

## **Entwicklungstrends der Industriearbeit – Ansatzpunkte für gewerkschaftliche Arbeitspolitik\***

Lassen Sie mich mit einer biografischen Bemerkung beginnen. Für mich schließt sich im Haus der IG Metall auch ein lebensgeschichtlich-professioneller Kreis. Ende der 50er Jahre saß ich hier in Frankfurt, am gleichen Ort, freilich noch im alten Gebäude der IG Metall mit Otto Brenner und Hans Matthöfer zusammen. Es ging um die Unterstützung des SDS in seinen Auseinandersetzungen mit der SPD. Matthöfer, damals Leiter der IG Metall Bildungsabteilung, suchte damit auch den Kontakt und die industriesoziologische Unterstützung für sein Konzept einer betriebsnahen Bildungsarbeit. Zusammen mit Manfred Teschner, damals Assistent bei Adorno und einem kleinen Kreis von SDS-Studenten entwickelten wir die sogenannte „Ford-Aktion“ – sehr gut dokumentiert von Klaus Peter Wittemann und in den letzten Jahren ja auch gehandelt als frühes Beispiel für erfolgreiches Organizing. Wir führten damals Recherchen bei Ford in Köln durch sowie eine Umfrage mit Ford-Arbeitern. Das war meine erste industriesoziologische Forschung.

Es ging dabei ziemlich genau um das, was Detlef Wetzel jüngst in die plastische Formulierung brachte: „Erschütterungen im Arbeitsverhalten aufspüren“. Das heißt, es ging um das Aufdecken der Kritik der Beschäftigten am Rationalisierungsprozess des Unternehmens und um manifeste Arbeitskonflikte; gleichzeitig ging es um das Aufspüren möglicher Widerstandskräfte, mehr noch: um emanzipatorische Reaktionen der Arbeiter, d.h. um ihre Selbstbestimmungsperspektiven, um das Erkennen und Fördern ihres demokratischen Verhaltenspotenzials. Einerseits versuchten wir die wissenschaftliche Dechiffrierung kapitalistischer Rationalisierung, die Offenlegung ihrer Konzeptlogiken und Bestandteile sowie ihre Arbeitswirkungen und ihre Verarbeitung durch die Betroffenen. Andererseits ging es um das politische

---

\* Beitrag zu: Totgesagte leben länger? Perspektiven der Industriearbeit im Gegenwartskapitalismus  
Herausforderungen für Arbeitsforschung und Gewerkschaften  
Symposium des Arbeitskreises Arbeitsforschung und Arbeitspolitik beim Vorstand der IG Metall Frankfurt  
am 30. Januar 2014 über: Michael Schumann, Das Jahrhundert der Industriearbeit, soziologische Erkenntnisse und Ausblicke, Weinheim und Basel 2013

Ausloten dieser Befunde in der Interessenperspektive der Beschäftigten. Diese Kombination von wissenschaftlichen Erkenntnisinteressen und Praxisbezug blieb mein industriesoziologisches Kredo ein Leben lang.

Oskar Negt hat in seiner Besprechung meines Buches in den WSI-Mitteilungen auf den Zusammenhang mit dem Frankfurter Institut für Sozialforschung hingewiesen, an dem ich studierte. Die Frankfurter Schule, so Negt, habe sich mit ihrem gesellschaftlichen Aufklärungsansatz weitgehend auf Kultur und Kulturindustrie konzentriert; sie habe deswegen „merkwürdigerweise in der Arbeitsgesellschaft und der Wirklichkeitsschicht der industriellen Produktion eine Lücke gelassen“. Ich hätte mich – so Negt – mit meinen Arbeiten bemüht, diese Leerstelle der Frankfurter zu schließen. Zu viel der Ehre. Aber in der Intention hat Oskar Negt das richtig benannt. Wie weit es mir mit meinen Arbeiten tatsächlich gelungen ist, dazu einen relevanten Beitrag zu leisten, haben andere zu beurteilen.

Ich möchte in meinem heutigen Diskussionsinput nicht wiederholen, was im „Jahrhundert der Industriearbeit“ nachzulesen ist. Vielmehr will ich den historischen Zugriff des Buchs nutzen zu einer durchaus auch kritischen Bilanz meiner eigenen Forschung. Dabei konzentriere ich mich auf den Zusammenhang: Was haben wir auf der Basis unserer Arbeits- und Unternehmensanalysen für Praxisüberlegungen ins Spiel gebracht und wie sind diese Empfehlungen aus heutiger Sicht zu bewerten. Die Absicht ist ausdrücklich: Welche Fehler haben wir gemacht und was können wir daraus lernen?

Ich unterscheide in meinem Beitrag zunächst die beiden Phasen tayloristisch-fordistische und post-tayloristisch-fordistische Rationalisierung und werde anschließend in einem dritten Teil einige allgemeine Überlegungen zur gewerkschaftlichen Arbeitspolitik vorstellen, d.h. meine Botschaft an den hier versammelten Kreis explizit machen.

### **Die Phase tayloristisch-fordistischer Rationalisierung**

Zur kritischen Analyse der tayloristisch-fordistischen Rationalisierung gab und gibt es viele einschlägige sozialwissenschaftliche Analysen. Die Arbeitskraft destruirende Wirkung dieser kapitalistischen Arbeitsgestaltung wurde vielerorts überzeugend nachgewiesen. Mit unserer

Untersuchung über „Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein“ Ende der 60er Jahre konnten wir allenfalls ihre prozess- und branchenweite Durchsetzung in Deutschland detaillieren.

Eigenständige und auch neue Akzente brachten wir m.E. vor allem in die wissenschaftliche und politische Diskussion über die Analyse der Einführung und der Arbeitswirkungen automatisierter Fertigungen ein. Damit waren ja in den 60er Jahren große Hoffnungen verbunden. Hoffnungen vor allem, dass das Arbeitsleid tayloristisch-fordistischer Rationalisierung mit dem Medium „technischer Fortschritt“ überwunden werden könnte. Unsere Ergebnisse desillusionierten diese Hoffnungsperspektive. Automatisierte Produktion blieb offenkundig auf insulare Nutzung beschränkt und war in ihren Einsatzbereichen mit höchst begrenzten Arbeitsverbesserungen verbunden. Bezeichnenderweise wurde auch mit dem qualifizierten Automationsarbeiter das erwartete Niveau von Facharbeit nicht erreicht. Mit unserer Polarisierungsthese wiesen wir zudem darauf hin, dass im Zuge dieses technischen Wandels der Fertigungen mehr Lückenbüßertätigkeiten als qualifizierte Tätigkeiten entstanden. Zum Faktor „Technik“ im Kontext der Arbeitsentwicklung konnte mit unseren Befunden nachgewiesen werden, dass er erst in der Kombination mit dem Faktor „Organisation“ konkrete Arbeitsfolgen festlegte.

Ob der gegenwärtig heiß diskutierte Schub zu einer Industrie 4.0 substanziell die Problemlagen der Industriebeschäftigten verändert, wage ich nicht einzuschätzen. Zumindest die klugen, vorsichtig abwägenden Bemerkungen dazu von Constanze Kurz verweisen eher auch hier auf Offenheiten. Weder scheint eine menschenleere Fabrik noch ein Qualifikationssprung gesichert. Und zum Umgang mit dem Faktor Arbeit bleibt zunächst abzuwarten, ob das Bekenntnis zur bleibenden Bedeutung des „Menschen“ bei Industrie 4.0 über die Glanzbroschüren hinaus durchgehalten wird.

Für uns hieß in den 70er Jahren die Praxis-Frage: Wie könnte auf den ermittelten Tatbestand „hohes, noch wachsendes Arbeitsleid“ politisch angemessen reagiert werden? Die damalige sozial-liberale Koalition, das heißt der Staat in enger Absprache mit den Gewerkschaften, bot sich als Träger einer dann so getauften Politik der „Humanisierung der Arbeit“ an. In der Startperiode gab es für dieses Programm auch einige Unternehmen als Mitspieler.

Es soll hier nicht darum gehen, erneut das HdA-Programm zu bewerten. Ohne Zweifel konnten partielle, vor allem ergonomische Verbesserungen der Arbeitsbedingungen erreicht wer-

den. Aber nicht zuletzt unsere „Wertstudie“ verdeutlichte die Grenzen staatlicher, administrierter HdA-Politik. Auf den Werften wurde in den 70er Jahren in aller Rabiathheit und höchster Beschleunigung durch tayloristisch-fordistische Rationalisierung handwerkliche Fertigung destruiert. Auf die radikale Dehumanisierung ihrer Arbeit reagierten viele Beschäftigte mit scharfer Kritik, Wut und auch Verzweiflung. Das heißt: eigentlich das geeignete Praxisfeld für das HdA-Konzept. Weit gefehlt. Obwohl von der IG Metall und den einschlägigen Betriebsräten mit beachtlichem Aufwand in Szene gesetzt, ließen sich die Beschäftigten nur höchst zögerlich und verhalten darauf ein. Wir stießen vielmehr auf einen wohl begründeten arbeitspolitischen Konservatismus. Warum? Das Programm kam von „außen“ und „oben“. Mit der Formalisierung von Arbeitsbedingungen wurden wichtige, in der Selbstaneignung der Arbeit gewonnene Verhaltensspielräume und selbst erarbeitete Entlastungsstrategien kaputtgemacht. Wir registrierten: Die Arbeitsaneignung, die die Beschäftigten im eigenen Interesse und mit ihren eigenen Mitteln unterhalb der Betriebsoffizialität vorgenommen hatten, geriet für sie in Gefahr. Die HdA-Politikansätze setzten zu wenig an bei den Problemschwerpunkten und Lösungsüberlegungen, wie sie in der eigenen Interessenperspektive notwendig erschienen. Diese Haltung haben wir in verschiedenen anderen HdA-Projekten wiedergefunden. Auch inhaltlich durchaus überzeugende Gestaltungsansätze fanden nur begrenzte Unterstützung und mussten mit viel Skepsis und Widerstand fertig werden – obwohl im wohl verstandenen Interesse der Beschäftigten entwickelt. Deutlich wurde, dass die Außensteuerung des HdA-Programms positive arbeitspolitische Wirkungen empfindlich eingeschränkt.

Die heutige Diskussion ist eine gute Gelegenheit, die frühzeitigen Bedenken von Werner Fricke gegen von außen administrierte HdA-Politik hervorzuheben. Er stellte Selbstbeteiligung ins Zentrum seines Peiner Projekts. Das war gerade aus heutiger Sicht konzeptionell richtig. Dennoch will ich meine mehrfach formulierte Skepsis nicht ganz zurücknehmen. Ließ sich unter den damaligen betrieblichen Bedingungen ein Selbstbeteiligungskonzept wirklich nachhaltig umsetzen? Das Projekt erfuhr beachtliche Staatssubventionierung. Das heißt, es rechtfertigte sich betrieblich vor allem durch Staatsmittel. Vom damaligen IG Metall-Betreuer Reimar Birkwald galt deswegen zum Peiner Projekt als geflügeltes Wort: „In Blei gießen“. Die einzige vernünftige Lösung wäre die veralteten Produktionsanlagen zu verschrotten. Aber ich möchte hier die damaligen Debatten nicht wieder aufrollen.

Es bleibt mein kritischer Blick zurück: Die offizielle, von außen gesteuerte HdA-Politik konnte nicht erfolgversprechend umgesetzt werden. Es fehlte gesicherte Selbstbeteiligung und

verantwortliche Prozessmitgestaltung der Betroffenen. Ob dieser Anspruch unter tayloristisch-fordistischen Rahmenbedingungen Realisierungschancen hatte, lasse ich jetzt offen. Bei einer heute wieder aktuellen Neuaufnahme der damaligen Programmüberlegungen wird es vor allem auch darum gehen, gerade in dieser Hinsicht die Projektkonditionen zu verbessern.

Angemerkt sei an dieser Stelle aber auch, dass wir damals im SOFI ebenfalls den Versuch der IG Metall begleiteten, sich tarifpolitisch gegen wachsende Arbeitsrestriktivität zu stellen. Der 1984 unter dem Titel „Tarifvertrag zur Verbesserung industrieller Arbeitsbedingungen – Arbeitspolitik am Beispiel des Lohnrahmentarifvertrag II“ von Helmut Schauer u.a. publizierte Forschungsbericht weist für diesen Ansatz beachtliche Erfolge, sprich erreichte Arbeitsverbesserungen aus. Auch wenn damals nicht ausdiskutiert: eine interessante Doppelstrategie staatlicher und tarifpolitischer Initiativen. Wenn heute wiederum über gewerkschaftliche Arbeitspolitik nachgedacht wird, so sind dafür auch die Erfahrungen mit dem Lohnrahmen II von höchster Aktualität.

### **Die Phase post-tayloristisch-fordistischer Rationalisierung**

Mit „Das Ende der Arbeitsteilung?“ eröffneten wir in den 80er Jahren die Debatte um eine post-tayloristisch-fordistische Rationalisierungspolitik. Unsere wichtigste Botschaft war: Mit Neuen Produktionskonzepten kommt in den Unternehmen eine Nutzungsform von Arbeitskraft ins Spiel, die grundlegend veränderte, auch verbesserte Möglichkeiten bietet, Beschäftigteninteressen wahrzunehmen.

Wer etwas Neues entdeckt und dem Publikum präsentiert ist wohl leicht in Gefahr, die Konditionen dieses Sachverhaltes zu überziehen. Um es auf einen Punkt zu bringen: Wir überschätzten die Lernfähigkeit des Kapitals. Wir erwarteten, dass der, wie wir damals formulierten, „aufgeklärtere Umgang mit der Arbeitskraft“, einmal in seiner ökonomischen Nützlichkeit erkannt, einen Markstein setzt, hinter den nicht mehr zurückzufallen ist. Wir betonten zwar durchaus die zu beobachtende „privatistische Verengung“ ihrer Umsetzung. Aber wir setzten doch darauf, dass das Kapital, die erweiterten Nutzungsoptionen einmal begriffen, sich zügig darum bemühen würde, die neuen Ansätze breiter zu nutzen

Schon im „Trendreport“ Mitte der 90er Jahre mussten wir feststellen: weit gefehlt. Eine Ausstrahlung auf jene Low-Tech-Einsatzfelder, in denen der ganzheitliche Aufgabenzuschnitt und die selbst organisierte Arbeitsausführung zur Bewältigung der Prozesse nicht zwingend geboten waren, erfolgte nicht. Dort blieb alles beim Alten. Schlimmer noch: Zum Teil war sogar Rekonventionalisierung angesagt.

Wichtiger noch war freilich die sich immer stärker durchsetzende rigide Instrumentalisierung der Neuen Produktionskonzepte auf Kosten der Arbeitsbedingungen durch das Kapital. Sie läuft in der wissenschaftlichen Debatte unter den Stichworten „Entgrenzung“ und „Subjektivierung“. Und sie brachte in der Tat neue Sachverhalte des veränderten Arbeitseinsatzes auf den Tisch, die wir beim Aufspüren der Neuen Produktionskonzepte nicht antizipiert hatten. Jedenfalls für wichtige Beschäftigtengruppen insbesondere in den Angestelltensektoren war Selbstaussbeutung in Selbstverantwortung angesagt. Sich kaputtmachen in Eigenregie. Von den vom Kapital initiierten Arbeitsverbesserungen blieb da oft wenig übrig. Bedeutet Post-tayloristisch-fordistische Rationalisierung: für die Beschäftigten also eine Perspektive des Rückschritts? Eine noch engere Bindung der zum Verkauf seiner Arbeitskraft Gezwungenen an das Kapital?

Für mich gilt als Lehre aus der Entwicklung der Neuen Produktionskonzepte zunächst eines: Wir haben die Lernfähigkeit des Kapitals falsch eingeschätzt. Gelernt hat das Kapital, dass es Alternativen zu den suboptimalen Nutzungsstrategien des tayloristisch-fordistischen Rationalisierungsansatzes gab. Ein ganzheitlicherer Umgang mit der Arbeitskraft bringt deutliche Verwertungsvorteile. Erhöhte Qualifikationen, erweiterte Verhaltensspielräume, größere Selbstständigkeit, mehr Selbstverantwortlichkeit kann Profite erhöhen. Aber diese Profitperspektive bleibt das Nadelöhr, durch das jede Gestaltungsmaßnahme durchschlüpfen muss. Dieses Nadelöhr stellt den Zensor dar, der festlegt, was geht und was nicht geht.

Freilich: dabei kommt Neues ins Spiel. Das Nadelöhr kann in der Perspektive der Beschäftigten erweitert werden. Ich würde heute nicht mehr von Win-Win-Situationen sprechen. Das unterstellt zu sehr harmonisches Aushandeln, ziehen an einem Strang, gleichläufige Belohnung. Aber die neuen Rationalisierungskonzepte vergrößern die Zugangsschneise, durch die, nicht ohne Nachhilfe der Beschäftigten selbst und ihrer Vertretung, höchst relevante Arbeitsverbesserungen erreicht werden können. Darin liegt der zentrale Unterschied zu den Verhandlungs- bzw. Kampfbedingungen bei tayloristisch-fordistischer Rationalisierung. Eine optimale

Kapitalverwertung benötigt eine aufgewertete Arbeitskraft, die sich teurer verkaufen kann, und, durch die Aufwertung, dann auch das nötige Selbstbewusstsein und die verbesserte Verhandlungsmacht hat, eigenständige Forderungen durchzusetzen.

In dieser Hinsicht war unsere Einschätzung der Neuen Produktionskonzepte doch nicht ganz falsch. Sie eröffnen neue Verhaltensoptionen – die es freilich erst zu nutzen gilt, um darüber tatsächliche Arbeitsverbesserungen zu erreichen. Wenn Dieter Sauer in seiner jüngsten Veröffentlichung (2013) unter dem Titel „Organisatorische Revolution“ von der Entwicklung des Subjekts entlang „indirekter Steuerung“ und neuen Rationalisierungsstrategien als „politischem Sprengsatz“ spricht, dann nimmt er damit diese Optionen auf. Ich denke, dass sich die Konzepte „eigensinniger“ und „innovativer Arbeitspolitik“ nach dem voran Gesagten – über Selbstbeteiligung, Empowerment unten und Widerstandsgeist, der Lernfähigkeit des Kapitals erst erzwingen muss – durchaus vermitteln lassen.

Sieghard Neckel vom Frankfurter Institut für Sozialforschung hat Ende des letzten Jahres in einem Interview den neuen Ansatzpunkt für Arbeitspolitik besonders anschaulich formuliert: Ich möchte ihn deswegen ausführlich zitieren: „Wenn ich Menschen ständig auffordere: Bringe deine ganze Persönlichkeit in deine Arbeit ein, nicht nur deine kognitiven Fähigkeiten, sondern deine Gefühle, deine Werte, deine Kreativität, stelle dir selbst deine Aufgaben, erledige deine Projekte eigenständig, uns als Management interessiert nur dein Ergebnis – wenn das so ist, dann mobilisiert man permanent die besten Seiten des Menschen. Wenn die Unternehmen diese Mobilisierung jedoch gleichzeitig auf das ökonomisch Verwertbare begrenzen wollen und sagen, es zählt von dem, was du eingebracht hast, aber nur das, was auch Gewinn abwirft, und du sollst zwar selbständig sein, aber unsere Hierarchien gibt es selbstverständlich weiter – wenn es also zu solch widersprüchlichen Botschaften kommt, dann kann ich das als Management irgendwann nicht mehr kontrollieren, weil mit dieser Aktivierung zugleich die Ansprüche der Beschäftigten wachsen. Ich lasse damit also einen Geist aus der Flasche.“

Bei Goethes Zauberlehrling brachte dann doch der Zauberer die Lösung und rettete das System. Bei den Beschäftigten könnte und sollte es anders laufen. Bei den stattfindenden Auseinandersetzungen bleibt es bei konfrontativem Kampfhandeln zwischen Kapital und Arbeit. Aber soweit die erweiterten Aufgabenstellungen greifen, kann man davon ausgehen, dass sich die Kräfteverhältnisse zugunsten von Arbeit verschoben haben. Willkür des Managements kann eingeschränkt und erweiterte, gerade arbeitsprozesslich notwendige Zugeständnisse kön-

nen durchgesetzt werden. Es geht also darum, die vom Kapital begonnene Aktivierung und Aufwertung der Rolle der Beschäftigten aufzugreifen. Neue Produktionskonzepte müssen also weiterentwickelt werden. Deswegen haben wir sie dann auch in „innovative Arbeitspolitik“ umgetauft.

Ich will mich hier auf einige markante Aspekte dieses Ansatzes beschränken:

- Die behaupteten erweiterten Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten gilt es individuell und kollektiv abzusichern.
- Innovative, auf Selbständigkeit und erweiterte Gestaltungsspielräume setzende Arbeits- und Beschäftigungsformen bedürfen der Flankierung durch leistungspolitische Regularien, die für die Beschäftigten auch in dieser neuen Welt Sicherheiten und Schutzmechanismen schaffen und Spaltungen entgegenwirken.
- Die in neuen Arbeitsformen angelegten Möglichkeiten einer stärkeren Demokratisierung und De-Hierarchisierung betrieblicher Strukturen und Entscheidungsprozesse dürften sich nur durch aktives Handeln der Betroffenen selbst und ihrer Interessenvertretung realisieren lassen. Hierbei geht es um sehr konkrete Forderungen wie Mitsprache bei der Personalbemessung, gewählte Teamsprecher, gesicherte Zeiten und Orte für Beteiligung, institutionalisierte Mitspracherechte. Der Katalog lässt sich fortschreiben.

Diese erweiterten Mitsprache- und Beteiligungsmöglichkeiten halten sich im Rahmen des Nadelöhrs kapitalistischer Verwertungslogik, doch sie erweitern die Durchlässigkeit. Dies erfordert gleichermaßen kooperative wie konfliktbereite Politikansätze.

Nichts von diesen Veränderungen fällt als reifer Apfel vom Baum. Lernfähigkeit im Kapitalismus ergibt sich als Folge konkreter Auseinandersetzungen. Sie müssen erstritten werden. Das ist dann kein Allgemeinplatz, wenn ich hinzufüge: In Aktivierung einer strikt beteiligungsorientierten Demokratie von unten, in der die Beschäftigten genau wissen, was sie mit der einzelnen Forderung an Verbesserung erreichen. Die veränderten Nutzungsformen der Arbeitskraft haben die Durchsetzungschancen einer solchen Arbeitspolitik meines Erachtens deutlich erhöht. Ich beschwöre hier keine Taube auf dem Dach. Schon das Projekt Auto 5000 bei VW hat Anfang 2000 die Möglichkeiten einer innovativen Arbeitspolitik demonstriert. In aktuellen, von Martin Kuhlmann geleiteten Forschungsprojekten am SOFI, in denen offensi-



ve, jetzt auch den Angestelltenbereich mit einschließende Formen innovativer Arbeitspolitik - untersucht wird, zeigt sich beides: Geschenkt wird den Belegschaften vom Kapital nichts, aber in Ausnutzung der erweiterten Ansprüche an die Arbeitskräfte und ihrer erhöhten Durchsetzungsfähigkeit können beachtliche Verbesserungen durchgesetzt werden.

### **Abschließende Bemerkungen**

So viel zu: „Aus Fehlern lernen“. Zum Schluss noch einige wenige Anmerkungen zu neuen Herausforderungen, die gemeinsam von arbeitsorientierter kritischer Soziologie und IG Metall angegangen werden sollten. Ich beschränke mich auf drei Punkte.

1. Die Liberalisierung der Finanzmärkte hat viele Ökonomien beinahe in den Abgrund gerissen. Seitdem ist wieder von industriepolitischen Initiativen die Rede. Nicht zuletzt in den Reihen der europäischen Kommission. Dort sieht man sich nicht nur von China, sondern zunehmend mehr auch durch die „industrielle Renaissance in den USA“ herausgefordert. Technologische Innovationen, Ressourceneffizienz, Energiepolitik und Bildung werden dabei als wichtigste Strategiedesiderate ins Spiel gebracht. Arbeitspolitik bleibt da gänzlich unterbelichtet. Dem ist entgegen zu halten. Eine europapolitische Herausforderung im Kerngeschäft der IG Metall.

2. Die IG Metall hat auf die Herausforderungen von Prekarisierung und neuer Governance der Unternehmen bereits reagiert. Das Engagement zur Re-Regulierung von Leiharbeit und Werkverträgen sind positive Beispiele von Organisationslernen. Auf diesem Weg sollten IG Metall und eine arbeitsbezogene Soziologie weitergehen. Dabei sollte es vor allem auch um die Neudefinition der Produktionsmodelle gehen. Mit den gegenwärtig vielerorts erprobten Produktionsmodellen mit ihrem Mix aus Stammwerk mit erweiterten Sub- und Fremdunternehmen zeichnen sich gravierende Interessenverletzungen ab, auf die zu reagieren ist. Mit kritischen Analysen und, um noch einmal mit Oskar Negt zu sprechen, einem „utopischen“ Überschuss in der praktischen Arbeit.

3. Ich kann Klaus Dörres Einlassung im Nachwort zu meinem Buch in weiten Teilen aufgreifen. Das betrifft auch das Verhältnis von Arbeit und Reproduktion. Wo das gesamte Subjekt in Beschlag genommen und der Kapitalverwertung unterworfen wird, ist eine rein arbeitszentriert Perspektive überholt. Die zunehmende Verzahnung von Arbeit und Leben ist in

Gefahr, die elementaren Fortschritte der bürgerlichen Gesellschaft, die Trennung von Proletariat und Citoyen, zu suspendieren.

Damit ist für mich vor allem das Demokratiethema angesprochen. Die Kritik hat sich deutlich verbreitert. Die Rede ist von steigenden Verweigerungen, von Post-Demokratie, von autoritärem Kapitalismus. Von einer sozial gespaltenen Demokratie, in der das gesellschaftliche Unten immer weniger zum Zuge kommt. Für die Gewerkschaften muss das heißen, in diese Debatte ihre Mitbestimmungspositionen einzubringen. Nicht in der schlichten Wiederholung ihrer alten Konzepte. Die Kritik hat hier viele nicht eingelöste Ansprüche und Entfremdungserscheinungen, ausgehend vom Demokratieanspruch, offen gelegt. Arbeitspolitik von „unten“ ist ein Strategievorschlag, um hier weiterzukommen. Konkret: In die wieder belebte zivilgesellschaftliche Demokratie-Debatte ist die gewerkschaftliche Mitbestimmungsfrage einzubringen.

Damit schließt sich für mich der Bogen: In den 50er/60er Jahren engagierte sich die IG Metall gesellschaftspolitisch im Kampf gegen das formierte, autoritäre Nachkriegs-Adenauer Deutschland. Heute steht eine arbeitspolitische Strategie auf der Tagesordnung, die an diese gesellschaftspolitische Zielsetzungen wieder anknüpfen könnte. Im Kampf um gute Arbeit und demokratische Selbstbestimmung in der Arbeit geht es auch um eine lebenswertere Gesellschaft. Das Symposium heute stellt die Frage: „Totgesagte leben länger?“ In demokratiepolitischem Sinne würde ich das Fragezeichen tilgen: Totgesagte Industriearbeit lebt länger! - Ausrufungszeichen.