

Einleitung: Institutionelles Experimentieren für bessere (oder schlechtere) Arbeit

Transfer
2020, Vol. 26(2) 127–134
© The Author(s) 2020
Article reuse guidelines:
sagepub.com/journals-permissions
DOI: 10.1177/1024258920926446
journals.sagepub.com/home/trs



Isabelle Ferreras

FNRS und Université catholique de Louvain-IACCHOS-CriDIS, Belgien

Ian MacDonald

École de relations industrielles (ÉRIUM) und Interuniversity Research Centre on Globalization and Work (CRIMT),
Université de Montréal, Kanada

Gregor Murray

École de relations industrielles (ÉRIUM) und Interuniversity Research Centre on Globalization and Work (CRIMT),
Université de Montréal, Kanada

Valeria Pulignano

KU Leuven, Belgien

Zusammenfassung

In unterschiedlichen nationalen, institutionellen und organisationalen Kontexten und unter ungewissen Bedingungen versuchen traditionelle und neue Arbeitnehmerorganisationen Antworten auf die Frage zu finden, wie mit den großen Konfliktlinien der Veränderungen umzugehen ist, mit denen sie konfrontiert werden. Die Einleitung zu dieser Themenausgabe befasst sich vorrangig mit diesem Prozess des Experimentierens: der Disruption traditioneller Formen der Regulierung von Arbeit und Beschäftigung; wie unterschiedliche Akteure in die experimentierenden Modelle der Governance von Arbeit und Beschäftigung eingebunden werden; wie diese Akteure Forderungen an den Staat stellen; wie diese Prozesse zu besseren oder schlechteren Arbeitsbedingungen führen können; und wie eine große Bandbreite an Fähigkeiten und eine besondere Konfiguration von Ressourcen der Experimentierenden einen Beitrag zu neuen Formen der Regulierung der Arbeit leisten und damit auch zu besserer Arbeit führen können. Zu den wichtigen Themen gehören die Agency und die Resilienz der Akteure und ihre Entwicklung neuer kollektiver Fähigkeiten, die Bedeutung von Deliberation und Demokratie, die strategische und reflexive Natur des Experimentierens, die potenzielle Übertragbarkeit des Experimentierens hin zu neuen Formen der Institutionalisierung bei gleichzeitiger Integration von grundlegenden Werten wie Gleichheit,

Corresponding author:

Gregor Murray, Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT), École de relations industrielles, Université de Montréal. C.P. 6128, succ. Centre-ville, Montréal, Québec, Canada H3C 3J7.

Email: gregor.murray@umontreal.ca

Solidarität und Demokratie und neue Formen aggregierter Erkenntnisse, die einen ständigen Dialog zwischen Akteuren und Forschenden erfordern.

Schlagwörter

Disruption, Experimentieren, Regulierung von Arbeit, Resilienz der Handelnden, Ressourcen, Fähigkeiten, Arbeitnehmerorganisationen

Die Welt der Arbeit befindet sich zurzeit in einem tiefgreifenden Prozess des Wandels. Diese Veränderungen wirken sich darauf aus, wie Menschen ihre Arbeit erleben, wie sie sich in ihren Gemeinschaften engagieren und wie sie leben. Die bestehenden Institutionen halten mit den Erfahrungen vieler Menschen offenbar nicht mehr Schritt. In den am weitesten entwickelten Ökonomien des Westens scheinen zahlreiche der Institutionen, die sich während des 20. Jahrhunderts für Solidarität, Gleichheit und Wohlstand eingesetzt haben, nicht in der Lage zu sein, eine Antwort auf die Forderungen und Erwartungen der Arbeitnehmer von heute zu geben. Es gibt den Wunsch nach einer produktiven, innovativen, gesunden und integrationsfördernden Arbeit, die dem Individuum ein Leben ohne exzessive Unsicherheiten und Bedrohungen seiner Gesundheit und seines Wohlergehens ermöglicht, die ihm erwartungsgemäß ein gewisses Maß an Kontrolle und Autonomie des Arbeitslebens gibt und die ihm Wirtschaftsdemokratie und Bürgerrechte im Betrieb als nachhaltige und solidarische Leitidee vom Wohlstand für alle Bürger und zukünftige Generationen in Aussicht stellt – was wir als *bessere Arbeit* bezeichnen. Bessere Arbeit spricht sowohl die Bedingungen der Arbeitserfahrung als auch den Beschäftigungsstatus und die Arbeitsrechte an, die damit einhergehen. Das neoliberale Zeitalter hält aber ein ganz anderes Narrativ für uns bereit, in dem fragmentierte Logistikketten, die zunehmende Dominanz der Finanzwirtschaft, neue digitale Technologien und globale Pandemien (COVID-19) im Ergebnis zur Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und zu einer entsolidarisierten Gesellschaft führen.

Auf der anderen Seite eröffnet diese Entfremdung von den Zielen und Wirkungen von Institutionen, die Arbeit und Beschäftigung regulieren sollen, auch Möglichkeiten für die Resilienz und die Experimentierbereitschaft der Akteure. Auf zahlreichen Ebenen und in unterschiedlichen nationalen, institutionellen und organisationalen Kontexten und unter ungewissen Bedingungen versuchen traditionelle und neue Arbeitnehmerorganisationen Antworten auf die Frage zu finden, wie mit den großen Konfliktlinien der Veränderungen umzugehen ist, mit denen sie konfrontiert werden. Die vorliegende Themenausgabe befasst sich vorrangig mit diesen Prozessen: der Disruption traditioneller Formen der Regulierung von Arbeit und Beschäftigung; wie unterschiedliche Akteure an Experimenten im Bereich der Governance von Arbeit und Beschäftigung beteiligt sind; wie diese Akteure Forderungen an den Staat stellen; wie diese Prozesse zu besseren oder schlechteren Arbeitsbedingungen führen können; und wie eine große Bandbreite an Fähigkeiten und eine besondere Konfiguration von Ressourcen der Experimentierenden einen Beitrag zu neuen Formen der Regulierung der Arbeit leisten und damit auch zu besserer Arbeit führen können. Es steht viel auf dem Spiel, denn diese Experimente werden voraussichtlich unsere Ökonomien und Gesellschaften der Zukunft prägen. Eine große Aufgabe wird darin bestehen, zu einem aggregierten Verständnis dieser Prozesse zu kommen und gemeinsam daraus zu lernen. Die vorliegende Themenausgabe will einen Beitrag zu diesem Ziel leisten.

Die fünf Artikel in dieser Ausgabe beschreiben die vorläufigen Ergebnisse eines internationalen und interdisziplinären Verbundforschungsprojekts: des International Partnership Project on

Institutional Experimentation for Better Work (CRIMT). Finanziert von der kanadischen Bundesagentur für Forschungsförderung (SSHRC), arbeiten im Rahmen dieses mehrjährigen Projekts (2017–2023) unterschiedliche Partnerzentren und andere beteiligte Forscher in mehr als einem Dutzend Ländern zusammen und führen einen fortlaufenden Dialog über die theoretischen und praktischen Herausforderungen des Experimentierens mit Formen der Regulierung von Arbeit und Beschäftigung. Die Artikel beziehen sich nur auf wenige ausgewählte Fälle und wollen Forscher dazu veranlassen, weitere Beispiele in diesen Dialog und die vergleichende Diskussion einzubringen. Das Ziel besteht auch darin, ein breites Spektrum der Akteure in der Welt der Arbeit dazu zu bewegen, sich ebenfalls unter einem experimentellen Aspekt mit der Art und Weise zu befassen, wie sie strategische Überlegungen, Innovationen und Ungewissheiten zum Bestandteil ihrer praktischen Suche nach tragfähigen institutionellen Lösungen für bessere Arbeit machen können.

Worum geht es bei diesen Experimenten, und warum finden sie statt? Die Disruption von Regulierung, die wir in den vergangenen Jahrzehnten erlebt haben, veranlasst kollektive Akteure in der Welt der Arbeit dazu, neue Antworten zu suchen, um sich weiterhin für Solidarität, Gleichheit und gemeinsamen Wohlstand einzusetzen. Wie den einzelnen Beiträgen in dieser Themenausgabe zu entnehmen ist, hat dies Arbeitnehmerorganisationen und arbeitnehmerfreundliche Akteure dazu veranlasst, im Namen ihrer Mitglieder und mit ihren Mitgliedern oder den von unterschiedlichen Formen der Prekarisierung betroffenen Arbeitnehmern auf experimentellem Wege nach Lösungen zu suchen. Angesichts von Disruption und Ungewissheit sehen sie sich zur Entwicklung neuer Lösungen gezwungen, um traditionelle Aspekte der Regulierung von Arbeit und Beschäftigung neu miteinander zu kombinieren. Solche Beispiele experimenteller Ansätze sind eine Antwort auf die neoliberalen Experimente (in die sie oft eingebettet sind) der Vergangenheit und sollen in der Tat eine Antwort auf die „schlechtere Arbeit“ finden, die aus diesen anhaltenden neoliberalen Experimenten entstanden ist.

Murray et al. (2020) versuchen, uns einen Interpretationsrahmen für diese Prozesse zu geben. Unter ihrer Bezeichnung „hybrides Experimentieren“ beschreiben sie, wie eine Vielzahl von Akteuren mit neuen Möglichkeiten der Organisierung experimentiert und versucht, sie in Form neuer Absprachen, Normen und Vorschriften für die Regulierung von Arbeit und Beschäftigung zu institutionalisieren. Sie versuchen neue Wege jenseits tradiertter Handlungsmuster zu gehen und Bekanntes und Neues auf zwei experimentellen Ebenen zu rekombinieren. Erstens: organisationales Experimentieren als Versuch der Akteure, ihre Organisationen, Netzwerke und Bündnisse zu verändern oder zu erneuern und ihre Experimente zu beurteilen, zu reflektieren und aus ihnen zu lernen. Zweitens: institutionelles Experimentieren als Weg, diese Antworten in Laufe der Zeit in Form generalisierter Absprachen, Normen und Vorschriften auszuweiten und zu institutionalisieren. Die Autoren und Autorinnen veranschaulichen diese Prozesse und die Probleme der Nachhaltigkeit und des Ausbaus solcher Experimente mit Beispielen aus den Bereichen Co-Working und nicht-traditioneller Formen gewerkschaftlicher Vertretung.

Charles et al. (2020) untersuchen laufende Experimente anhand des Beispiels von SMart, einer Arbeitnehmerkooperative in Belgien, mit der Freiberufler (die ursprünglich keinen Zugang zu Gewerkschaften oder sozialer Absicherung hatten) versucht haben, sich für diese Art Erwerbstätiger einzusetzen und ihnen einen institutionalisierten Zugang zu mehr Sozialrechten zu sichern. Diese Initiative hat viel Aufmerksamkeit bekommen, da sie eine mögliche demokratische institutionalisierte Antwort auf ein signifikantes Problem des heutigen Arbeitsmarktes bietet – der Ausweitung prekärer Formen der Beschäftigung. Das Autorenteam zeigt, wie SMart neue Zugangsmöglichkeiten zu den Leistungen des belgischen Sozialstaates für Erwerbstätige eröffnen will, für die bisher solche staatlichen Absicherungsmaßnahmen außer Reichweite waren. SMart bietet seinen Mitgliedern außerdem eine kollektive Handlungsfähigkeit, die zahlreichen

existenziellen Unwägbarkeiten besser zu bewältigen und auf diese Weise zu einer potenziellen Stabilisierung der Einkommenssituation beizutragen und diese Menschen dabei zu unterstützen, ihr Berufsleben nach eigenen persönlichen Vorstellungen und in Eigenregie zu gestalten.

Pulignano *et al.* (2020) analysieren gepaarte Fälle von Experimenten und Gegenexperimenten in der globalen Logistikindustrie, wo infolge digitaler Technologien neue Geschäftsmodelle mit institutionellen Zwängen und zunehmend schlechten Arbeitsbedingungen experimentieren, um Wettbewerbsvorteile zu gewinnen und Produktivität und Profitabilität zu steigern, allerdings mit der Folge einer höheren Arbeitsverdichtung und abnehmender Kontrolle über den Arbeitsprozess. Die von ihnen analysierten Fälle sind ein gutes Beispiel für das, was Murray *et al.* (2020) als neoliberales Experimentierfeld bezeichnen, beispielhaft beschrieben anhand der schlechten Arbeitsbedingungen und der extremen Ausbeutung der sogenannten „Selbständigen“ in den Paketdiensten. Die daraus entstehende Disruption und Unsicherheit beflügeln aber auch gegenläufige Experimente, indem die Objekte dieser Experimente zu ihren Subjekten werden. Über ihre Gewerkschaften versuchen sie, zu den politischen Akteuren ihrer eigenen Transformation zu werden und sich an Hybridexperimenten zu beteiligen, um Ressourcen und Handlungsrepertoire neu zu ordnen und in unkonventioneller Weise die ihnen zur Verfügung stehenden institutionellen Ressourcen zu mobilisieren.

Für Bosch und Schmitz-Kießler (2020) ist das Projekt „Arbeit 2020“ aus dem Wunsch entstanden, der unkontrollierten Fragmentierung der Arbeitsbeziehungen etwas entgegenzusetzen, die den deutschen Gewerkschaften durch die Arbeitgeber und deren Versuch aufgezwungen wurde, in den 1990er Jahren Exit-Optionen aus den flächendeckenden Tarifverhandlungen in Deutschland zu finden. Diese neoliberalen Experimente führten zu Konzessionen bei den Löhnen und bei der Arbeitszeit aufgrund der Drohung, Arbeit an nicht tarifgebundene Unternehmen innerhalb und auch außerhalb Deutschlands auszulagern – Strategien, die in der Tat keinen Beitrag zur Verbesserung produktiver Prozesse geleistet haben. Das Ziel der IG Metall und ihrer Partnergewerkschaften bestand darin, nicht nur auf Entwicklungen zu reagieren, sondern zu eigener Handlungskapazität (*Agency*) zu gelangen. Es geht in erster Linie um die Frage, wie man die weitgehend ungenutzte institutionelle Ressource, die in Form der Betriebsräte vorhanden ist, befähigen kann, als Akteure eine proaktivere Rolle bei der Umgestaltung ihrer Arbeitsplätze zu übernehmen. Arbeit 2020 war von den beteiligten Gewerkschaften und mit Hilfe staatlicher finanzieller Unterstützung als Feldversuch im Kontext der Umsetzung von Industrie 4.0-Technologien und Prozessen gedacht. Die Situationsvielfalt und die zugrundeliegende soziale Dynamik machten es unmöglich, das Projekt mit feststehenden Vorstellungen darüber zu beginnen, wie genau der Wandel gestaltet werden soll. Leitprinzipien waren vielmehr die Entwicklung von Expertise bei den Arbeitnehmern und das suchende Experimentieren mit praktischen Lösungen gemeinsam mit den Unternehmen, in denen sie funktionieren sollten.

Der von Connolly (2020) beschriebene Fall ist ein Beispiel für einen „perfekten Angriff“ gegen die gewerkschaftliche Vertretung in der Kommunalverwaltung im Vereinigten Königreich. Die betroffene kommunale Körperschaft war selbst ein Vorzeigeprojekt für neoliberale Experimente im Public Sector Management und glänzte mit Downsizing, Privatisierung und Outsourcing mit dem ausdrücklichen Ziel, die Anzahl der festangestellten Beschäftigten auf Null zu bringen – die perfekte Karikatur eines neoliberalen Nirwanas, das inzwischen in Konkurs gegangen ist. Das ausgemachte Ziel war die Auslagerung aller Arbeitsplätze. Angesichts dieser existenziellen Bedrohung mussten die großen Gewerkschaften in dieser Kommunalverwaltung ihre Strategien überdenken und eine Antwort auf diese Herausforderung finden. Dies war umso wichtiger, als ihre bisherige defensive Rolle als „Mitgestalter“ früherer Varianten sparpolitischer Initiativen im öffentlichen Sektor der Ortsgruppe der Gewerkschaft buchstäblich das Leben entzogen hatte.

Angesichts dieses radikalen Vermarktlichungsprojekts setzte ein strategischer Umdenkprozess ein, der auf demokratisches Experimentieren zur Wiederbelebung der Gewerkschaften setzte.

Eine Reihe typischer Merkmale kennzeichnen diese Experimente.

Erstens: Beim Experimentieren für bessere (oder schlechtere) Arbeit geht es um *Agency* – um die *Resilienz der Experimentierenden, um ihre Identitäten und ihre Ressourcen, die sich zu kollektiven Fähigkeiten summieren*. Dies hat sich verändernde und rekombinierende Handlungsrepertoires zur Folge, die spontane Aktionen mit traditionellen Strukturen und Strategien verbinden und so Ungewissheiten durch schnelle Reaktionen und Aktionen begegnen. Diese können auf traditionelle Handlungsoptionen zurückgreifen, kombinieren aber oft in innovativer Weise Machtressourcen mit Regulierungsinstrumenten aus dem bewährten Fundus. Für Bosch und Schmidt-Kießler (2020) wollen die IG Metall und ihre Partnergewerkschaften mit *Arbeit 2020* ein neues Konstrukt aus externem Sachverstand (Personal und mit Hilfe öffentlicher Mittel beauftragte Berater) und mit neuen Fähigkeiten ausgestatteten Betriebsräten und örtlichen Unternehmensleitungen in Betrieben aufbauen, um proaktive Modernisierungsstrategien umzusetzen. Bei Pulignano *et al.* (2020), bedienen sich die Gewerkschaften traditioneller ordnungspolitischer Instrumente an der Schnittstelle organisationalen und institutionellen Experimentierens in innovativer Weise, um Arbeitsbedingungen zu schützen. Bei Connolly bleibt der Ortsgewerkschaft als Reaktion auf eine besonders dreiste Manifestation neoliberaler Experimentierwut kaum eine andere Möglichkeit, als sich selbst zum Experimentierfall zu machen. Die Umdeutung ihrer kollektiven Identität erfordert eine größere Diskursfähigkeit, um ihr Handlungsrepertoire zu erneuern. Ein wichtiger, durch das Beispiel SMart veranschaulichter Punkt ist die Frage, wie solches Experimentieren zu einer Reihe neuer kollektiver Fähigkeiten führen kann. Anstatt Co-Working nur als weiteren Kollateralschaden der neoliberalen Angriffe gegen herkömmliche Arbeitsplätze zu sehen, argumentieren Murray *et al.* (2020), dass dies auch die Keimzelle hybrider Experimente mit der Möglichkeit ist, neue Formen der Solidarität und kollektiven Fähigkeiten zu finden. Das gilt auch für die als Beispiel zitierte Gewerkschaft UE Local 150, die sich auf Basis der Repertoires und Identitäten einer Reihe sozialer und religiöser Bewegungen mit Wurzeln in der Black Community in North Carolina selbst mit einer kreativen Strategie neu definiert, Arbeitnehmer in einer feindseligen Umgebung zu organisieren, wie sie in den Südstaaten der USA nicht selten zu finden ist.

Zweitens: *Deliberation, Partizipation und Demokratie* sind entscheidende Faktoren der Experimente. Bei Charles *et al.* (2020) steht SMart für die Bedeutung einer direkten Beteiligung der Arbeitnehmer, denn dieses Experiment verlässt sich auf Wissen aus erster Hand als Grundlage kollektiver Problemlösungen. SMart ist ein Beispiel demokratischen Experimentierens, denn das Projekt wird durch seine Mitglieder kontinuierlich neu definiert und ausgestaltet – individuell schwach, als Kollektiv jedoch befähigt. Auf diese Weise hat das Projekt das Potenzial, den Neoliberalismus von innen zu erodieren, indem es die traditionellen Ziele und Werte der Arbeiterbewegung wie Gleichheit, Solidarität, demokratische Partizipation und demokratische Governance hochhält. Bei Bosch und Schmidt-Kießler (2020) gilt für das Ziel der Entwicklung lokaler Gewerkschaftskompetenzen im Hinblick auf Arbeitsprozesse und Industriepolitik die Prämisse der Deliberation und des bisher ungenutzten Potenzials der Arbeitnehmerpartizipation. Allerdings scheitern manche Experimente auch am nicht durchgängigen Beteiligungsverhalten oder am Widerstand gegen die disruptive Natur des Experiments, wie dies bei einigen Betriebsräten und Gewerkschaftspartnern bei Arbeit 2020 der Fall war. Bei der von Connolly untersuchten örtlichen Gewerkschaftsvertretung im Vereinigten Königreich beteiligten sich hauptamtliche Gewerkschafter in leitender Funktion und Aktivisten von der Basis an einem Prozess des demokratischen Experimentierens, um die existierenden „Insider“-Beziehungen zwischen örtlichen

Gewerkschaftsfunktionären und Management in Frage zu stellen. Murray *et al.* (2020) betrachten Experimente mit Co-Working als hybrides Potenzial für neue Formen der Solidarität zwischen auf sich selbst gestellten Arbeitnehmern, allerdings kann dies auch leicht ein Modell parzellierter und ausgelagerter Arbeit infolge fehlender Partizipation und deliberativer Fähigkeiten legitimieren.

Drittens: Experimente sind sowohl *strategisch* als auch *reflexiv*. Zwar wird mit einigen Experimenten Neuland betreten, wie dies bei UE Local 150 und der von Murray *et al.* (2020) untersuchten Co-Working-Dynamik der Fall ist, aber meistens sind diese Experimente das Ergebnis eines kontinuierlichen Prozesses strategischer Überlegungen und praktischen Lernens. Dass andere Gewerkschaften und Gemeinschaften von diesen Beispielen lernen und jetzt mit ihren eigenen Versionen experimentieren, wirft ein besonderes Licht auf diese Dynamik. Bosch und Schmitz-Kießler (2020) zeigen, wie die Strategien der Gewerkschaft das Experiment Arbeit 2020 vorangetrieben haben und wie Reflexivität und Lernen ein zentraler Aspekt dieses laufenden Prozesses sind. Auch der von Connolly beschriebene Fall beginnt mit der Erkenntnis, dass sich die örtliche Gewerkschaft angesichts dieser radikal-disruptiven Strategie des Gegners in ihrer Arbeitsweise neu erfinden muss. Pulignano *et al.* (2020) gehen davon aus, dass die Gewerkschaften aufgrund der Experimente gezwungen wurden, über die Ursachen der schlechten Arbeitsbedingungen nachzudenken und ihre Ressourcen dafür zu verwenden, diese Bedingungen durch innovative Maßnahmen zu verbessern. Die beständigen Initiativen von SMart, strategische Lösungen zu finden, haben in Europa zu grenzüberschreitenden Nachahmungs- und Lernprozessen geführt mit der Perspektive einer potenziellen institutionalisierten Antwort auf die Prekarisierung.

Viertens: Ein wichtiger Punkt für organisationales Experimentieren sind laut Murray *et al.* (2020) *Nachhaltigkeit und Ausbaupotenzial*. Oder anders gefragt: In welchem Maße können hybride organisationale Experimente in unterschiedlichen Formen oder Stufen der Institutionalisierung zukunftsfähig und auf größere Maßstäbe übertragbar gestaltet werden? Keines der hier präsentierten Experimente stellt eine einfache oder allgemein akzeptierte Option dar. Dies spricht in der Tat für die zunächst *vorsichtig-provisorische* Natur experimenteller Prozesse. SMart hat als Versuch Aufmerksamkeit erregt, eine Arbeitnehmer-Kooperative aufzubauen und Freiberuflern den Status von Lohnempfängern zu geben, da hier eine kollektive Lösung für eines der Schlüsselprobleme des neoliberalen Experiments gefunden werden sollte, nämlich der Auslagerung von Arbeit aus einem Unternehmen und die damit verbundenen Auswirkungen auf die Beschäftigungsstruktur und diejenigen, die diese Arbeit machen. Die Umwandlung von Arbeit 2020 in ein größeres gewerkschaftliches Reformprojekt der IG Metall deutet auf die Ambition hin, diesen Umbau zu institutionalisieren, und steht für eine potenzielle Entwicklung vom organisationalen hin zum institutionellen Experiment. Wie aber einige dieser Fälle zeigen, ist dies keinesfalls eine gegebene Tatsache, da die Experimente typischerweise nicht einheitlich ablaufen und nur wenig Möglichkeiten der Übertragung auf größere Maßstäbe haben. Dies ist besonders von der Reaktion staatlicher Akteure, der Möglichkeit des Aufbaus größerer politischer Bündnisse und Allianzen und der Fähigkeit abhängig, zu mobilisieren und Forderungen an die Politik zu stellen, um die Ergebnisse des Experimentierens in größerem Maße anzuwenden. Die Macht des Experimentierens besteht aber darin, dieses Potenzial zu haben.

Zum richtigen Zeitpunkt ausgeführt, können solche Experimente Werte wie Gleichheit, Solidarität, gemeinsamen Wohlstand und Demokratie institutionalisieren. Zwar wissen wir nicht unbedingt, aus welcher Richtung die nächsten Fortschritte bei der Regulierung von Arbeit und Beschäftigung kommen werden – es ist jedoch gut möglich, dass sie auf Versuche von Akteuren zurückzuführen sein werden, die den Unwägbarkeiten ihres Lebens etwas entgegensetzen wollen. Dies unterstreicht sicherlich auch die Notwendigkeit, über eine Handlungsagenda zu beraten und sie festzulegen, daraus zu lernen und auf diese Weise neue Fähigkeiten und Handlungsrepertoires

zu entwickeln. Als Wissenschaftler sind wir davon überzeugt, dass größere soziale Fortschritte wie Tarifverhandlungen und soziale Absicherung nicht aufgrund eines vorhandenen richtigen theoretischen Rahmens möglich wurden, sondern weil kollektive Akteure in der Welt der Arbeit innovative Wege gegangen sind, um Lösungen für die realen Probleme zu finden, mit denen sie konfrontiert waren. Sie haben nach strukturierten Möglichkeiten gesucht, etwas gegen die Ungewissheiten des Arbeitnehmerdaseins zu unternehmen, und das ist die Grundvoraussetzung für die Experimente, die alle Autoren und Autorinnen in dieser Themenausgabe untersuchen. Diese kollektiven Akteure haben dann an der Übertragung und Erweiterung dieser Lösungen auf organisationaler und institutioneller Ebene durch Deliberation, gemeinsame Lernprozesse und Nachahmungseffekte gearbeitet, durch Verstärkung ihrer Ressourcen und Entwicklung ihrer Fähigkeiten und durch den Aufbau größerer politischer Bewegungen für den transformativen Wandel.

Schließlich hat eine solche Vorgehensweise auch wichtige Auswirkungen auf die Art und Weise, wie Wissenschaftler ihr Forschungsthema bearbeiten. Wie aus den Beiträgen zu dieser Themenausgabe ersichtlich ist, beziehen sich die meisten Artikel auf eine direkte oder indirekte Beteiligung an experimentellen Prozessen. Es ist eine systematische vergleichende Forschung erforderlich, um die Bedingungen zu verstehen, unter denen diese Experimente stattfinden: die einschränkenden und förderlichen Bedingungen, die ineinandergreifenden Strategien, die Rolle von Ressourcen und Gesprächen, die aus diesen Erfahrungen zu lernenden Lektionen und die Brücken zwischen organisationalen und institutionellen Experimenten. Eine solche Forschungsagenda beinhaltet zwei Forderungen. Erstens: Wir brauchen neue Modelle der Aggregation und übergreifenden Fragestellungen, damit die Fallbeispiele der Experimente in Beziehung gesetzt werden können. Zweitens: Wir brauchen einen beständigen Dialog zwischen Akteuren und Wissenschaftlern in diesen experimentellen Prozessen und einen Austausch darüber. Aus der Herangehensweise des Experimentalismus ergibt sich die wichtige Frage für die Forschungsgemeinschaft, wie sie die demokratische Natur der Gesellschaft kultivieren will, indem sie den Akteuren bei der kritischen und konstruktiven Reflexion über ihre eigenen Aktionen hilft und indem sie die *Öffentlichkeit* ermächtigt, die Fähigkeit zur Lösung ihrer eigenen *Probleme* zu erlangen.

Wir hoffen, dass diese Themenausgabe einen bescheidenen ersten Schritt in diese Richtung bietet. Besonders möchten wir den Mitherausgebern von *Transfer*, Philippe Pochet, Jeremy Waddington und Marina Luttrell für ihre geschickte und kluge redaktionelle Arbeit danken und für die nützlichen und zeitnahen Kommentare alle Beteiligten, um die Artikel zu überarbeiten und diese Ausgabe zu vollenden. Wir bedanken uns ebenfalls für die wertvollen Beiträge unserer zahlreichen Kollegen und Kolleginnen des Partnership Project on Institutional Experimentation for Better Work (CRIMT) zu unserer laufenden kollektiven Reflexion über Experimente und deren transformatives Potenzial für die Welt der Arbeit.

Fördermittel

Das CRIMT-Partnerschaftsprojekt „Institutional Experimentation for Better Work“ wird durch Zuschüsse des Social Sciences and Humanities Research Council of Canada (SSHRC) und des Fonds de recherche Société et Culture – Québec sowie durch Beiträge der teilnehmenden Partnerzentren und Forscher unterstützt.

References

Bosch G und Schmitz-Kießler J (2020) Shaping Industry 4.0 – an experimental approach developed by German trade unions. *Transfer: European Review of Labour and Research* 26(2): 189–206.

- Charles J, Ferreras I und Lamine A (2020) A freelancers' cooperative as a case of democratic institutional experimentation for better work: a case study of SMart-Belgium. *Transfer: European Review of Labour and Research* 26(2): 157–174.
- Connolly H (2020) 'We just get a bit set in our ways': renewing democracy and solidarity in UK trade unions. *Transfer: European Review of Labour and Research* 26(2): 207–222.
- Murray G, Lévesque C, Glenn Morgan G und Roby N (2020) Disruption and re-regulation in work and employment: from organisational to institutional experimentation. *Transfer: European Review of Labour and Research* 26(2): 135–156.
- Pulignano P, Thompson P und Doerflinger N (2020) Workplace change and institutional experimentation: a case study of service-sector work in Europe. *Transfer: European Review of Labour and Research* 26(2): 175–187.