

# Arbeitspolitische Innovationen : sozial- ökonomische Alternative zum neoliberalen Kostenwettbewerb

Autor(en): **Oehlke, Paul**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Widerspruch : Beiträge zu sozialistischer Politik**

Band (Jahr): **26 (2006)**

Heft 50

PDF erstellt am: **17.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-651724>

## **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern. Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

## **Haftungsausschluss**

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

## **Arbeitspolitische Innovationen**

### **Sozial-ökonomische Alternative zum neoliberalen Kostenwettbewerb**

Hier werden arbeitspolitische Innovationsstrategien zur Diskussion gestellt, die sich an sozialen und ökologischen Zielsetzungen orientieren. Sie verstehen sich als alternative Produktivitätspfade zur politischen Entfesselung der Marktkräfte auf Kosten der Arbeits- und Lebensbedingungen wachsender Bevölkerungsgruppen. Schon vor Jahren hatte eine hochrangige Expertengruppe der EU (European Commission 1998, 47-49) vor den Folgen einer lediglich negativen, von lohn-, sozial- und steuerpolitischen Dumpingwettläufen einzelner EU-Mitgliedstaaten getriebenen Integration gewarnt. Die Rücknahme sozialstaatlicher Aufgaben läuft nicht nur auf die Wiederherstellung des vollständigen Warencharakters der lebendigen Arbeit hinaus, sondern sie schließt in immer neuen Privatisierungswellen auch die kapitalistische Inwertsetzung tendenziell aller gesellschaftlichen Sphären ein. Gegen die *Kolonialisierung der Lebenswelten* (J. Habermas) formiert sich heute vielfältiger Widerstand in lokalen, nationalen und internationalen Netzwerken. Ausgangspunkt ist die Überzeugung, dass eine andere Welt möglich ist (Cassen et al. 2002). Dies bedarf im Rahmen eines grundlegenden Politikwechsels jedoch auch einer erneuerten Arbeitspolitik (Scholz et al. 2004). Hierzu wollen die Thesen zu arbeitspolitischen Innovationsstrategien einen Beitrag leisten. Zunächst werden in einer historischen Rückblende arbeitspolitische Regulationserfordernisse, dann strukturelle Entwicklungsaspekte arbeitspolitischer Alternativen herausgearbeitet.

### **Arbeitspolitische Regulationen und Interventionen als soziale Innovationstreiber**

Von sozialen und ökologischen Bindungen befreite Märkte vergrößern, so verspricht das „neoliberale Einheitsdenken“ (P. Bourdieu), die individuellen Gestaltungsspielräume. Hinter dieser schönen Aussicht werden jedoch realiter soziale Zwangs-, Ausgrenzungs- und Armutsverhältnisse etabliert. Davon legen die brutalen Maßnahmenpakete gegen Flüchtlinge aus den armen Ländern in der *Festung Europa* ebenso Zeugnis ab wie in ihrem Inneren die wachsende Kluft zwischen ökonomischen Gewinnern und sozialen Verlierern, deren Freiheitsrechte zudem in arbeitsmarktpolitischen Reformagenden eingeschränkt werden. Gegenüber diesem autoritären Trend sind jedoch die gesellschaftlichen Voraussetzungen für die „freie Entwicklung der Individualitäten“ als innovativer Quelle gesellschaftlichen Reichtums in der zunehmend verwissenschaftlichen Produktion freizulegen (Marx 1953, 592f.). Statt einzelkapitalistischer Anarchie und Profitmache-

rei sind gesellschaftliche Regulative und Interventionen im Interesse aller Lebewesen gefragt. Wir können dabei auf eine breite Palette von historischen Erfahrungen zurückgreifen: auf die Durchsetzung von Kernarbeitsnormen als zentrale Entwicklungsfaktoren seit dem 19. Jahrhundert, auf die Einführung rechtlich verankerter Mitwirkungsmöglichkeiten nach dem Zweiten Weltkrieg und arbeitspolitische Innovationsaktivitäten vor allem in nordeuropäischen Ländern.

*Kernarbeitsnormen als zentrale Entwicklungsfaktoren  
in historisch-struktureller Sicht*

Liberalisierte internationale Märkte, deregulierte Arbeitsbeziehungen und privatisierte öffentliche Leistungen zeitigen heute soziale Wirkungen, die an die ruinösen Folgen der kapitalistischen Frühindustrialisierung mit ihren arbeitenden Armen erinnern. Angesichts der sich damals zuspitzenden *sozialen Frage* hatte bereits der englische Fabrikant *Robert Owen* (1771-1858) einen Katalog arbeits- und sozialpolitischer Aktivitäten gefordert, von Arbeitsschutz- und Arbeitszeitregelungen über bildungs- und beschäftigungspolitische Maßnahmen bis zur Bildung von Genossenschaften und Gewerkschaften (Hofmann 1970, 34-39). Deren Realisierung leitete aber nicht den von der ökonomischen Zunft prognostizierten wirtschaftlichen Niedergang ein. Dies zeigen die Fabrikgesetzgebung in England, die Einführung der Bismarckschen Sozialgesetzgebung einige Jahrzehnte danach und weitere soziale Fortschritte in der Folgezeit, was die *Sozialgeschichte der europäischen Arbeiterbewegung* (Abendroth 1965) dokumentiert. Die Regulierungen stellten vielmehr, wie Marx und Engels exemplarisch an den positiven Reproduktions- und Produktivitätseffekten der Arbeitszeitbegrenzung nachgewiesen haben, zentrale gesellschaftliche Entwicklungsbedingungen für Arbeit und Kapital gleichermaßen dar.

Die sozialen Errungenschaften sollen heute jedoch im Zuge globaler Kapitalbewegungen und Finanztransaktionen in einer Art *Epochenbruch* geschliffen werden (Oehlke 2006). Angesichts der Ausbeutungs-, Aneignungs- und Akkumulationsdynamik der *globalen Enteignungsökonomie* (Zeller 2004) bilden die von der *Internationalen Arbeitsorganisation* eingeforderten Kernarbeitsnormen wie das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit oder das Gebot der Koalitions- und Tariffreiheit wichtige Regulative für die Sicherung des Arbeits- und Lebensstandards auch in den entwickelten Ländern. Dies gilt ebenfalls für die breitenwirksame Anerkennung und Durchsetzung von Verhaltensstandards für multinationale Konzerne sowie die internationale Regulierung der Handelsströme und des Kapitalverkehrs (Scherrer/Greven 2001). Entsprechend stehen in regionalen Wirtschaftsräumen wie der Europäischen Union grundlegende Mindestregelungen zur Diskussion, die in der Form von Direktiven der

EU-Kommission und von Vereinbarungen der Tarifparteien zu Arbeitszeiten, Löhnen, Sozialleistungen und Steuern soziale Abwärtsspiralen (*race to the bottom*) verhindern sollen. Darüber hinaus bedarf es gesellschaftlicher Leitplanken, um nachhaltige Innovationsschübe auslösen zu können (Porter/Linde 1995).

### *Arbeitspolitische Regelwerke und erweiterte Gestaltungsmöglichkeiten seit den 1970er Jahren*

Die zwar in den entwickelten Industriestaaten, aber noch immer nicht weltweit durchgesetzten arbeitspolitischen Regulierungen haben seit den späten 1960er Jahren vor allem in Westeuropa eine Weiterentwicklung erfahren. Hier sind im Gefolge großer Streikbewegungen in einigen Ländern die Rechte der Arbeitnehmer, betriebliche Mitwirkungsmöglichkeiten und arbeitspolitische Aktivitäten erweitert worden (Albers et al. 1976). So gelang es beispielsweise in der Bundesrepublik Deutschland, die Verfassungsgrundsätze sozialstaatlicher Demokratie im novellierten Betriebsverfassungsgesetz von 1972 arbeitspolitisch zu konkretisieren (Däubler 1973). Im Rahmen der in den frühen 1980er Jahren noch wirksamen Reformkonstellation konnten starke betriebliche und gewerkschaftlich unterstützte Interessenvertretungen mit aufgeklärten Managementfraktionen progressive arbeitspolitische Lösungen aushandeln. Sie ermöglichten die betriebswirtschaftlich lohnende Rückverlagerung von qualifizierten Funktionen der Reparatur, Instandhaltung und Qualitätskontrolle in die unmittelbare Fertigungsarbeit (Kern/Schumann 1984). Die von der Industriosozologie konstatierte *Reprofessionalisierung der Facharbeit* brachte dynamischen Unternehmen funktionale Flexibilitätsgewinne und erweiterte Innovationspotentiale, damit auch langfristig angelegte Produktivitätszuwächse.

Es handelte sich hierbei um betrieblich durchgesetzte Formen einer sozial balancierten Produktivitätsentwicklung, bei der die arbeitspolitischen Gestaltungsprogramme mit ihren institutionalisierten Beteiligungsformen als Impulsgeber fungierten. Sie vermittelten die wachsenden Ansprüche der Beschäftigten auf bessere Arbeitsbedingungen und Forderungen der Gewerkschaften nach einer vermehrten Qualität des Arbeitslebens mit den Interessen von großbetrieblichen Managementgruppen und Unternehmerverbänden. Diese strebten erweiterte Lösungsmöglichkeiten für arbeits- und produktivitätspolitische Problemlagen an, die in einer sinkenden Arbeitsmotivation und Leistungsbereitschaft der Beschäftigten sowie unzureichender Fertigungsflexibilität und Produktqualität zutage traten. Im Zuge der gemeinsam erarbeiteten Alternativen bildeten sich zwischen wirtschaftlichen, gewerkschaftlichen und staatlichen Akteuren „arbeitspolitische Kräftekonstellationen“ heraus (Oehlke 2001). Sie eröffneten ihren Protagonisten in einer Phase gesellschaftlichen Aufbruchs, die in der Losung

*Mehr Demokratie wagen* (W. Brandt) einen symbolischen Ausdruck fand, die heute wieder verstellte Perspektive einer „humanisierungspolitischen Überformung der Marktkräfte“ (Naschold 1981).

### *Zum Stand gegenwärtiger arbeitspolitischer Aktivitäten in Europa*

In den gegenwärtigen Diskussionen um eine innovative Arbeitspolitik wird nicht ausreichend berücksichtigt, dass wirkungsvolle Gestaltungsaktivitäten und vor allem breitere Transfermöglichkeiten in skandinavischen Ländern auf der *Hardware eines arbeitspolitischen Regelwerks* aus Schutz-, Gestaltungs- und Mitbestimmungsrechten beruhen (Fricke et al. 1986). Während tarifvertragliche und arbeitsrechtliche Regelungen der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gravierende soziale Verschlechterungen einschränken, begünstigen kodifizierte Beteiligungs-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte die innovative Bewältigung neuer Herausforderungen (Rouilleault/Rochefort 2005). Hierbei sind insbesondere kleinere und mittlere Unternehmen auf die Hilfestellung arbeitspolitischer Innovationsprogramme angewiesen, die im Zuge der wissenschaftlichen Dynamik in verstärktem Maße die disziplinspezifisch aufgefächerten Ingenieur-, Arbeits- und Sozialwissenschaften einbeziehen. Mit der neoliberalen Trendwende seit den 1990er Jahren fand in zahlreichen, vor allem den großen europäischen Ländern Deutschland, Frankreich und Großbritannien jedoch das Gegenteil statt, von Süd- und Osteuropa ganz zu schweigen (Business Decision Limited 2000). Dies belegt auch die geringe Verbreitung von fortgeschrittenen Modellen der Gruppenarbeit mit hohen Graden an Aufgabenintegration und dezentraler Entscheidungskompetenz, welche die interne Flexibilität und Innovationsfähigkeit der Unternehmen wesentlich erweitern (EPOC Research Team 1998).

Noch Ende der 1980er Jahre verlangte eine Expertengruppe der OECD für die Einführung und Anwendung neuer Technologien in der kommenden Dekade breite sozial-ökonomische Aktivierungsprozesse (OECD 1988). Diese konnten in einigen nordeuropäischen Ländern dank der hier größtenteils aufrechterhaltenen sozialstaatlichen Ausgleichsfunktionen erfolgreich fortgeführt und teilweise sogar weiterentwickelt werden (Brödner/Latniak 2003; Eijnatten 1993; Naschold et al. 1993). So sind die Mitte der 1970er Jahre in Schweden einganggesetzten sozialen Modernisierungsprozesse in der ersten Hälfte der 1990er Jahre mit erheblichen Finanzmitteln breitenwirksam gefördert worden (Gustavsen et al. 1996; Riegler 1998); sie sind seit einigen Jahren in Norwegen zunehmend in regionalwirtschaftlichen Kontexten ausgebaut worden (Mikkelsen 1997; Gustavsen et al. 2001; Levin 2002). Die „nordischen“ arbeitspolitischen Innovationsstrategien haben seit einem Jahrzehnt in Finnland eine bemerkenswerte Erweiterung erfahren (Alasoini et al. 2005; Arnkil et al. 2003) und werden seit kurzem als neue nationale Entwicklungsstrategie von der irischen



Regierung thematisiert (NCPP 2005). Sie stellen heute *Referenzmaßstäbe für ein sozial-innovatives Europa* dar, sind aber bisher weitgehend vernachlässigt worden. Es geht nicht darum, nordische Erfolgsmodelle zu kopieren; vielmehr sind die darin integrierten arbeits-, technologie- und beschäftigungspolitischen Interventionen methodisch zu berücksichtigen (Hoffmann 2005).

### **Arbeitspolitische Innovationsalternativen mit nachhaltigen Beschäftigungseffekten**

Mit der Lissabonner Strategie formulierten die Regierungschefs der Europäischen Union im Jahre 2000 das Ziel, die EU zum „wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt“ zu machen (Dräger 2005). In der Perspektive eines sozialen und ökologischen Europa ist die Zielsetzung einer dynamischen Wissensgesellschaft jedoch nicht mit einer übersteigerten Wettbewerbsfähigkeit zu verknüpfen, vor der schon vor einem guten Jahrzehnt der amerikanische Ökonom Paul Krugman warnte (Krugman 1994). Dieses Mantra in nahezu jeglicher Stellungnahme der europäischen Kommission wie auch europäischer Regierungen ist dagegen durch eine demokratisch aktivierte Gesellschaft zu ersetzen. Sie zeichnet sich durch sozialen Zusammenhalt, gesellschaftliche Kooperationsbezüge, qualifizierte Arbeitsmärkte und Beschäftigungsformen sowie leistungsfähige Bildungs-, Wissenschafts- und Innovationssysteme aus. Gesellschaften mit solcherart eingebetteten und „koordinierten Märkten“ (Hall/Soskice 2001, 1-68) bieten eine Grundlage für arbeitspolitische Innovationsalternativen, die vorherrschende Wettbewerbsimperative mit ihren sozialdarwinistischen Verhaltenskonditionierungen überwinden können. Der folgende Abschnitt stellt ihre sozial-ökologischen Perspektiven, arbeits-, innovations- und beschäftigungspolitischen Wirkungszusammenhänge und die hierfür erforderlichen politischen Koalitionen zur Diskussion.

#### *Vom regulierten Wettbewerb zu sozial-ökologischen Kreisläufen*

Eine arbeitspolitische Innovationsstrategie mit beschäftigungspolitischen Zielsetzungen kommt nicht umhin, eine alternative gesellschaftliche Entwicklungslogik anzustreben, die betriebliche und wirtschaftliche Produktivitätszuwächse mit sozialen und ökologischen Nachhaltigkeitskriterien verbindet (Freeman 1999). In diese Richtung weist bereits – im Widerspruch zu gängigen wettbewerbskorporativen Empfehlungen (Streeck 2000) – das *Szenario einer regulierten Wettbewerbsstrategie*. Sie geht von einem die Marktfreiheiten beschränkenden sozialen Ordnungsrahmen mit einem Kernbestand wohlfahrtsstaatlicher Gemeinsamkeiten aus. Diese erstrecken sich auf soziale Sicherheit, Teilhaberechte, Sozialpflichtigkeit

des Privateigentums sowie betriebliche Mitwirkungsmöglichkeiten und Kollektivrechte von Tarifverhandlungen bis zum Arbeitskampf (Schmitz 2002). Anknüpfungspunkte für die Materialisierung dieser sozialen Grundrechte in arbeitspolitischen Innovationsstrategien bieten die früheren Diskussionsstränge um *erweiterte Wirtschaftlichkeitsverfahren* (siehe u. a. Neubauer 1985), die neueren, vielfältig publizierten Fallbeispiele und europäischen Vorschläge zur *sozialen Unternehmensverantwortung* (*Corporate Social Responsibility*), die revidierten *OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen* sowie die internationalen Bestrebungen zur Entwicklung von *Human-, Sozial- und Umweltindikatoren* (Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik 1999, 255-272).

Arbeitspolitische Innovationsstrategien mit Beschäftigungseffekten gewinnen zusätzliche Realisierungschancen, wenn sie durch gezielte Maßnahmen der öffentlichen Investitionsförderung in technischen, sozialen und ökologischen Bedarfsfeldern ergänzt werden (Lehner et al. 1998; Oehlke 2004). Trifft eine makropolitisch induzierte Nachfrage beispielsweise nach regenerierbaren Energien und integrierten Nahverkehrssystemen oder nach sozialen und kulturellen Diensten in ihrer mikroökonomischen Leistungserstellung auf arbeitsorganisatorische, durch betriebliche Mitbestimmungsrechte gewährleistete Gestaltungsspielräume, kann eine sozial und ökologisch qualifizierte Innovationsdynamik mit spürbaren Beschäftigungseffekten ausgelöst werden. Diese Möglichkeit ist eine zwar vergessene, aber hochaktuelle Lehre aus den Experimenten alternativer Produktion in Krisenbranchen, die von dem bahnbrechenden Beispiel der Techniker von Lucas Aerospace inspiriert worden sind (Cooley 1982). Sie eröffneten die Perspektive einer progressiv wirksamen Dialektik zwischen kooperativen Arbeitsbeziehungen und der innovativen Erzeugung von bedarfsbezogenen Gebrauchswerten. Inwieweit eine privatwirtschaftliche Verwertungslogik auf nachhaltige Struktur- und Entwicklungserfordernisse ausgerichtet werden kann, bleibt jedoch ein Ergebnis der gesellschaftlichen Kräfteverhältnisse. Dies dokumentieren die sich *erschöpfenden* Bestrebungen um eine arbeitsorientierte Strukturpolitik gegenüber einem wieder vordringenden „technisch-marktorientierten Innovationsverständnis“ (Dörre/Röttger 2005, 39-45).

#### *Arbeits-, innovations- und beschäftigungspolitische Wirkungszusammenhänge*

Der Leitgedanke einer arbeitspolitischen Innovationsstrategie beruht auf einer steigenden Arbeitsqualität, die von der IG-Metall-Initiative zur *Guten Arbeit* als einer gewerkschaftlichen Zukunftsaufgabe wieder auf die Tagesordnung gesetzt worden ist (Peters/Schmitthenner 2003). Sie bildet die entscheidende Grundlage betrieblicher Innovationsfähigkeit, die durch erneuerte Produktmärkte nachweisbar Beschäftigungseffekte auslösen

kann. Darauf zielt die neue gewerkschaftliche Modernisierungsoffensive *Besser statt billiger* (Wetzel 2005), die freilich nicht den wettbewerbskorporativen Fallstricken betrieblicher Entsolidarisierung, also einer „marktförmigen Enteignung gewerkschaftlicher Funktionen“ verfallen darf (Rossmann, 2001, 94). Die innovationspolitische Wirkungskette muss daher durch eine Politik der arbeitsmarktpolitischen Beschäftigungssicherung und lohnpolitischen Teilhabe am Produktivitätszuwachs, der beruflichen Qualifizierung und überbetrieblichen Mitbestimmung flankiert werden. Solche sozialintegrativen Strategieansätze bilden eine entscheidende Voraussetzung für die Kombination gesellschaftlicher Gestaltungsfähigkeit mit betrieblicher Leistungsbereitschaft. Hierbei ist nach den vorhandenen Ressourcen, Konzepten und Instrumenten für präventive Stressvermeidung, Lernmöglichkeiten in der Arbeit und Kreativitätsspielräumen mit hoher Eigenverantwortung zu fragen. Sie ermöglichen eine flexible Bewältigung wechselnder Markterfordernisse mit schrittweisen Verbesserungen und neuen Angeboten (Docherty et al. 2002). Die Kombination von Prozess- und Produktinnovationen, so zeigen empirische Erhebungen, erweist sich als geeignet, Beschäftigungsmöglichkeiten in neuen Geschäftsfeldern zu erschließen (Brödner et al. 1998; Work & Technology Consortium 1998).

Unter beschäftigungspolitischem Blickwinkel kommt einer innovationspolitischen *High-Road-Strategie* in regionalen Produktions- und Dienstleistungsnetzwerken ein steigendes Gewicht zu. Sie entwickelt sich in der Zusammenarbeit zwischen Unternehmen in der zwischenbetrieblichen Wertschöpfungskette und überbetrieblichen Innovationsträgern wie Hochschulen, Transferzentren, Planungsbehörden, Banken, Kammern oder Gewerkschaften (Rehfeld 1999). Hierbei erhält die regionale Innovationsdynamik dann eine nachhaltige Ausrichtung, wenn sie sich weniger an globalen technologischen Wachstumsbranchen und stärker an branchenspezifischen Modernisierungen, sozialen Dienstleistungen und Umweltschutzerfordernissen orientiert (Deitmer 2004). Zu erinnern ist in diesem Zusammenhang auch an die heute blockierten Forschungskonzepte zu Wirtschaftskreisläufen nach Kriterien der Nützlichkeit und Nachhaltigkeit in sektoral und regional orientierten Förderansätzen (Hoß/Schrick 2000, 135-168; Hoß/Schrick 2001). Voraussetzung für ihre Wirksamkeit ist allerdings eine öffentliche Investitionsförderung von der kommunalen bis zur europäischen Ebene, welche sich einer struktur-, sozial- und wirtschaftspolitischen Nachhaltigkeitsperspektive verpflichtet weiß und die strategische Standortentscheidungen international operierender Unternehmen wie den Einfluss der Finanzmärkte auf ihre Investitionsentscheidungen parieren kann. Hierfür sind in den Memoranden deutscher und europäischer WirtschaftswissenschaftlerInnen immer wieder Vorschläge ausgearbeitet worden (Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik 2000).



Die skizzierte Entwicklungsalternative benötigt politikfähige Konstellationen von Akteuren, die über die Grenzen ihrer jeweiligen Organisation hinweg an gesellschaftlich vermittelten Innovationspfaden mitwirken. In der EU kontrastieren die nordischen und insbesondere finnischen Erfolge mit Krebsgängen in England, Deutschland und Frankreich. In den letzteren Ländern sind frühzeitig neue Formen sozialen Elends diagnostiziert worden (Bourdieu 1993); gesellschaftliche Zersetzungsprozesse lassen hier neue *Zonen der Prekarität* (Castel) entstehen (vgl. Dörre 2005). Unter dem Druck einer medial inszenierten Gleichschaltung politischer Willensbildungsprozesse in Richtung stetig vorangetriebener Gegenreformen gewinnen nicht nur in der Bundesrepublik Deutschland tarif-, sozial- und beschäftigungspolitisch integrierte Bestrebungen der Gewerkschaften an Gewicht, die auf horizontale *strategische Allianzen* mit neuen gesellschaftlichen Bewegungen und kritischen Wissenschaften ausgelegt sind (Mahnkopf 2003; Urban 2005). Hierzu bieten die aktuellen gewerkschaftspolitischen Diskussionsstränge und Perspektivenkongresse sowie arbeits- und regionalpolitischen Dialoge einen fruchtbaren Einstieg (Detje et al. 2005; Dörre/Röttger 2005; Scholz et al. 2006).

Bei der Entfaltung alternativer arbeitspolitischer Innovationsstrategien in sozial-ökologischer Perspektive gilt es, den Bogen weit zu spannen: von der Beteiligung an arbeitspolitischen Programmen über die Herausbildung innovationsförderlicher Koalitionen in der Region bis zur strategischen Mobilisierung in transnationalen Kontexten (Ennals/Gustavsén 1999; Fricke/Totterdill 2004). Auf all diesen Ebenen sind die Kräfte für ein arbeitspolitisches *Empowerment* zu bündeln. Dies schließt im Rahmen der europäischen Integration notwendig tarif-, sozial- und steuerpolitische Koordinierungsleistungen inklusive makroökonomischer Steuerungsansätze ein (Beerhorst/Urban 2005; Hein et al. 2004). Gewerkschaften wie auch neuere zivilgesellschaftliche Akteure müssen die Tradition sozialer Solidarität und humaner Entfaltung der Persönlichkeit, gesellschaftlicher Mitbestimmung und demokratischer Selbstbestimmung als Bausteine internationaler Beziehungen und Entwicklungspotentiale aufgreifen und mit sozial- und umweltpolitischen Erfordernissen sowie lebensweltlichen und individuellen Bedürfnissen verbinden. Geeignete Foren für solche Debatten bieten die institutionalisierten Sozialdialoge und globalisierungskritischen Aktivitäten, die europäischen und weltweiten Sozialbewegungen und Umweltinitiativen.

## Literatur

- Abendroth, W., 1965: Sozialgeschichte der europäischen Arbeiterbewegung. Frankfurt am Main
- Albers, D. / Goldschmidt, W. / Oehlke, P. 1976: Lotte sociali in Europa 1968 – 1974. Prefazione di Sergio Garavini. Roma
- Alasoini, T. / Ramstad, E. / Rouhiainen, N., 2005: The Finnish Workplace Development Programme as an expanding activity. Results, challenges, opportunities. Tykes 47. Helsinki: The Ministry of Labour
- Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik, 1999: Memorandum `99. Mehr Konsequenz beim Kurswechsel – Vorrang für Beschäftigung, Umwelt und Gerechtigkeit. Köln
- Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik, 2000: Memorandum 2000. Den Aufschwung nutzen – Politik für Arbeitsplätze, soziale Gerechtigkeit und ökologischen Umbau. Köln
- Arnkil, R. / Rissanen, P. / Pitkänen, S. et al., 2003: The Finnish Workplace Development Programme. A Small Giant? Evaluation Report. Helsinki: The Workplace Development Programme. The Ministry of Labour
- Beerhorst, J. / Urban, H.-J. (Hg.), 2005: Handlungsfeld europäische Integration. Gewerkschaftspolitik in und für Europa. Hamburg
- Bourdieu, P. et al., 1993: La misère du monde. Éditions du Seuil
- Brödner, P. / Garibaldi, F. / Oehlke, P. / Pekruhl, U., 1998: Work Organisation and Employment. The Crucial Role of Innovation Strategies. Projektbericht 1998-05. Gelsenkirchen: IAT
- Brödner, P. / Latniak, E. (2003): Sources of Innovation and Competitiveness. National Programmes Supporting the Development of Work Organisation. Concepts and Transformation 8 (2)
- Business Decision Limited, 2000: Government support programmes for new forms of work organisation. A report for DG Employment & Social Affairs. Luxembourg
- Cassen, B. / George, S. / Richter, H.-E. / Ziegler, J. et al., 2002: Eine andere Welt ist möglich! Dokumentation des Attac-Kongresses vom 19.-21.10.2001 in Berlin. Hamburg
- Cooley, M., 1982: Produkte für das Leben statt Waffen für den Tod. Arbeitnehmerstrategien für eine andere Produktion. Reinbek bei Hamburg
- Däubler, W., 1973: Das Grundrecht auf Mitbestimmung und seine Realisierung durch tarifvertragliche Begründung von Beteiligungsrechten. Frankfurt am Main
- Deitmer, L., 2004: Management regionaler Innovationsnetzwerke. Evaluation als Ansatz zur Effizienzsteigerung regionaler Innovationsprozesse. Baden-Baden
- Detje, R. / Pickshaus, K. / Urban, H.-J. (Hg.), 2005: Arbeitspolitik kontrovers. Zwischen Abwehrkämpfen und Offensivstrategien. Hamburg
- Docherty, P. / Forslin, J. / Shani, R. B., (Eds.) 2002: Creating Sustainable Work Systems. Emerging Perspectives and Practice. London
- Dräger, K., 2005: Alternativen zur Lissabon-Strategie der EU. In: Widerspruch Heft 48, Zürich
- Dörre, K. / Röttger, B. (Hg.), 2005: Die erschöpfte Region. Politik und Gewerkschaften in Regionalisierungsprozessen. Münster
- Dörre, K., 2005: Entsicherte Arbeitsgesellschaft. Politik der Entprekariisierung. In: Widerspruch Heft 49, Zürich
- Eijnatten, F. M. van (1993): The Paradigm that Changed the Work Place, Assen: Van Gorcum
- Ennals, R. / Gustavsen, B., 1999: Work Organisation and Europe as a Development Coalition. Amsterdam
- EPOC Research Team 1998: New Forms of Work Organisation. Can Europe Realize its Potential? Dublin: European Foundation
- European Commission (Ed.), 1998: Building the information society for us all. Final policy report of the high-level expert group. Luxembourg
- Freeman, C., 1999: Values, Economic Growth and the Environment. In: Freeman, C.: The

- Economics of Hope. Essays on Technical Change, Economic Growth and the Environment. London-New York
- Fricke, E. / Notz, G. / Schuchardt, W., 1986: Arbeitnehmerbeteiligung in Westeuropa. Erfahrungen aus Italien, Norwegen und Schweden. Schriftenreihe „Humanisierung des Arbeitslebens“ Band 73. Frankfurt am Main
- Fricke, W. / Totterdill, P. (Eds.), 2004: Action Research in Workplace Innovation and Regional Development. Amsterdam
- Hall, P.A. / Soskice, D. (Eds.), 2001: Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage. Oxford – New York
- Hein, E. / Niechoj, T. / Schulten, T. / Truger, A. (Hg.), 2004: Europas Wirtschaft gestalten. Makroökonomische Koordinierung und die Rolle der Gewerkschaften. Hamburg
- Hoffmann, J., 2005: Innovating in a dead end? In: Mitbestimmung 8
- Hofmann, W., 1970: Ideengeschichte der sozialen Bewegung des 19. und 20. Jahrhunderts. Sammlung Göschen 1205/1205a. Berlin
- Hoß, D. / Schrick, G. (Hg.), 2000: Beschäftigung und Produktivität oder Die hohe Kunst des Bereicherns. Münster
- Hoß, D. / Schrick, G. (Hg.), 2001: Die Region. Experimentierfeld gesellschaftlicher Innovation. Münster
- Gustavsen, B. / Hofmaier, B. / Ekman-Philips, M. / Wikman, A., 1996: Concept-driven development and the organization of the process of change. An evaluation of the Swedish Working Life Fund. Amsterdam-Philadelphia.
- Gustavsen, B. / Finne, H. / Oscarsson, B. (Eds.), 2001: Creating connectedness. The role of social research in innovation policy. Amsterdam – Philadelphia
- Kern, H. / Schumann, M., 1984: Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion. München
- Krugman, P., 1994: Competitiveness. A Dangerous Obsession. In: Foreign Affairs 3/4
- Lehner, F. / Baethge, M. / Kühl, J. / Stille, F. (Hg.), 1998: Beschäftigung durch Innovation. Eine Literaturstudie. München und Mering
- Levin, M. (Ed.), 2002: Researching enterprise development. Action research on the cooperation between management and labour in Norway. Amsterdam – Philadelphia
- Mahnkopf, B., 2003: Vom Sozialpartner zu Nicht-Regierungsorganisation? In: Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 5
- Marx, K., 1953: Grundrisse der Kritik der politischen Ökonomie (Rohentwurf) 1857-1858. Berlin
- Mikkelsen, L.N., 1997: The Norwegian R&D programme Enterprise Development 2000. Building an infrastructure for improvement. In: Alasoini, T. / Kyllonen, M. / Kasvio, A. (Eds.): Workplace innovations – a way of promoting competitiveness, welfare and employment. Helsinki: Ministry of Labour
- Naschold, F., 1981: Humanisierung der Arbeit im Spannungsfeld zwischen Tarifparteien und Staat. Probleme einer sozialorientierten Technologiepolitik. In: Auer, P. / Penth, B. / Tergeist, P. (Hg.): Humanisierung der Arbeit zwischen Staat und Gewerkschaft. Ein internationaler Vergleich. Frankfurt am Main/New York
- Naschold, F. / Cole, R.E. / Gustavsen, B. / Beinum, H. v., 1993: Constructing the new industrial society. Maastricht/Stockholm
- NCPP (National Centre for Partnership and Performance), 2005: Working to our Advantage. A National Workplace Strategy. Dublin
- Neubauer, G., 1985: Wirtschaftlichkeit und Humanisierungsmaßnahmen. Forschungsstand und Ergebnisse. In: Bundesanstalt für Arbeitsschutz (Hg.): Arbeitsschutz, Humanisierung des Arbeitslebens, Wirtschaftlichkeit. Dortmund
- OECD, 1988: The New Technologies in the 1990ies. A Socio-Economic Strategy. Report of a Group of Experts on the Social Aspects of New Technologies. Paris
- Oehlke, P., 2001: The development of labour process policies in the Federal Republic of Germany. In: Concepts and Transformation 6 (2)

- Oehlke, P., 2004: Beschäftigungspolitische Aspekte arbeitsorientierter Innovationsstrategien. In: Oehlke, P.: Arbeitspolitik zwischen Tradition und Innovation. Studien in humanisierungspolitischer Perspektive. Hamburg
- Oehlke, P., 2006: Zur Dialektik des Epochenbruchs: Wettbewerbszwänge, Marktfreiheitsideologie und Regulationserfordernisse. In: Scholz, D. et al. (Hg.): Turnaround? Strategien für eine neue Politik der Arbeit. Münster
- Peters, J./Schmittthener, H. (Hg.), 2003: „Gute Arbeit“. Menschengerechte Arbeitsgestaltung als gewerkschaftliche Zukunftsaufgabe. Hamburg
- Porter, M. E. / Linde, C. v. d., 1995: Green and competitive: ending the stalemate. In: Harvard Business Review 95, September-October
- Rehfeld, D., 1999: Produktionscluster. Konzeption, Analysen und Strategien für eine Neuorientierung der regionalen Strukturpolitik. Berlin
- Riegler, C., 1998: Learning from Experiences of the Swedish Working Life Fund: New Public Policy Initiatives. In: Alasoini, T.; Kyllönen, M. (Eds.): TherCrest of the Wave. National Workplace Development Programme. Yearbook 1998. Helsinki: Ministry of Labour.
- Rossmann, W., 2001: Gewerkschaften im marktwirtschaftlichen Auflösungsprozess? Perspektiven der industriellen Beziehungen. In: Bieling, H.-J. et al.: Flexibler Kapitalismus. Analyse, Kritik und politische Praxis. Hamburg
- Rouilleault, H. / Rochefort, T., 2005: Changer le travail ... oui mais ensemble. ANACT
- Scherrer, C. / Greven, T., 2001: Global Rules for Trade. Codes of Conduct, Social Labeling, Workers' Right Clauses. Münster
- Schmitz, K., 2002: Wettbewerb der Sozialsysteme und Ordnungspolitik in Europa. In: Bundesarbeitsblatt
- Scholz, D. / Glawe, H. / Martens, H. / Paust-Lassen, P. / Peter, G. / Wolf, F. O. (Hg.), 2004: Arbeit in der neuen Zeit. Regulierung der Ökonomie, Gestaltung der Technik, Politik der Arbeit. Münster
- Scholz, D. / Glawe, H. / Martens, H. / Paust-Lassen, P. / Peter, G. / Reitzig, J. / Wolf, F. O. (Hg.), 2006: Turnaround? Strategien für eine neue Politik der Arbeit. Münster
- Streeck, W., 2000: Competitive Solidarity: Rethinking the „European Social Model“. In: Hinrichs, K. / Kitschelt, H. / Wiesenthal, H. (Hg.): Kontingenz und Krise. Institutionenpolitik in der kapitalistischen und postsozialistischen Gesellschaft. Frankfurt/New York
- Urban, H.-J., 2005: Wege aus der Defensive. In: Detje, R. / Pickshaus, K. / Urban, H.-J. (Hg.): Arbeitspolitik kontrovers. Zwischen Abwehrkämpfen und Offensivstrategien. Hamburg
- Wetzel, D., 2005: „tarif aktiv“ – „besser statt billiger“. In: Detje, R. / Pickshaus, K. / Urban, H.-J. (Hg.): Arbeitspolitik kontrovers. Zwischen Abwehrkämpfen und Offensivstrategien. Hamburg
- Work & Technology Consortium (Ed.), 1998: Work Organisation, Competitiveness, Employment. The European Approach. Brussels: European Commission.
- Zeller, C. (Hg.), 2004: Die globale Enteignungsökonomie. Münster

<p>Solidaritätsfonds für soziale Befreiungskämpfe in der Dritten Welt</p>	<p><b>SOLIFONDS</b></p>
<p>Postfach, 8031 Zürich PC 80 - 7761 - 7 Tel. 044 272 60 37 Fax 044 272 11 18 mail@solifonds.ch www.solifonds.ch</p>	<p><b>Menschenrechte gegen die Profitgier der Konzerne durchsetzen</b></p>