

Widersprüche von Wissensarbeit: Zwischen Autonomie & Burnout

1. Vorbemerkung

Der Workshop fand in relativ kleinem Kreis statt, aber dies war für die insgesamt hoch konzentrierte Diskussion vermutlich nur förderlich, ebenso wie die gute Vorbereitung und die Referate, die sich für unsere Diskussion durchgängig als sehr anregend erwiesen haben. Z.T. waren vorab Thesenpapiere ins Netz gestellt worden. Sie werden dort zusammen mit Foliensätzen der Referate dokumentiert. Dieses Kurzprotokoll gibt dazu einen gebündelten Überblick über die Referate und die Schwerpunkte der Diskussion. Die Dokumentation wird ferner mit einem zusätzlichen Thesenpapier über „Wissensarbeit, höher qualifizierte Angestellte und Gewerkschaften“ ergänzt. Es ist parallel zur WS-Vorbereitung entstanden, wurde unter dem Eindruck der Beiträge und Diskussionen erweitert und spitzt auf einige arbeitspolitische Schlussfolgerungen angesichts der sich verschärfenden ökonomischen, ökologischen und politischen Krisenprozesse zu.

2. Referate und Diskussion zum 1. Block

Nach der Begrüßung von *Dieter Scholz*, der den Workshop in den Kontext der thematischen Stränge stellte, die das Forum im vergangenen Jahrzehnt im Rahmen seiner Workshops und Jahrestagungen bearbeitet hat, zielten Referate und Diskussion im ersten Themenblock darauf ab, das Neue und die Widersprüchlichkeit von Wissensarbeit aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten und so theoretisch gehaltvoll ins Zentrum der Diskussion zu rücken.

Peter Brödner skizzierte den Phasenumschlag von der industriellen zur wissensbasierten Gesellschaft im Zeichen der Subjektivierung von Arbeit vor dem Hintergrund der Entwicklung industrieller Produktion von Handwerk und Manufaktur bis zum Taylorismus, den er als stufenweisen Prozess der Objektivierung von Arbeit mittels horizontaler und später vertikaler Arbeitsteilung sowie Maschinisierung von Arbeit mit jeweils verringerten Anforderungen an das Arbeitsvermögen der einzelnen Arbeitskräfte kennzeichnete, verbunden mit enormer Steigerung der Produktivkraft gesellschaftlicher Arbeit und Sicherung der Kapitalverwertung durch vertiefte Planung, Anweisung und Kontrolle. Die Widersprüche im Übergang von der Industrie- zur Wissensgesellschaft, v. a. auf Basis der IuK-Technologien, ergäben sich nun dadurch, dass mit wachsendem Produktionswissen auch Vielfalt, Komplexität, Dynamik, Unsicherheit und Unplanbarkeit von Produkten und Prozessen zunehmen und deshalb immer anspruchsvollere Arbeitsvermögen gefordert seien. Wissensarbeit sei dabei die Entfaltung und Erweiterung des Könnens der Arbeitenden in Formen autonomer Kooperation, und Wissen werde zum immer wichtigeren öffentlichen Gut, das sich im Gebrauch vermehre. Das erfordere zur Sicherung der Kapitalverwertung seitens des Managements neue Formen indirekter Steuerung, die ihrerseits infolge dauerhafter Selbstüberforderung die Entfaltung der lebendigen Arbeitsvermögen zu behindern tendiere. Insofern könne man von einem „vertieften Epochenbruch“ sprechen. Zu fragen sei: (1) Wie äußert sich die widersprüchliche Entfaltung des Arbeitsvermögens? (2) Wie funktioniert indirekte Steuerung, welche Probleme entstehen? (3) Welche Forderungen können hier im Interesse der lebendigen Arbeit anknüpfen? Und (4) welche arbeitspolitischen Schlussfolgerungen sind zu ziehen?

Sabine Pfeiffer vertiefte in ihrem Beitrag über „Widersprüche von Wissens(ver)nutzung bei agilen Entwicklungsmethoden“ die ersten dieser Fragen. Sie zeigte anhand aktueller empirischer Befunde über unterschiedliche Formen von wissensbasierter Projektarbeit, dass das Potential agiler Entwicklungsmethoden im dezentralen, Prozesse und Produktentwicklung selbst steuernden Umgehen mit Komplexität und Unsicherheit liegt. Diese Potentiale werden aber in der Praxis, angesichts des Einsatzes eines z.T. rigiden Controllings häufig nur unvollkommen genutzt. Deren Problem sei, den veränderten Anforderungen an die Gebrauchswertseite der Arbeit gerecht zu werden, ohne deshalb Controllingansprüche aufzugeben. Im Interesse der lebendigen Arbeit – und zumindest kurzfristig auch dem der Erhöhung der Produktivität des Unternehmens – läge es daher, diese Potentiale zu entfalten. Mittel- und langfristig bedeutet das aber, dass dann autonome Gruppen jeweils im Blick auf die Gesamtorganisation und ihre Märkte arbeiten und handeln.

Ines Langemeyer schließlich legte den Schwerpunkt ihrer Argumentation darauf, dass Wissensarbeit die Verwissenschaftlichung von Arbeit zur Grundlage habe und dass das Verständnis der daraus folgenden Widersprüche es erforderlich mache, einige der Begriffe, die wir in unserer Diskussion gebrauchten, gewissermaßen „gegen den Strich zu bürsten“. Das betreffe etwa (1) das traditionelle Qualifikationsverständnis, bei dem das angemessen zu qualifizierende Subjekt immer als abhängige Variable, als zu verändernder ‚Gegenstand‘, verstanden werde, oder (2) das Theorie-Praxis-Verständnis, demzufolge Erfahrungswissen als Ergänzung von Fachwissen verstanden werde (und nicht als ein in der Praxis erworbener und sich stets erweiternder integraler Bestandteil von Fachwissen) und bei dem ein dualistisches Verständnis von Theorie und Praxis verkenne, dass jede Praxis immer auch schon theoretisch sei. Überprüfe man hier die gewohnte Begrifflichkeit nicht, dann übersehe man leicht die Spezifik der gesellschaftlichen Vermitteltheit der gegenwärtigen Umbrüche.

In der anschließenden *Diskussion* ging es zum einen um empirische Nachfragen: Wie weit reicht die Autonomie bei agilen Entwicklungsmethoden und wie weit soll/kann sie führen? Zum anderen kreiste sie um die auch darin wieder enthaltenen theoretischen Fragen: Was sind die Ziele, die die Arbeitenden dabei verfolgen? Wie muss über sie gesprochen werden, wenn doch gilt, dass die Widersprüche unsere Hoffnungen sind und es also darauf ankommt, diese Widersprüche richtig zu verstehen? So offenbarten sich etwa in folgenden Fragen vor dem Hintergrund sehr unterschiedlicher Projekterfahrungen die widersprüchlichen Anforderungen an und Ausprägungen von Wissensarbeit wie auch bestehende Spielräume bei deren Gestaltung:

- ← Wie weitgehend lassen sich unter Verwertungszwängen und Kostendruck der vorherrschenden Shareholder-Value-Orientierung bei Wissensarbeit Qualitätsziele verfolgen und professionelle Standards aufrecht erhalten?
- ← Wie weit reichen Spielräume der Selbstbestimmung von Wissensarbeit bei agilen Methoden der Projektorganisation tatsächlich?
- ← Wie weit werden Anwender zwecks Erhöhung der Gebrauchstauglichkeit von Projektergebnissen in die Bestimmung von Anforderungen und Beurteilung von Ergebnissen einbezogen?

Unterschiedliche Antworten auf diese Fragen verwiesen auf die unvermeidlichen Widersprüche zwischen Erfordernissen der Kapitalverwertung einerseits und der Notwendigkeit der Gewährung von Autonomie und Selbstorganisation bei Wissensarbeit andererseits. Zwischen diesen Polen tue sich derzeit ein weites Experimentierfeld auf. Zugleich bestünden in diesem

Spannungsfeld auch beträchtliche Widersprüche zwischen Arbeitsanforderungen und verfügbaren Ressourcen, die subjektiver Bewältigung anheim gegeben seien.

Neben der zunehmenden Verbreitung agiler Methoden jenseits herkömmlicher Planung bei Projektarbeit und insbesondere bei der Software-Entwicklung seien entgegengesetzt auch verstärkt Versuche zu deren Industrialisierung zu beobachten, die auf die minutiöse Planung und Zerlegung der Entwicklung in kleinste Teilprozesse hinausliefen. Praktische Erfahrungen mit derartigem Vorgehen ließen aber den Erfolg eher zweifelhaft erscheinen.

Im Zusammenhang mit diesen unterschiedlichen Perspektiven auf Wissensarbeit bei der Software-Entwicklung entspann sich eine Diskussion über Sinn und Wirkung der Standardisierung von Arbeitsprozessen. Die Bildung von Standards diene zweifellos der Erschließung und Realisierung von Rationalisierungspotenzialen und sei daher gerade auch bei selbstbestimmter Wissensarbeit angesagt. Ihre produktive Wirkung könnten Standards aber nur bei der Bildung ‚von unten‘, durch die Wissensarbeiter selbst, entfalten; leider würden sie dagegen zumeist ‚von oben‘, durch das Management, vorgegeben und seien oft mangels Passung in der Projektarbeit eher hinderlich und dienten gleichwohl als Controlling-Instrument. Zudem würde projektförmige Wissensarbeit häufig auf rein technisch-funktionale Ziele ausgerichtet statt nach organisationalen Verbesserungen zu fragen. Unabhängig von ihrer Entstehung und Wirkung sei die Bildung von Standards jedoch als eine Form der Verwissenschaftlichung von Arbeit zu sehen, auch als eine Form der Vergesellschaftung.

Das führte zu der Frage, was überhaupt Verwissenschaftlichung bedeute? Antworten auf diese Frage aus unterschiedlichen Blickwinkeln erschienen teils eher kontrovers, teils auch unzureichend. Laufe die Verwissenschaftlichung vornehmlich auf „Entspezialisierung“, auf die immer größere Bedeutung extrafunktionaler Qualifikationen, hinaus wie sie die Berufsforschung schon seit längerem beobachte? Sei es ein wesentliches Kennzeichen von Wissensarbeit, dass sie nicht gegenständlich und nicht sinnlich erfahrbar sei, sondern sich in komplexen, abstrakten Bezügen vollziehe? Dabei gelte es, das Verhältnis von Theorie und Praxis und die gesellschaftliche Vermitteltheit von Wissensarbeit genauer zu reflektieren. Müsse dabei nicht auch die – meist allerdings vernachlässigte – Notwendigkeit der Kooperation zwischen Entwicklern und Anwendern stärker in den Blick genommen werden?

3. Referate und Diskussion zum 2. Block

Friedrich Carl Saß leitete den zweiten Block mit einem Referat über die Führungskrise in Unternehmen ein. Befragungsergebnisse belegten verbreitete Kritik durch Arbeitskräfte an Führungskräften (anerkennen, unterstützen, beteiligen, zuhören, Zeit nehmen als Aufgaben, die als unzulänglich in der Ausübung durch die Führungskräfte wahrgenommen würden). Die Empirie zeige zum einen: Führungskräfte müssten wissensbasierte Kooperation anleiten, die Aneignung aufgabenbezogener Handlungskompetenz ermöglichen und dazu motivieren – was manipulativ nicht gehe, sondern konstruktive Impulse für die immer individuelle und dynamische Wissensarbeit erfordere. Zum anderen werde deutlich, dass sich die Logik von Wissensarbeit (dezentraler Umgang mit Komplexität) nicht nur am fordistischen Paradigma breche, sondern dass die Machtergreifung der Shareholder frühe Versuche, den neuen Anforderungen mit neuen Führungskonzepten gerecht zu werden, nunmehr geradezu nach dem Muster „passiver Revolutionen“ verändert habe, dabei aber auf die Verschärfung von Widersprüchen hinauslaufe. Unter dem Kostendruck sei die Management-Revolution zu einer „passiven Revolution“ geworden. (Ergebnisse der 5. europäischen Erhebung über Arbeitsbedingungen: Auf zwei Internetseiten – siehe den Foliensatz zum Referat – finden sich Beispiele dafür, wie auf

Grundlage anonymer Online-Befragungen Führungsstile in Unternehmen von den Beschäftigten bewertet werden.) Probleme im Produktionsablauf sollten die Beschäftigten lösen, sie würden aber nicht in Entscheidungen der Unternehmensführung eingebunden, es existiere also nur eine Teil-Partizipation. Andere Länder stünden durchaus besser da als Deutschland, über einen „Führungs-Führerschein“ müsse die Rolle von Betriebsleitungen neu definiert werden. Wer Leitungsfunktionen übernehme, stünde auch vor der Angst an Statusverlust, falls er diese Funktionen nicht mehr ausüben könne oder wolle, deswegen seien sozial geschützte Rücktrittsoptionen einzurichten. Die wissensökonomische Entwicklung – ausgehend von einer kompetenteren und verantwortungsvolleren Rolle der Arbeitenden – ziele aus sich heraus auf Stakeholderinteressen, ökologische und soziale Nachhaltigkeit. Die Verbindung von „artistischer“ Kritik und Kritik an den sozialen Verhältnissen könne „erhebliche Veränderungsenergie“ freisetzen.

Karl-Heinz Brandl berichtete im Anschluss daran über Erfahrungen der ver.di-Fachgruppe IT über Probleme, aber auch Erfolge bei der Organisation von Wissensarbeitern in der IT-Branche (am Beispiel von IBM, SAP und T-Systems). Der finanzmarktgetriebene Kapitalismus führe über beständige Umstrukturierungen im Zeichen der Steigerung von Renditezielen dazu, dass auch für die hochqualifizierten Wissensarbeiter Betriebsrat und Gewerkschaft und die Vernetzung von Interessen wichtiger werde. Die Sicherung von Arbeitsfähigkeit, Beschäftigungsfähigkeit und die Abwehr von vermehrter Leiharbeit (Freelancer) seien Themen über die ver.di sich in der IT-Branche positionieren könne. Probleme für Festangestellte könnten sich durch innovative „Cloudsourcing“ – Methoden ergeben, weil eine „Liquid Community“ entstünde, die je nach Arbeitsanfall bereit stünde und so die Zahl Festangestellter reduziert werden könne. Es gebe allerdings auch Beispiele (SAP) wo kurzfristiges Cost-Cutting von sehr hohem Niveau aus bei generell sehr starker Marktstellung des Unternehmens keine wirklichen Ansatzpunkte für gewerkschaftliche Arbeit eröffnet habe. Bei Umfragen habe sich als größte Problematik die der Arbeitsintensität ergeben, mit Auswirkungen auf die Gesundheit, z.B. Burnout-Syndrom. Durch ständigen Austausch von Mitarbeitern – ältere raus, jüngere rein – werde zudem die individuelle Leistung und Erfahrung entwertet.

Frank Mußmann berichtete schließlich am Beispiel der Universität Göttingen über die Ergebnisse einer Befragung anhand des DGB-Index Gute Arbeit – zunächst in Bezug auf die Zentralverwaltung (Rücklauf 73%), dann auch in Bezug auf fünf ausgewählte Fakultäten (Sozialwissenschaften, Agrarwissenschaften, Forstwissenschaften, Physik, Theologie; Rücklauf 50%, bei den Professoren 86%). Die Befragungsergebnisse spiegelten – bei aber durchaus bemerkenswerten Unterschieden etwa zwischen verschiedenen Fakultäten – die z.T. dramatischen Folgen der Ökonomisierung der Universitäten wider, so etwa anhand der Befunde zu Arbeitsintensität, Beschäftigungssicherheit, Aufstiegschancen etc. im Mittelbau. Bemerkenswert sei aber auch, dass die Befragung der Professoren im Blick auf die Arbeitsintensität sehr kritische Werte ergebe – man könne die Folgen des Bologna-Prozesses mit Händen greifen.

Für die *Generaldebatte* haben wir uns relativ viel Zeit genommen. Das Protokoll kann nur einige wesentliche Aspekte herausgreifen:

Mit Blick auf die über die Befragung zu Guter Arbeit sichtbar gemachten Phänomene der Krise der Universität wurde darauf hingewiesen, dass heute die zunehmend selbstreferentielle Wissensvermehrung der Geistes- und Sozialwissenschaften geradezu notwendigerweise ignoriert würden – und auf entsprechende unterschiedliche Selbstwahrnehmungen der Soziologie, etwa bei H. Plessner in den 1950er Jahren oder bei M.- R. Lepsius heute verwiesen. Korrespondierend wurde über die eindimensionalen stereotypen, von wenig

Verständnis zeugenden Fragen von Managern an die sozialwissenschaftliche Forschung berichtet („Wie viel Leiharbeit verträgt unsere Fertigung?“)

Hinsichtlich der Wissensproduktion stelle sich die Frage, inwieweit die Entstehungsprozesse von Wissen gesellschaftlich formbestimmt seien. Insbesondere könne es unter den Zwängen der Kapitalverwertung auch zur Überproduktion von Wissen, zu oft nicht genutztem oder nicht angemessen interpretiertem Wissen kommen wie das Bonmot von den „Varieties of Ignorance“ anzeige. Dabei müssten in Prozessen korporativistischer Wissenserzeugung v.a. auch die Tatsache und Folgen von Machtkämpfen bedacht und mehr in den Blick genommen werden.

Desweiteren wurde nochmals auf die erheblichen Unterschiede zwischen Unternehmen bei der Organisation von Wissensarbeit – und also auch der Ausschöpfung ihrer Potentiale – verwiesen. Ebenso gebe es, wie die Forschung zu den „Varieties of Capitalism“ zeige, national erhebliche Unterschiede. Im Rahmen der Arbeit des FNPA sei das ja auf dem Workshop zum „nordischen Modell“ auch Thema gewesen. Das verweise nochmals auf arbeitspolitische Spielräume bei der Gestaltung von Wissensarbeit.

Große Bedeutung komme dabei auch der Qualität von Wissensarbeit zu. Insbesondere könne Standardisierung ein wirksames Mittel zur Qualitätssicherung auch bei Wissensarbeit sein. Dabei wurde explizit darauf verwiesen, dass diese nicht mit Taylorisierung gleichzusetzen ist. Es handele sich um die Festlegung von Qualitätsstandards und Zertifizierung von Prozessen mittels Normen. Die lediglich profitorientierte Wertschöpfung führe an Grenzen, wie die Praxis von Projektarbeit zeige. Die Unternehmen bewegten sich oft an dieser Grenze oder Schwelle, an der Kostenreduktion etc. (vs. Qualität) in ökonomischen Misserfolg umschlägt. Zugespitzt ließe sich fragen: Wie viel Leiharbeit hält der Prozess aus? Diese Grenze oder Schwelle gestalte sich bspw. nach Branchen unterschiedlich aus, so wäre der Maschinenbau aufgrund seiner Produktion von Investitionsgütern nicht allzu risikobereit (hinsichtlich von Qualitätseinbußen). Trotz aller Unterschiede in Aufgaben und Vorgehensweisen von Projektarbeit gäbe es aber projektübergreifend gleichartige Probleme, die sich zur Mobilisierung von Wissensarbeitern für bessere Bedingungen nutzen ließen. Es wäre sinnvoll, eine öffentliche Qualitätsdebatte von unten“ – durch die Gewerkschaften – anzustoßen, ein „Qualitätsbewusstsein“ zu schaffen, damit in die Gesellschaft hineinzuwirken (Niederschlag in der Kultur, in den Institutionen), wobei eine rein ökonomische Diskussion zu kurz greifen würde.

Der Zusammenhang zwischen Arbeitsqualität / Unternehmenskultur und Innovationsfähigkeit / Produktivität werde (noch) nicht wirklich erkannt. Auf die Qualitätsdebatte müsse differenziert geantwortet werden. Arbeitsqualität sowie Gesundheit und Arbeitsfähigkeit sollten über die vorhandenen Befunde hergestellt werden. Das betriebliche Gesundheitsmanagement nehme eine wichtige Funktion bei der Gestaltung von Wissensarbeit ein. Dabei könnten insbesondere Gefährdungsbeurteilungen Anlass und konkrete Hinweise zur Verbesserung von wissensbasierter Projektarbeit im Spannungsfeld von Produktivität und Gesundheit geben. Die gerade auch bei hoch qualifizierten Wissensarbeitern stark zunehmenden psychischen Belastungen fänden inzwischen große Resonanz in den Betrieben und bildeten im Zusammenhang mit Instrumenten des Gesundheitsmanagements wie etwa Gefährdungsbeurteilungen wichtige Ansatzpunkte und Hebel gewerkschaftlicher Mobilisierung, Organisation und Einflussnahme auf Arbeitsbedingungen. Ein Thema dabei sei die ausreichende und adäquate Qualifizierung der Beschäftigten, das auch die Gewerkschaften bearbeiten müssten.

Partizipation und Mitwirkung gerieten dabei allerdings leicht in die Widersprüche zwischen einerseits erwünschter Beteiligung und Einflussnahme seitens der Wissensarbeiter auf

Arbeitsbedingungen und -prozesse der Projektarbeit und andererseits zusätzlicher Belastung, indem der dafür erforderliche Aufwand als zusätzliches „Add-on“ auf ohnehin schon hohe Beanspruchungen empfunden werde bzw. ist, wenn der Kern des Problems nicht bearbeitet wird. Eine wesentliche Forderung sei daher, in der Projektarbeit hinreichend Ressourcen und Spielraum für Beteiligung zu schaffen.

Der genauere Blick auf qualifizierte Wissensarbeit offenbare zudem eine sehr hohe Leistungsvarianz der individuellen Wissensarbeiter. Dabei ist jedoch fraglich, ob diese tatsächlich messbar ist. Mittels Methoden indirekter Steuerung wie Kennzahlen u. dgl. würden diese Unterschiede vom Management häufig zur Selektion sog. „Low Performer“ ausgewertet und genutzt. Dagegen müsse sich eine auf Produktivität zielende Abwehrstrategie auf die spezifische Förderung weniger leistungsfähiger Wissensarbeiter und gemeinsames Lernen durch Beteiligung ausrichten und die Fokussierung auf Kennzahlen des Finanzmarktes überwinden.

Für die weitere wissensgesellschaftliche Entwicklung müsse mit Nachdruck auch die Notwendigkeit der Umsteuerung in nachhaltiges Wirtschaften reflektiert und betrieben werden. Eine derart tiefgreifende Restrukturierung der gesamten gesellschaftlichen Reproduktion erfordere hohe zusätzliche Forschungs- und Entwicklungsanstrengungen und in höchstem Maße kooperative sowie interdisziplinäre Problemlösungen. Ohne deutliche Ausweitung qualifizierter Wissensarbeit auf Basis stabiler Rahmenbedingungen und neuer institutioneller Arrangements sei das gar nicht zu leisten. Auch müssten dabei die Ungleichheiten gesellschaftlicher Entwicklung in verschiedenen Regionen der Welt bedacht und, beispielsweise durch internationale Kooperationen, bewältigt werden.

Ein ernst genommener „Kurswechsel“ (im Sinne von sozial-ökologischem Umbau oder Grünem New Deal und erweiterter Partizipation der Arbeitenden) gehe nur über die Mobilisierung der WissensarbeiterInnen. Die müsse dann aber eigene unmittelbare Interessenorientierungen überschreiten. Die Frage sei hier, ob und wie vernetztes Handeln *arbeitspolitisch* werden könne und wie es sich mit Formen traditioneller gewerkschaftlicher Interessenpolitik verknüpfen lasse, schließlich: ob und wie sich hier so etwas wie ein neues ‚revolutionäres Subjekt‘ gesellschaftlicher Veränderung konstituieren könne bzw. inwiefern „das Subjekt“ politische Sprengkraft berge – unabhängig von Gewerkschaft.

Dazu wurden verschiedene Stichworte vorgebracht wie Autonomiebedürfnis, sich also nicht den Unternehmenszielen unterwerfen zu wollen, sich den „Subjektivierungsprozessen“ in diesem Sinne zu entziehen bspw. in der Form, dass ein „Wissensarbeiter“ es durchaus als problematisch ansehe, „unsinnige“ Produkte zu entwickeln. Hier böten sich ganz hervorragend und dringend Anknüpfungspunkte für Gewerkschaftsarbeit an.

Schließlich wurde die Frage aufgeworfen, wie sich denn im Lichte dieses Workshops zu Wissensarbeit, die über die Arbeit des FNPA hergestellten Verknüpfungen von (1) generelleren Debatten über Zukunft und Subjektivierung von Arbeit, (2) die Neue Wirtschaftsdemokratie und (3) die Gute Arbeit darstellten. Ein Verknüpfungsvorschlag lag darin,

- das zu recht Besondere von Wissensarbeit darin zu sehen, dass hier die Gegenstände von Arbeit in komplexen Bezügen, also wissenschaftlich, verstanden werden müssen, um bearbeitet werden zu können.
- Insofern sei man bei Wissensarbeit gewissermaßen beim Prototyp oder Vorreiter von Subjektivierungsprozessen, die dann allerdings auch die Organisation weniger qualifizierter Arbeit erreichten. Insofern die FNPA-Debatten allerdings gegen

produktivistische Verkürzungen von Beginn an „das Ganze der Arbeit“ betont hätten, sei die „klassische“ Antwort auf das vermeintliche revolutionäre Subjekt ohnehin ausgeschlossen worden.

- Die Neue Wirtschaftsdemokratie schließlich sei primär über die sich zuspitzenden Krisenprozesse – die Europakrise auch als Krise der Demokratie – in unseren Debatten wichtig geworden. Aber um Neue Wirtschaftsdemokratie gehe es genau deshalb, weil mit der heute diskutierten Entfaltung der Produktivkraft der lebendigen Arbeit Wirtschaftsdemokratie „von unten“ (Selbstorganisation, Beteiligung, partizipative Demokratie) einen ganz anderen Stellenwert erhalte.
- Die Verknüpfung mit Guter Arbeit schließlich ergibt sich aus dem emanzipativen Vorgehen, bei dem die Interessen der Beschäftigten und deren Teilhabe im Fokus der Initiative stehen. Mit dem Index Gute Arbeit ist ein elaboriertes Instrument geschaffen worden, um eben die Ansprüche der Arbeitenden zu eruieren und damit eine Legitimationsbasis für (Gewerkschafts-)Politik zu bereiten. Dieses Instrument bietet sich auch in hervorragender Weise für eine Kooperation von Wissenschaft und Gewerkschaft an wie die Erhebungen an der Universität Göttingen in Ansätzen zeigen. Die Initiative setzt zudem an den diskutierten Widersprüchen bei der Entfaltung von wissenschaftsgesellschaftlicher Produktivkräfte im Spannungsverhältnis zu Steuerungs- und Kontrollinteressen, aber eben auch zu Cost-Cutting- und Outsourcing-Strategien im Zeichen ungebremst forcierter Profitinteressen an wie hohe Arbeitsintensität, Leidensdruck (Bsp. Burn-out). Für diese (unmittelbaren) Probleme werden gemeinsam mit den Arbeitenden Lösungen entwickelt.

In Anbetracht der Vielfalt der Erscheinungsformen von Wissensarbeit stelle sich dabei erneut die Frage nach genauerer Abgrenzung: Sei nun nahezu jegliche Arbeit durch mehr oder weniger ausgeprägten Umgang mit Wissen gekennzeichnet oder gebe es noch nennenswerte Bereiche traditioneller Industrie- oder Dienstleistungsarbeit, die sich davon unterscheiden? Ließen sich etwa mittels Analyse von Arbeitsgegenständen, Arbeitsmitteln und Arbeitsorganisation unterschiedliche Formen von Wissensarbeit ausmachen? Ein wichtiger Aspekt scheint zu sein, dass die Planung von Arbeit wichtiger und schwieriger wird. Kennzeichnende Unterscheidungsmerkmale von Wissensarbeit müssten zunächst sehr genau analysiert und verstanden werden, bevor sich gewerkschaftliches Handeln auf das Neue angemessen einstellen könne. Insbesondere müssten mit Blick auf Wissensarbeit neue Einmischungsmöglichkeiten erkundet oder auch spezifische Anknüpfungspunkte an den Kampf um mehr Wirtschaftsdemokratie gesucht werden.

Dortmund, 29.04. Helmut Martens

Berlin, 12.05. Pia Paust-Lassen (redaktionell 21. 05.)

Karlsruhe, 14.05. Peter Brödner (redaktionell nochmals 18.05.)

Berlin, 17.5. 2012 Nadine Müller