarzmarkt Nr.1, 2005 ver.di)

Die „Patenschaften für Beschäftigte können helfen, die Angst vor Sanktionen gegen betriebsratswillige Kolleginnen und Kollegen zu durchbrechen. Je mehr Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens sich dazu bereit erklären, desto größer wird der öffentliche Schutzfaktor.“ (Agnes Schreieder)

In weiteren Aktionen will ver.di auch die Verhältnisse bei Aldi, Norma und anderen Discountern zur Debatte stellen, begonnen hatte die Kampagne bei Schlecker. Die neuen Arbeitsbedingungen für Beschäftigte wie auch für Gewerkschaften lassen sich an den genannten Beispielen gut aufzeigen: Prekäre Arbeitsverhältnisse, Vereinzelung der Mitarbeiterinnen, Überwachung und Druck, sowie Selbstaussbeutung durch unbezahlte Überstunden auf Seiten der Beschäftigten, Hindernisse für die gewerkschaftlich gestützte Interessenvertretung auf der anderen Seite.

Die Lidl-Kampagne von ver.di wurde völlig unkonventionell gestartet, unter anderem auch aus der Not heraus, erfolgreich sein zu müssen. Ver.di konnte durch diese Kampagne auch neue Mitglieder gewinnen. Durchbruch, v.a. der öffentlichen Wahrnehmung, war der Erfolg des Schwarzbuches. Im Blick auf die Gründung von Betriebsräten und die Gewinnung neuer Mitglieder wird hingegen noch ein langer Atem gefordert sein. Neu an der Art der Kampagne ist auch die Einbindung von Ehrenamtlichen zur aufsuchenden Kontaktaufnahme, sowie die Bildung von sozialen Unterstützungsnetzen und Patenschaften.

Zusätzlich zur konventionellen Medienarbeit steht eine Internetplattform zur Verfügung, an der sich von Ende Dezember 2004 bis Mitte März 2005 allein schon 60.000 Interessierte beteiligt hatten. (www.verdi-blog.de/lidl) Die Öffentlichkeitsarbeit über die Medien gestaltet sich allerdings äußerst schwierig, denn die große Macht des Lidl-Konzerns durch seine Anzeigenaufgaben hat schon die TV-Ausstrahlung von Berichten über Lidl verhindert. Sogar einer Zeitungs-Journalistin im Badischen wurde gekündigt, nachdem sie einen Bericht zur Lidl-Kampagne geschrieben hatte. Die Abonnenten reagierten darauf ihrerseits mit der Kündigung von Abonnements. Ver.di informiert die Öffentlichkeit regelmäßig über den Fortgang der Kampagne in der Zeitschrift „Schwarzmarkt“. Ein europäisches „Schwarzbuch“ über Lidl ist in Vorbereitung.

In der anschließenden **Debatte** interessierte insbesondere, wie die Erfahrungen von ver.di aus der Lidl-Kampagne für weitere gewerkschaftliche Aktivitäten genutzt werden könnten und ob sich hier ein neuer Typ von Steuerung herausbildet.

2. Referat: „Arbeit und Subjekt im gesellschaftlichen Epochenbruch“

(Prof. Rudi Schmiede, TU Darmstadt, Institut für Soziologie)

Ende der achtziger Jahre eröffnete Rudi Schmiede (u. a., auf einer Sektionstagung) die industriesoziologische Debatte zum Thema Subjektivität der Arbeit. Heute stehen bei ihm die weltumspannenden sozio-technischen Systeme im Vordergrund, die auf das wissende und aktive Subjekt angewiesen sind. Derzeit wird ein umfassender Kampf um das Subjekt in der Informationsgesellschaft ausgefochten, mit ungewissem Ausgang.

Der Epochenbruch, gekennzeichnet u. a. durch den informationellen Kapitalismus und die damit verbundene Netzwerkgesellschaft, lässt sich auch durch „soziale Rationalisierung“ beschreiben. Information und Wissen werden immer wichtiger für die Arbeit. Dadurch verändern sich für die Subjekte die Anforderungen, aber auch die Spielräume und Gestaltungschancen. Im Zuge dieser Modernisierung, in einer Phase tiefgreifender Umbrüche, würde Subjektivität so zugerichtet, dass letztlich eine neuerliche Unterwerfung der Menschen unter die veränderten Zwänge von Vermarktlichung und darin geforderter Selbstorganisation und von Arbeitskraftunternehmertum absehbar sei.

Die Informationstechnologie führe zur „Social Digital Divide“. Rudi Schmiede verweist im Zusammenhang mit dem Epochenbruch auf die Weltwirtschaftskrise der 70er Jahre, auf die die Weltwirtschaft mit Globalisierung und Informatisierung geantwortet habe, beschrieben von Castells als „Informational Capitalism“, von Schiller als „Digital Capitalism“ und von Burton-Jones als „Knowledge Capitalism“. Die Globalisierung beschreibt er als verschärfte Weltmarktkonkurrenz in den 80er und 90er Jahren, geprägt durch den Neoliberalismus und dessen Deregulierung, als Kasinokapitalismus mit fiktivem Geldkapital, was zur Durchsetzung weltweit differenzierter Märkte geführt, transnationale Unternehmen herausgebildet und in der Folge zu sozialer Polarisierung geführt habe und noch immer führt.

Als Informatisierung bezeichnet er die Ausbreitung der digitalen Informations- und Kommunikationstechniken, die Herausbildung der Netzwerktechnologien seit den 80er Jahren, die Entstehung globalisierter sozio-technischer Systeme zur Generierung, Kommunikation und Verarbeitung von Informationen in „real time“, was zur Folge hat, dass weltweit jederzeit alle beliebigen Inhalte zur Verfügung stehen. Die IuK-Techniken bezeichnet Schmiede als reflexiv, sie dienen nicht als Werkzeuge zur Unterstützung außer ihnen liegender Aufgaben, sondern sind Bestandteil eines Gesamtprozesses, eines Systems, wie von Krämer „Computer als universale Maschine“ bezeichnet. Das habe zur Folge, dass Innovationen durch diese Technologie generiert werden und diese in einem kumulativen Rückkopplungszusammenhang wieder für neue Innovationen genutzt werden. Daraus ergeben sich sehr große neue Produktivitätspotentiale.

Zu neuen Schlüsselbereichen sind virtuelle Produktentwicklung und virtuelle Produktionsplanung geworden. Dabei werden Sachverhalte überwiegend als Informationsprozesse verstanden, als solche formuliert und modelliert und bilden die Ausgangsbasis für Prozesse der Reorganisation und der Technisierung.

Schmiede zitiert Spinner (1998): „Neu ist die technikgestützte, medienvermittelte Fähigkeit zur Wissensveränderung. Die Durchtechnisierung des Wissens in seiner Informationsform ist der Schritt von der Konventionellen Technisierung zur Informatisierung“.

Die Netzwerkgesellschaft zeichnet sich durch eine engere Orientierung der wirtschaftlichen Aktivitäten am Markt aus, wobei die Ökonomie direkt erfahrbar werde, sowie durch die Ausbreitung von marktorientierten Organisationsformen. Die neue internationale

Arbeitsteilung führt dazu, dass eine Ausrichtung der Unternehmen auf ihre „Kernkompetenzen“ zu beobachten sei, wobei sich Firmennetzwerke bilden oder auch virtuelle Unternehmen entstehen, die durch eine „horizontale“ Organisationsform gekennzeichnet seien.

Zu unterscheiden sei zwischen interorganisationellen und innerorganisationellen Netzwerken. Erstere sind informationsverarbeitende Verbände (z. B. in der Finanzwelt), Produktionsverbände (z. B. Autoindustrie) oder auch projektorientierte Ein-Zweck-Verbindungen (z. B. Halbleiterindustrie). Netzwerke innerhalb von Organisationen bilden sich dagegen über Gruppen-, Team- und Projektarbeit heraus, sie arbeiten durchaus dezentral und führen zu flachen Hierarchien, wobei der Mittelbau erodiert. Es bilden sich „Unternehmen im Unternehmen“, sogenannte profitcenters, was zu Konkurrenzbeziehungen zwischen Unternehmensteilen *und* gegenüber Externen führt. Finanzielle Trennwände haben organisatorische Strukturen abgelöst.

Die neuen Unternehmensstrukturen sind geprägt von parallel vorkommender Zentralisierung und Dezentralisierung, was zu höherer Unsicherheit und Ungewissheit bei den Beschäftigten führen kann, alle sind einem höheren Risiko ausgesetzt. Die eigenen Ressourcen in den Betrieben werden wieder stärker wahrgenommen – „Wenn Siemens wüsste, was Siemens weiß...“. Verstärkt wird auch auf externe informations- und Wissensquellen gesetzt, ein Wissensmanagement wird aufgebaut (Ausschreibungen, yellow pages, skills-Datenbanken, etc.). „Humankapital“ oder „Intellektuelles“ als „know how“ der Beschäftigten wird zum Begriff für den Beitrag zur Wertschöpfungskette. Wobei auch den Mikrostrukturen, den Beziehungen zwischen den Beschäftigten neue Aufmerksamkeit zu Teil wird. – In der aktuellen Forschung sind diese Mikrostrukturen weitgehend noch eine black box.

Für die Arbeitsbedingungen ergeben sich aus den geschilderten Veränderungen der Rahmenbedingungen vor allem eine Flexibilisierung der Arbeit, bezogen auf die Arbeitszeiten, auf die Beschäftigungsbedingungen, den Erwerbsstatus und auf die Berufschancen, und damit die Erosion des „Normalarbeitsverhältnisses“.

Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverhältnisse, Zeit- und Leiharbeit und wechselnde Tätigkeiten prägen das neue Bild, was nicht ohne erhebliche Auswirkungen auf die jeweiligen Biographien der Beschäftigten bleiben kann. – So nimmt die Häufigkeit arbeitsbedingter Depressionen rapide zu, die Fehlzeiten deswegen sind in der IT- Branche bereits höher als durch Kreislauferkrankungen. Das alles sei ein Ausdruck einer Verschiebung der Machtverhältnisse von Lohnarbeit hin zum Kapital, was eben auch mit der Schwächung der Gewerkschaften einhergehe, weil „gewerkschaftsfreie Zonen“ entstanden sind und weiter entstehen. Deswegen sei Forschung über die „Sozialpathologie der Arbeit“ eine überfällige Aufgabe.

Für die ArbeitnehmerInnen rücken Qualifikationsmerkmale ins Zentrum ihrer Interessen, so der Erwerb, die Sicherung und Anpassung sowie die Weiterentwicklung von Qualifikationen. Womit die neue „Weiterbildung mit System“ an Bedeutung gewinnt, vor allem für IT-Fachkräfte, und mittelfristig nicht nur für diese. Noch gäbe es kein gesellschaftliches Muster für ein „Life-long Learning“, hier liege ein wesentlicher Ansatz für gesellschaftliche Reformen.

Eine zentrale Rolle spielt trotz aller Informatisierung der Arbeit noch immer das Erfahrungswissen, die Kompetenzen ergeben sich aus einer Kombination aus hohen, sich ständig verändernden Fachkenntnissen und den darauf bezogenen Arbeits- und Sozialerfahrungen. Die Weitergabe von derartigem Wissen erfolgt meist nicht systematisch,

sondern zufällig oder selbst organisiert auf informelle Weise. Im Bereich der „high-tech-Qualifikationen“ werden Netzwerke zum Austausch von Erfahrungen und Wissen aufgebaut (siehe auch Brenner: Work in the New Economy, 2002). Diese Umbrüche führen zu gesellschaftlichen Spaltungen, durch einerseits die Herausbildung der „symbol analysts“ (Reich 1991) oder der „knowledge workers“ (Burton-Jones 1999) und andererseits zu den degradierten MassenarbeiterInnen, die Mitte erodiert. Die Beschäftigungsbedingungen seien maßgeblich für die Polarisierungs- und Spaltungstendenzen verantwortlich, nicht die Qualifikationen. Auch ein Auseinanderdriften der Einkommens- und Berufchancen sei zu verzeichnen.

Warum ist Wissen ständig bedeutender geworden?

Zum einen ist es erforderlich für den Umgang mit wachsender Komplexität, zum anderen müssen Unsicherheiten und Lücken angegangen werden, die durch die Ausdünnung der Organisationsstrukturen entstanden sind, grundsätzlich erfordert der Umgang mit Information eben auch Wissen, wobei durch die Informatisierung neue Wissensinhalte entstanden sind.

Wissen ist immer an das Subjekt gebunden, es ist interpretations- und verständigungsabhängig, also an die Erfahrungen, Gewissheiten und an die Vernunft des Subjektes gebunden. So entsteht auch ein enger Zusammenhang zwischen der Anerkennung von Wissen und der Person, die über dieses Wissen verfügt.

Weil Wissen sozial und politisch eingebettet ist, ist „Wissen auch Macht“.

Als Meta-Informationen werden „Informationen über Informationen“ bezeichnet, die noch technisch-organisatorisch lösbar sind, derzeit durch z. B. Arbeiten am „semantic web“.

Dagegen setzt „Wissen über Wissen“ mehr voraus, wie z. B. eine Kultur der Anerkennung und Wertschätzung, sowie Motivation und Kooperation.

Die Strategie, alle verborgenen Informationen und Wissensbestände für ein Unternehmen nutzbar zu machen, macht ein Wissensmanagement erforderlich, das abhängig von einer funktionierenden Netzwerkorganisation ist.

Durch die größere Rolle des Wissens in der Gesellschaft erhält das Subjekt auch eine wichtigere Funktion. Damit befindet sich das Subjekt in einer grundlegend widersprüchlichen Rolle, weil es einerseits mit Formalisierung und Objektivierung konfrontiert wird, und andererseits von ihm Spontaneität, Kreativität und Vernunft erwartet werden.

Rudi Schmiede betont, dass heute der Kampf um Motivation, Engagement, Hingabe für die Organisationsziele stattfindet, also um das aktive Subjekt. Dieser Kampf findet zentral im Feld von Information, Wissen, Gesellschaft und Herrschaft statt. Immer da, wo gesellschaftliche Widersprüche aufeinanderprallen, entstünden Handlungsspielräume und, zwar begrenzte, Gestaltungsmöglichkeiten. Daher könne die sozial prägende Wirkung der Informationstechnologien in Arbeit und Alltag nicht hoch genug eingeschätzt werden.

„Wer Spielräume und Momente von Freiheit trotz ökonomischer Zwänge und manifester Machtinteressen realisieren will, muss sich in die Gestaltung von Organisation und Technik selbst hinein begeben; haben sie Gestalt angenommen, ist die Schlacht meist schon verloren.“ (R. Schmiede, Folie 30).

In der anschließenden **Debatte** wurden vor allem die Gestaltungsspielräume durch die IuK-Technik thematisiert, sowie die Auswirkungen auf die Arbeitswelt durch die steigende Bedeutsamkeit von Erfahrungswissen. Für die gewerkschaftliche Arbeit wurde vorgeschlagen, über die Einführung von Qualifikationskursen für Beschäftigte nachzudenken, die von den Gewerkschaften angeboten werden könnten.

3. Referat: „Subjekte / Subjektivität im Produktions- und Rationalisierungsprozess. Begriffe und Erklärungsansätze auf dem Prüfstand“

(Dr. Ines Langemeyer, Uni Erfurt, Kommunikationspsychologin)

Unter dem Thema: „Für eine historisch-strukturelle Analyse des Zusammenhangs von Subjekt, Produktion und Macht“ stellte Ines Langemeyer unterschiedliche theoretische Ansätze zur Subjektivität vor. Sie geht davon aus, dass heute theoretische Positionen zum Mensch-Technik-Verhältnis radikal infrage gestellt werden, seitdem die Subjektivität der Arbeitenden in den neuen Produktionskonzepten und in den neuen Arbeitsformen nicht mehr als Störfaktor behandelt wird.

„Die Tatsache, dass Managementstrategien, Überwachungsinstrumente und Produktionstechnologien die Arbeitenden nicht länger restriktiv kontrollieren (wie etwa Aufseher, Stechuhr oder Fließbandtakt), ist für sie der Anlass, ‘klassische’ sozialwissenschaftliche Begriffe und Arbeitsanalysen zu überdenken.

Denn was auf den ersten Blick wie ein Fortschritt in Richtung ‘Humanisierung der Arbeit’ erscheint, wirft zugleich neue Fragen auf, weil sich neue Widersprüche für die Arbeitenden abzeichnen. Zum einen wird die neue Autonomie am Arbeitsplatz als ein „Druck durch Freiheit“ (vgl. Glißmann/Peters 2004) problematisiert, etwa weil durch den Abbau der Fremdkontrolle nicht Kontrolle per se verschwunden ist, sondern in Form von Selbstkontrolle wiederkehrt, und z.B. die Abschaffung der Stechuhren nicht nur zu mehr zeitlicher Selbstbestimmung, sondern auch zu einer Intensivierung und Extensivierung von Arbeit führt (vgl. Glißmann 2003; Langemeyer 2003). Zum anderen wird das Problem hervorgehoben, dass die Betriebsführung im Sinne eines Kommando- und Kontrollsystems in einem Dilemma steckt, weil sie mit der autonomen Gestaltung der Arbeit sich tendenziell selbst überflüssig macht und unklar ist, ob die selbstgewonnenen Arbeitsformen und -ziele jeweils in die Unternehmensstrategie eingepasst werden können (Moldaschl 1998).“

Sie stellte der recht plakativen These von Manfred Moldaschl vor, der den Unterschied zwischen Früher und Jetzt dadurch auf den Punkt bringt, dass das alte Produktionsparadigma im „Ausschalten der Subjektivität“ durch die tayloristische Rationalisierung bestünde und gegenwärtig das Gegenteil geschehe. Die Veränderungen lägen in einer veränderten „Logik der Arbeitskraftnutzung“, bei der es nun nicht mehr darum gehe, „das Funktionieren des Arbeitsprozesses und der zweckrationalen Organisation vom ‘subjektiven Faktor’ unabhängig zu machen, von der Person, ihren Deutungen, Sinnbedürfnissen und Zwecksetzungen“.

Dem ausführlich dargestellten Ansatz von Moldaschl setzte Ines Langemeyer den Ansatz von Böhle entgegen, der beim Arbeitsgegenstand, der Computertechnologie, ansetzt und fragt, wie ihre Anwendung sich auf das individuelle Arbeitshandeln auswirkt. Dabei geht Böhle davon aus, dass das tayloristische Paradigma der Zweckrationalität, welches mit einer Verwissenschaftlichung der Produktionsprozesse und Arbeitsabläufe geschaffen wurde, mit dem neuen Typ informationstechnologischer Arbeit und ihrer Verwissenschaftlichung in Frage gestellt ist. Er unterscheidet ein „objektivierendes Arbeitshandeln“, welches an „personen- und situationsunabhängigen Kriterien“ orientiert ist und einem „kategorialen und formalisierbaren Wissen“ entspricht, von einem „subjektivierenden Arbeitshandeln“, welches immer dann bedeutend wird, wenn die „in der Praxis auftretenden Grenzen der technisch-wissenschaftlichen Beherrschung konkreter Produktionsabläufe“ durch ein „objektivierendes Arbeitshandeln“ nicht mehr gewährleistet sind.

Ines Langemeyer hält die These der Selbst-Objektivierung als Erklärungsansatz für die ablaufenden Prozesse allerdings für irreführend. Unter dem Vorzeichen dieser Subjekt-

Objekt-Dichotomie erscheine Subjektives nämlich für das Unverfügbare zu stehen, das lediglich vor Rationalisierungs- und Objektivierungstendenzen zu bewahren wäre. Damit bliebe jedoch unklar, welche Entwicklungsräume die Subjekte für sich gewinnen könnten.

Als eine weitere vieldiskutierte These stellte sie die der *indirekten Steuerung* vor. Diese thematisiert das veränderte Modell der Betriebsführung und versucht, das neue, 'postfordistische' Paradigma „in erster Linie die Aufhebung der fordistischen Herrschaft-, Kontroll- und Steuerungsform“ zu erfassen, „in dessen Zentrum die Organisationsform Betrieb und dessen 'Kommandosystem' standen“ (Peters/Sauer 2005). Mit dem Begriff der „indirekten Steuerung“ wird ein „Instrument“ beschrieben, „wodurch der Markt, in mehr oder weniger abstrakte Zielvorgaben oder Wertgrößen übersetzt, zur 'Naturbedingung' von Arbeit wird“ (Bechtle/Sauer 2003/2005). Er macht zugleich auf „eine Form der Fremdbestimmung von Handeln“ aufmerksam, die sich „über ihr eigenes Gegenteil, nämlich die Selbstbestimmung oder Autonomie der Individuen umsetzt, und zwar so, dass sie dabei nicht nur auf explizite, sondern auch auf implizite Anweisungen, sowie auf die Androhung von Sanktionen verzichten kann“ (Peters/Sauer 2005). Dies sei der „revolutionäre Charakter des gegenwärtigen Entwicklungsbruchs“.

Die theoretische Analyse richte sich so auf die *Funktionalität* betrieblicher Steuerungsstrategien. Sie verfähre in der Rekonstruktion der Zusammenhänge aber nicht historisch-empirisch, sondern idealtypisch, so Langemeyer. Sie bringe somit durchaus die Ideen des 'Lean'-Managements auf den Punkt, erfasse schließlich aber nicht, inwieweit diese Strategien brüchig bleiben, weil sie sich im Einzelfall keineswegs reibungslos realisieren lassen. Peters erkläre (2000, 2001) die „indirekte Steuerung“ in Analogie zu Vorgängen, die einen lenken, aber nicht vom eigenen Willen abhängen und von ihm unmittelbar beeinflusst werden können, wie z.B. der eigene Herzschlag. Auf einer deskriptiven Ebene könne man damit zwar verdeutlichen, dass die Entgrenzung der Arbeitszeit unwillkürlich und unbeabsichtigt geschieht (vgl. Langemeyer 2003 und 2005). Eine scharfe Abgrenzung zu anderen Formen betrieblicher Kontrolle leiste der Begriff allerdings nicht, denn auch das Fließband steuert die Arbeitenden ebenfalls indirekt, weil es ohne deren Willenskraft läuft. Als eine differenziertere Beobachtung unter dem Blickwinkel der 'indirekten Steuerung' bezeichnet sie Sauer's Ansatz. Er argumentiert, dass die Subjekte innerhalb der heutigen Informationsströme zunehmend gefordert seien, diese in Sinn- und Bedeutungskontexte zu übersetzen, damit „Wissen zur direkten Produktivkraft wird“.

Als eine weitere Position in der Diskussion stellte Ines Langemeyer die These von Voß und Pongratz zum Arbeitskraftunternehmer vor: Sie gingen in ihrer Studie (2003) davon aus, dass in der 'Subjektivierung der Arbeit' eine neue Form der Produktivkraftentfaltung liegt, und sehen darin ähnlich wie Moldaschl die intensive Nutzung subjektiver Potenziale in der Erwerbsarbeit als „*betriebsfunktionale Erschließung der Subjektivität durch die Person selbst*“. Sie interpretierten diese als „Ausdruck der systematischen *Weiterentwicklung der subjektiven Produktivkraft*“.

Hier werde ein kultureller Aspekt in den Vordergrund gestellt. So kämen Voß und Pongratz im Rahmen ihrer Studie zu dem Ergebnis, dass sich empirisch eine „Haltung der Leistungsoptimierung“, aber auch eine „Absicherungsmentalität“ feststellen lässt, die „weitgehend dem etablierten Institutionengefüge der Erwerbsarbeit verpflichtet“ ist.

Mit Marx würden sie dieses Spannungsfeld unterschiedlicher Erwerbsorientierungen in dem Widerspruch verorten, dass Produktionsverhältnisse sich langsamer verändern als der technologische Stand der Produktivkräfte und darum in Fesseln derselben umschlagen. So gingen Voß und Pongratz davon aus, dass einerseits ein nachhaltiger Entwicklungsschub durch den Subjektivierungsprozess in Richtung eines postfordistischen Regulationsmodus zu

erwarten sei, aber andererseits diesen neuen Verwertungsstrategien die tiefgreifende kulturelle Verankerung fordristischer Institutionen der Erwerbsarbeit und die immanenten Widersprüche des Prozesses als Hemmnisse entgegenstünden, die auf eine Drosselung des Wandlungstempos hindeuteten.

Voß und Pongratz bezögen die Tendenzen der Subjektivierung damit zwar auf einen widersprüchlich verlaufenden Veränderungsprozess in der Gesellschaft, nicht aber auf die einzelnen Konfliktmomente, die für die Arbeitenden selbst zum Problem werden.

Mit den vorgestellten Ansätzen hat Ines Langemeyer exemplarisch aufgezeigt, „dass es für eine Theorie, die Veränderungsperspektiven ausmachen möchte, unabdingbar ist, die einzelnen Veränderungs- und Umbruchmomente genauer zu erfassen. Sie muss dabei hinterfragen, inwiefern beobachtete Phänomene jeweils verallgemeinert werden können, ohne sie zu verabsolutieren oder zu vereinseltigen. Die Analysemittel, die Begriffe und Thesen, sollten dabei nicht schon den Ausgang der Entwicklungs- und Umbruchmomente vorwegnehmen, die Kräfteverhältnisse in den Herrschaftsformen festschreiben und einzelne Phänomene, die als neu erscheinen, schon als hinreichende Charakterisierung der neuen Subjektivitäts- und Arbeitsformen annehmen. Es kommt stattdessen darauf an, das Neue nicht phänomenologisch, sondern historisch-strukturell in seinen widersprüchlichen Bewegungsformen herauszuarbeiten.“ (Aus den Schlussfolgerungen von I. Langemeyer)

Mit den so gewonnenen Erkenntnissen ließen sich politische Strategien erarbeiten, mit denen die Handlungsfähigkeit der Subjekte gestärkt werden könnten.

„Die Entwicklung des Zusammenhangs- und Widerspruchswissens erfordert darum eine Sprachkritik, die dort an Schärfe gewinnt, wo sie den Subjekten hilft, sich handlungsfähig zu machen. Man wird sich dabei nicht außerhalb von Widersprüchen bewegen können, aber, um es mit Brecht zu sagen: „Die Widersprüche sind die Hoffnungen!“ (GW 18, 139)“

Die Folien von Rudi Schmiede und der vollständige Text von Ines Langemeyer sind zu finden auf der website des Forum Neue Politik der Arbeit: www.neue-politik-der-arbeit.de

Ihre Beiträge werden auch im Sammelband „Turnaround? – Streiten für eine neue Politik der Arbeit. Herausforderungen für Gewerkschaften und Wissenschaft(en)“ im Frühjahr 2006 veröffentlicht.

Zum Abschluss des Workshops wurde der Diskurs über Entgrenzung, Subjektivierung, Herrschaftsformen und indirekte Steuerung mit kurzen Statements eingeleitet:

Zu Beginn erläuterten **Klaus Peters (Köln)** und **Dieter Sauer (München)** ihre zentralen Thesen, die sie in einem Beitrag in: „Rentier ich mich noch? Neue Steuerungskonzepte im Betrieb“, Hilde Wagner (Hrsg.), 2005, und in: „Arbeit im Übergang. Zeitdiagnosen“ (2005) veröffentlicht hatten.

Im Folgenden Auszüge aus der Besprechung zu: Sauer, Dieter, Arbeit im Übergang. Zeitdiagnosen, (Hamburg: VSA Verlag 2005, ISBN 3-89965-093-X, 205 S., €) für die Zeitschrift ARBEIT:

Die Einsicht, dass wir uns in einem Epochenbruch der gesellschaftlichen Strukturierung von Arbeit und Wirtschaft befinden, wird immer plausibler. Frühere Regulationsweisen, Routinen und Politikformen greifen nicht mehr. Neues scheint als Möglichkeit noch in äußerst widersprüchlichen Formen auf, „Arbeit im Übergang“ nennt folgerichtig Dieter Sauer seine aktuell in einem Buch vorgelegten „Zeitdiagnosen“ aus arbeits- und industriesoziologischer Perspektive. Dabei bildet sich die Grundstruktur der Argumentation heraus:

- Seit Mitte der siebziger Jahre zeigt sich immer deutlicher, daß das bis dahin vorherrschende tayloristisch-fordistische Regulationsregime (Massenproduktion und Massenkonsum, gesellschaftliche Steuerung) in eine grundlegende Krise geraten ist;
- derzeit befinden wir uns immer noch in einem Prozess versuchter Krisenanpassung, nicht einem der gelingenden Überwindung des Fordismus. Ihr innere Kern ist eine forcierte Vermarktlichung;
- ermöglicht wird diese durch eine zunehmend Entgrenzung von Unternehmen und Arbeit, verstanden als „Schrankenlosigkeit in Grenzen“ (Marx);
- mit der Vermarktlichung wird im Unternehmen ein neuer Steuerungsmodus etabliert, die indirekte Steuerung. Er beruht auf einer Subjektivierung von Arbeit, auf Selbstorganisation und Flexibilisierung, ein widersprüchlicher Prozess, der Risiken und Chancen gleichermaßen in sich birgt;
- hierüber kommt eine neue Arbeitspolitik ins Spiel, die mehr auf Arbeit in seiner Eigensinnigkeit beruht, nicht mehr auf dem Modell kooperativer Konfliktverarbeitung wie in der fordistischen Phase.

Zentral ist die Aufhebung der fordistischen Herrschafts-, Kontroll- und Steuerungsformen, in dessen Zentrum der Betrieb und sein Kommandosystem standen, in dessen Aufhebung das arbeitende Subjekt einen neuen ambivalenten Stellenwert erhält. In einem dialektischen Prozess der Entgrenzung und neuen Eingrenzung kommt es zu einer zunehmenden Internalisierung des Marktes, der sogar die Kooperationsbeziehungen der Beschäftigten untereinander in Kundenbeziehungen zu transformieren versucht. Die Unbestimmtheit des Marktes wird zum Organisationsprinzip von Arbeit, die Herrschaftsform Person tritt an Stelle der Herrschaftsform Hierarchie. Damit tritt die Auseinandersetzung um das Subjekt, um die Person als Träger lebendiger Arbeit, als Eigentümer der Ware Arbeitskraft, als neue ökonomische Form des konkreten Individuums ins Zentrum der arbeitspolitischen Auseinandersetzung, deren Folgen noch nicht abzusehen sind.

Mit einem neuen Verhältnis radikaler Vermarktlichung und Individualisierung kehrt das Subjekt in einer erweiterten Form in die Ökonomie zurück, Informatisierung und Subjektivierung von Arbeit stellen diese neue Potentiale sowohl der Kapitalverwertung wie von Arbeitspolitik dar, die in einen neuen Wettstreit treten müssen. Für die Seite der Arbeitspolitik bietet das Buch von Dieter Sauer eine gute Grundlage, sie sollte genutzt werden. Denn, wie folgert der Autor kurz und knapp: Mit dem Markt kann man nicht verhandeln. Eine Arbeitspolitik, die auf eine Anpassung an Marktzwänge setzt, hat von vorneherein verloren.

Klaus Peters erläuterte am Beispiel der Firma IBM, dass die Arbeit im Betriebsrat heute ohne philosophische Fragestellungen nicht mehr möglich sei.

Um die schwierigen theoretischen Zusammenhänge anschaulich erklären zu können, wurde 2002 das Modell „COGITO – Krokodil“ von ihm erfunden. Seitdem sei dieses Bild in vielen Seminaren von Betriebsräten und in Betriebsversammlungen zu Anwendung gelangt, um das Prinzip der indirekten Steuerung darzustellen.

Der Gegensatz zum alten „Kommandosystem“ wird von Peters mit Hilfe dieses Bildes so beschrieben: Das erstere kann als Modell „Pistole“ gesehen werden, das zweite als Modell „Krokodil“.

Die Freiheit für die Beschäftigten läge darin, im Modell „Krokodil“ selbst entscheiden zu können, wie schnell sie sich von einem Punkt A zu einem Punkt B bewegen (als Bild für die Bewältigung einer Arbeitsaufgabe), ob sie dabei eigeninitiativ unerwartete Hindernisse überwinden, mit ihrer Arbeitsaufgabe fortfahren, auch wenn die offizielle Arbeitszeit beendet

ist (weil ihnen das Krokodil eben immer noch im Nacken sitzt), und ob sie die vermittelnde Rolle Dritter (also des Betriebsrats) noch in Anspruch nehmen wollen.

Das offenkundige Kommando werde also durch eine neue „Vertrauensgrundlage“, das Krokodil, ersetzt. (Zur Geschichte vom Krokodil siehe <http://www.cogito-online.de/cogito/>)

Dieter Sauer ergänzte die Ausführungen von Peters, indem er für die politische Dimension postulierte, man dürfe auf keinen Fall zum Verteidiger des alten Kommandosystems werden, der Wunsch „Zurück zum Fordismus“ wäre ein fataler Irrtum.

Die Forderung nach neuer Selbstständigkeit bleibe richtig, auch wenn damit neue Abhängigkeiten verbunden seien. Es gelte, die Widersprüche in Zeiten des Übergangs herauszuarbeiten um zu einer eigensinnigen neuen Arbeitspolitik zu gelangen.

Helmut Martens hatte zu diesem Themenkomplex einige zentrale Fragen zusammengestellt, die in der Debatte bislang nur andiskutiert werden konnten und in weiteren Veranstaltungen des Forums wieder aufgegriffen werden sollen:

- Was entspricht den neoliberalen Freiheitsversprechen (Ende des Kommandosystems) wirklich? Sind die Erfahrungen der Menschen hier nicht doch widersprüchlich?
- Wodurch werden der Entgrenzung von Arbeit im Zuge einer stetig voranschreitenden Ökonomisierung der Gesellschaft Grenzen gesetzt?
- Wie können sich die Beschäftigten angesichts neuer Abhängigkeiten und Prekarität über gemeinsame Interessen verständigen, die trotz der neoliberalen Freiheitsversprechen zunehmend verletzt werden?
- Werden im Arbeitsalltag neben der Anpassung an die Vermarktlichung und Entgrenzung auch neue Ansatzpunkte von Emanzipation sichtbar?
- Welche Rolle können dabei die alten Interessenorganisationen der lebendigen Arbeit, also die Gewerkschaften, spielen?
- Wie stellen sich im Lichte der unterschiedlichen konzeptionellen Bewertungen die Erfahrungen aus der Praxis dar?

Gerd Peter und **Frieder O. Wolf** bezogen sich auf Klaus Peters und Dieter Sauer, indem sie im Zuge der Vorbereitung des Workshops schriftlich sowohl kontroverse als auch Konsenspunkte zur Debatte gestellt hatten.

Auch diese Komplexe konnten nur kurz angeschnitten werden und werden das Forum bei seiner weiteren Arbeit begleiten.

An dieser Stelle sollen daher die wesentlichen Elemente aus den Vorbereitungspapieren aufgeführt werden:

I. Thema „Grenze, Entgrenzung“

Der Mensch lebt immer auf seine Grenzen hin, der individuelle und soziale Kampf um Grenzen (inneren wie äußeren) ist eine Grundtatsache des Lebens. Der Begriff Grenze, Begrenzung, Entgrenzung verliert damit seine Klarheit, die er scheinbar zunächst hat. Spielt nicht „die Behauptung: Entgrenzung“ mit der Vorstellung, das vorher schützende Grenzen vorhanden waren gegenüber dem Zugriff des Unternehmers oder der Wirkung der Ökonomie, deren Auflösung die Subjekte jetzt ungeschützt dem Markt gegenüberstellt? Und ruft dies nicht konservative Reaktionen hervor?

Dieses Bild wäre insofern einseitig, als Grenzen zunächst nicht nur gegenüber einem „außen“ schützen, sondern mich, das Subjekt, auch immer begrenzen, einschränken, hierüber auch beherrschen, zur Einordnung zwingen usw.

Die Frauenbewegung hat mit Recht immer für die Aufhebung der männlich dominierten Grenzen, gleich ob als Schutznormen oder als Schranken formuliert, gekämpft.

Gibt es also gute und schlechte Entgrenzungsprozesse?

Zunächst handelt es sich offenbar um „Grenzverschiebungen“, wobei sich die Frage stellt, ob diese und von wem überhaupt öffentlich wahrgenommen werden. Wie bringen sie sich zur Geltung – welche neuen Kooperationsformen und Organisationsformen und welche neue Professionalität entwickeln sich?

Des Weiteren handelt es sich um Flexibilisierung in Form der „Grenzverwischung“. Grenzen verschwimmen, aber sind noch da, Grenzbestimmungen werden schwierig, vor allem für Experten, es entstehen Zonen der Unbestimmtheit. Das verlangt von der neuen Professionalität von Gewerkschaftsfunktionären, Betriebsräten, aber auch von ArbeitswissenschaftlerInnen eine gute Fallkenntnis, Beispiele und Ausnahmen sind in neuen Arbeitsbündnissen zwischen Betroffenen und Stellvertretern zu klären.

Wie kann Arbeitspolitik hier ansetzen?

II. Thema „Subjekt, Subjektivierung“

Wie lässt sich das einheitliche Moment der Subjektivierung in Erscheinungen wie Individualisierung, Prekarisierung, Wissensarbeit, neuartigen Herrschaftsformen, Emotionsarbeit und Kundenorientierung begrifflich fassen?

Was bedeutet die Rede von „Institutionalisierung des Subjektes“ in der „Herrschaftsform Person“ angesichts von Differenzen zwischen Erkenntnissubjekt (Descartes) und Rechtssubjekt (Locke)?

Wie stellen sich diese Begrifflichkeiten für die „Ware Arbeitskraft“ dar, die immer schon keine Ware wie alle anderen ist, weil sie von der Person ihrer Verkäufer nicht abtrennbar ist?

Ist jetzt doch der totale Verkauf angesagt, den Marx einst aus der Kategorie der Lohnarbeit ausschloss? Was genau bedeutet es, dass heute „Subjektivität“ ein produktiver Faktor ist, und dass sie es früher nicht war? Wodurch unterscheiden sich die „Herrschaftsform Hierarchie“ von der „Herrschaftsform Person“ – und wie lässt sich angesichts der Bedeutung des „subjektiven Faktors“ etwa in der Geschichte der „Leistungsentlohnung“ diese Differenz auf die heutige bzw. auf die frühere Zeit beziehen? Wie kann die „eigensinnige Perspektive der Arbeitssubjekte“ unter systemtheoretischen Kategorien wie der „Herrschaftsform Person“ oder der „Institutionalisierung des Subjektes“ gedacht werden?

These: Der Freudsche Erwachsene, der historisch gestaltete Lohnarbeiter oder die handlungsfähige soziale Bewegung sind immer schon „weniger“ als das „Personenideal“, wie es der Konstruktion vom „System Person“ zugrunde liegt, so dass sich in realen Prozessen immer auch Widerständigkeit, Widersprüchlichkeit lebendiger Subjekte ergibt. Die kapitalistische Ausbeutung der „doppelt freien Lohnarbeit“ setzt immer schon mit Notwendigkeit auf das Mittun der arbeitenden Subjekte.

Die historische Differenz zwischen hegemonialem Gestalten der abhängigen Arbeit lässt sich eher als eine Neuzusammensetzung der Momente von Selbstaussbeutung und Unterwerfung unter betriebliche Despotie, von „Innensteuerung“ und „Außensteuerung“, begreifen – und nicht so sehr mithilfe von einer Entgegensetzung von „Quasi- Maschinen“ und „Arbeitssubjekten“.

III. Thema „Arbeitspolitik und ‚indirekte Steuerung‘“

Grundsätzlich spielt ‚indirekte Steuerung‘ angesichts der ‚doppelt freien Lohnarbeit‘ immer schon eine wichtige Rolle: Bindung an den Betrieb gegenüber Arbeitsmarktprozessen.

Die Orientierung auf den fordistisch- tayloristischen Komplex als Kontrastfolie birgt die Gefahr, allgemeinere Bestimmungen der kapitalistischen Produktionsweise und der Beziehungen von Kapital und Arbeit zu de-thematisieren.

Es geht wohl gegenwärtig sehr viel spezifischer darum, Begriffe zu formulieren, mit denen eine neue Generation von Management-Konzepten in finanzmarktvermittelten Unternehmensstrategien von multinationalen Konzernen treffend charakterisiert werden kann – und sich eine tragfähige Vorstellung davon zu machen, wie diese Strategien in den von ihnen bestimmten Produktionsprozessen innerhalb der Unternehmen wirken.

Die zentrale Frage einer Arbeitspolitik, die sich auf die neue Entwicklungsdynamik nach der Auflösung der fordistischen Klassenkompromisse einlässt, liegt dann aber darin, worin die Spezifik der neuen Managementkonzepte der marktvermittelten Prozesssteuerung besteht, wenn die Bestimmung über ihre „Indirektheit“ nicht ausreicht. In welchen Punkten ist diese auf ein aktives Mittun der ausgebeuteten Personen als Träger von Arbeitskraft angewiesen, das auch spontan oder organisiert verweigert werden kann?

Es stellen sich aber auch einige empirisch-analytische Fragen nach einer triftigen Bestimmung dieser neuen Formen und Verhältnisse, wie sie von dem einfachen polaren Gegensatz von „Subjektivierung“ und „Objektivierung“ jedenfalls nicht geleistet werden kann.

Es sind auch politische Fragen zu stellen nach dem heute erreichbaren Verhältnis von „Widerstand“ und „Aneignung“, die ein genaueres Verständnis von bestehenden, sich herausbildenden und real möglichen hybriden Brücken- und Zwischenformen erfordern.

Ausblick

Dieter Scholz (DGB Berlin-Brandenburg) lud alle Anwesenden für die vom Forum Neue Politik geplante Jahrestagung 2006 nach Berlin ein.

Für die gewerkschaftliche Arbeit seien die Diskurse des Workshops sehr anregend gewesen und er versicherte, dass die angeschnittenen Themenkomplexe auf der Jahrestagung weiter vertieft werden.

*Pia Paust-Lassen
InEcom GmbH,
in Kooperation mit Gerd Peter
und Helmut Martens,
Sozialforschungsstelle
Dortmund
November 2005*