

Form der Arbeit. Die Entscheidung für oder gegen e-Work kann sich damit für jede und jeden stellen.

Es gilt, in neuen Arbeitsformen Flexibilität mit Sicherheit zu verknüpfen. Existenzielle Anliegen der Beschäftigten bleiben Schutz, Teilhabe, humane Arbeitsbedingungen, gerechte Entlohnung und Mitbestimmung. Größere Autonomie in der Wahl der Arbeitszeit und des Arbeitsortes durch elektronische Arbeitsformen (E-Work) muss mit adäquatem Schutz verbunden werden.

Die bisherigen Erfahrungen vor allem auf dem Feld der Telearbeit belegen: Wenn die Risiken eingedämmt sind und ein ausreichender Schutzrahmen verankert ist, steigt das Vertrauen in die neuen Arbeitsformen rapide.

e-Worker sind Informationsarbeiterinnen und Informationsarbeiter, deren Wissen das Wesen der Informationsgesellschaft ausmacht. Warum sollen sie eine Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen hinnehmen, obwohl sie den wesentlichsten Produktionsfaktor der Informationsgesellschaft in ihren Köpfen tragen?

Literatur:

- empirica (2000) EcaTT Final Report. Benchmarking Prozess on New Ways of Working and New Forms of Business across Europe, Bonn 2000
- EU (1999) Europäische Kommission: Status Report on European Telework. New Methods of Work 1999 (www.eto.org.uk/twork/tw99/index.htm)
- Freudenreich, Klein, Wedde (1997): Entwicklung der Telearbeit – Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen, Abschlussbericht, Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg), Bonn 1997
- Giarini, Orio/Liedtke, Patrick M.(1998): Wie wir arbeiten werden – Der neue Bericht an den Club of Rome, Hamburg 1998
- Input Consulting GmbH (2002): „Anytime, anyplace...“ Befunde zur elektronischen Internationalisierung von Arbeit, Stuttgart 2000
- Input Consulting GmbH (2002): „Mobile Telearbeit – Problemfelder und Gestaltungsideen (MOTAP)“ im Auftrag von ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V., Stuttgart, 2002
- OnForTe (1997) Online Forum Telearbeit: „Basisinformation Telearbeit“, Frankfurt 1997
- OnForTe (1999) Online Forum Telearbeit: „Basisinformation II Telearbeit“, Frankfurt 1999
- Reichwald, Ralf (1998): Telekooperation – Verteilte Arbeits- und Organisationsformen, Berlin 1998

Raphael Menez/Stefanie Springer

Kollektive Regulierung von subjektivierten Arbeitsverhältnissen in der IT-Branche

Gewerkschaften haben bei der Organisation junger, überwiegend wissensbasierter Branchen und Tätigkeitsfelder mit enormen Zugangsproblemen zu kämpfen. Am Beispiel der IT-Branche lässt sich zeigen, dass tradierte Organisationsstrategien wie Interessenkollektivierung und Schutzpolitiken bei hochqualifizierten Experten weitgehend ins Leere gehen. Zumindest bei jungen, expandierenden Unternehmen dominiert bislang ein Typus der Arbeitsregulation, in dem hochqualifizierte Beschäftigte ihre Arbeitsbedingungen weitgehend selbst aushandeln.

Von gewerkschaftlicher Seite wurde bisher davon ausgegangen, dass mit sich verschlechternder Arbeitsmarktlage auch die „Sympathien für die gute alte gewerkschaftliche Interessenvertretung“ (so IG Metall-Vize Jürgen Peters) von selbst steigen werden. Infolge der Wachstumsschwäche der Wirtschaft und der damit verbundenen Krise der IT-Branche kam es zwar zur vermehrten Gründung von Betriebsräten, aber ein signifikanter Mitgliederzuwachs bei den Gewerkschaften und eine Ausweitung ihrer Organisationsdomäne konnte nicht verzeichnet werden. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, unter welchen Voraussetzungen Gewerkschaften eine kollektive Interessenvertretung in der IT-Branche implementieren können. Um diese Frage zu beantworten, werden zunächst die Arbeitsformen und Beschäftigungsbedingungen der IT-Branche analysiert, um sie

den Regulationsmustern gewerkschaftlicher Interessenvertretung gegenüber zu stellen. Wir gehen dabei von der These aus, dass eine auf Kollektivierung abzielende Interessenvertretung, wie sie traditionell von den Gewerkschaften verfolgt wird, unter neuen heterogenen Beschäftigungsbedingungen mit auseinander strebenden Interessenlagen nur wenig Erfolg haben wird.

Arbeitsformen und Beschäftigungsbedingungen in der IT-Branche

Grundsätzlich ist es schwierig, von den IT-Fachkräften bzw. der IT-Branche zu sprechen. Die Informationstechnik ist eine Querschnittstechnologie, die in fast allen Branchen sowohl

Anwendung findet als auch – an die jeweiligen Erfordernisse angepasst – weiterentwickelt wird. Entsprechend ist die IT-Branche als solche in keiner Wirtschaftssystematik verzeichnet, sondern nur durch die Bündelung verschiedener Wirtschaftszweige (re)konstruierbar. Die IT-Branche ist gekennzeichnet durch einen hohen Angestelltenanteil, hohe Anteile an Hoch- und Fachhochschulabgängern sowie eine Zunahme junger hochqualifizierter Beschäftigter in den Dienstleistungsbereichen bei gleichzeitiger Abnahme von Beschäftigtengruppen in hardwarenahen, produzierenden Bereichen (Trautwein Kalms 1995, Menez/Munder/Töpsch 2001; Boes/Baukowitz 2002, Bitkom 2002). Ungeachtet der Abgrenzungsprobleme gilt die IT-Branche als Vorreiter für die Entstehung neuer Beschäftigentypen und Arbeitsformen (Töpsch/Menez/Malanowski 2001; Heidenreich/Töpsch 1998; Braczyk u.a. 2000). Die heterogenen Beschäftigungsbedingungen variieren je nach Größe, Geschäftsbereichen und Produkten des Unternehmens, den Einsatzbereichen und Tätigkeitsfeldern der Mitarbeiter sowie nicht zuletzt in Abhängigkeit von der individuellen beruflichen Qualifikation. Als Ergebnis zeigen sich hier Arbeitsformen und Arbeitsbedingungen, die oftmals vom klassischen Normalarbeitsverhältnis abweichen, was in der sozialwissenschaftlichen Diskussion als „Entgrenzung von Arbeit“ (Voß 1998) bezeichnet wird.

Entgrenzung und Pluralisierung von Arbeit

Ein Blick in die spärlich vorhandene Empirie zeigt: Bezogen auf die kontraktuelle Seite sind vor allem in den kreativen Arbeitsbereichen auf Selbständigkeit beruhende Vertrags- und Kooperationsformen erkennbar. Der Anteil von Freiberuflern ist im Bereich Grafik und Multimedia-Design am höchsten, weniger verbreitet ist der Einsatz von freien Mitarbeitern dagegen bei den überwiegend großen Unternehmen des Telekommunikationssektors sowie bei den Hardwareproduzenten (Menez/Munder/Töpsch 2001).

Der überwiegende Anteil der IT-Beschäftigten befindet sich dennoch weiterhin in Angestelltenverhältnissen (Trautwein-Kalms 1995), wobei *selbstorganisierte Arbeitsformen* einen immer höheren Stellenwert erhalten. Viele der wissensintensiven Tätigkeiten finden projektförmig statt – meist mit starkem Kunden- und Dienstleistungsbezug – und lassen hierarchische Anweisungsstrukturen in den Hintergrund treten. Fallstudien der TA-Akademie in Unternehmen der IT-Branche zeigen, dass in diesen Unternehmen vorwiegend Koordinationsmechanismen zum Einsatz kommen, die wesentlich auf dem Organisationsmodus der „Problemlösung“ (Braczyk 2001) beruhen und als *diskursive bzw. ergebnisbezogene Koordinations- und Steuerungsformen* (Braczyk u.a. 2000) bezeichnet werden können. Kontrolliert wird hierbei das Endergebnis und nicht mehr der Weg dorthin.

Bezogen auf die Arbeitszeit sind oft weder die Dauer noch die Lage der Arbeitszeit einer expliziten Regelung unterworfen. Eine Zeiterfassung wird allenfalls vorgenommen, um Bearbeitungszeiten bestimmten Projekten und Kunden zuordnen zu können. Dementsprechend gibt es – insbesondere in Unternehmen ohne betriebliche Interessenvertretung und tarifvertragliche Bindung – keinen einklagbaren Arbeitszeitausgleich und meist auch keine Vergütung von Überstunden. De facto bedeutet dies, dass die Mitarbeiter mit ihrer tatsächlichen Arbeitszeit deutlich über dem vereinbarten Soll liegen. In den untersuchten Unternehmen

lag die effektive wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich ca. 3 Stunden über der vereinbarten Arbeitszeit (Menez/Munder/Töpsch 2001).

Insgesamt wird in dienstleistungs- und wissensintensiven Unternehmen die Relation von Leistung und Gratifikation in vergleichsweise hohem Maße individualisiert (Töpsch/Menez/Malanowski 2001). Die Gehälter der Mitarbeiter setzen sich aus festen und variablen Gehaltsbestandteilen zusammen, die nach der (aktuellen) individuellen Leistung bemessen werden. Individuelle Verhandlungen und anschließende Zielvereinbarungen zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten bzw. Projektleitern sind die Grundlage für die Kalkulation der variablen Entgeltbestandteile. Dies führt zu einer starken Einkommensdifferenzierung sowohl zwischen Einstiegs- und Topmanagement-Gehältern als auch zwischen verschiedenen Tätigkeiten bzw. Berufen im IT-Bereich (IG Metall 2000; Menez/Munder/Töpsch 2001).

Die Zunahme von Projektarbeit, selbständigen Vertragsformen, ergebnisbezogener Koordinierung, individuellen Arbeitszeitregimes und Vergütungsformen sind Indikatoren eines weitreichenden Deinstitutionalisierungs-Prozesses, mit dem vormalige Grenzen der Produktion und des Arbeitens verschwimmen. Diese *Entgrenzung von Arbeit* ist dabei „Ausdruck neuer arbeitskraftorientierter Rationalisierungsstrategien, die sich darauf richten, bislang weniger zugängliche Leistungspotentiale der Arbeitskräfte auszuschöpfen“ (Döhl u.a. 2000: 10). Damit verbunden ist eine schleichende Auflösung des industriegesellschaftlich verfassten Normalarbeitsverhältnisses¹ und der an ihm ausgerichteten industriegesellschaftlichen Institutionen.

Ihren Fluchtpunkt hat diese Entwicklung im Individuum (Wolf/Mayer-Ahuja 2002). Denn wenn kollektive Institutionen und Grenzen aufweichen, ergibt sich für die Beschäftigten selbst die Notwendigkeit und Möglichkeit, die Arbeit zu strukturieren sowie entstehende Unsicherheitszonen subjektiv zu interpretieren und zu bewältigen. Entgrenzt werden damit auch die Ansprüche an die Beschäftigten, die nicht mehr an formalfachlichen Anforderungen halt machen und nunmehr die ganze Person und ihre Subjektivität in den Arbeitsprozess einbinden sollen. Arbeit in der IT-Branche kann daher als „subjektivierte Arbeit“ (Moldaschl/Voß 2002, vgl. auch Schönberger/Springer 2003) bezeichnet werden.

Die sich dahinter verbergende veränderte Logik der Nutzung von Arbeitskraft (Moldaschl 2002) wird um so klarer, je mehr man sich verdeutlicht, dass der tayloristisch-industrielle Organisationsmodus gerade auf *die Ausschaltung von Subjektivität* in Arbeitsprozessen setzt. Die starke Zergliederung und Standardisierung von Arbeitsabläufen in hierarchischen Anweisungsstrukturen soll die frei gestaltbaren Handlungsräume reduzieren, die aus der Managementperspektive immer auch eine unbeherrschte Unsicherheitszone bedeuten. Kritisiert wurden aus sozialwissenschaftlicher, aber auch aus gewerkschaftlicher Sicht immer wieder die mangelnden Identifikations- und Selbstentfaltungsmöglichkeiten für die Beschäftigten, die aus dem fehlenden Bezug zum gesamten Produktionsprozess und zum Endprodukt resultieren. Wird von betrieblicher Seite nun explizit auf eine subjektiv kontrollierte Leistungserstellung in entgrenzten Arbeitsstrukturen gesetzt, könnten auch neue Möglichkeiten entstehen, sich in und durch die Arbeit zu entfalten. Und diese individuellen Selbstentfaltungsmöglichkeiten

erschweren die Zusammenführung individueller Interessen zu kollektiven Forderungen, zumal die subjektiven Interessenlagen der Beschäftigten in ausdifferenzierten Arbeitsbedingungen auseinanderdriften.

Selbstverständnis, Arbeitsorientierungen und Interessenstrukturen der IT-Fachkräfte

Neben der Entgrenzung von Arbeit ist das gewandelte Selbstverständnis der Arbeitskräfte eine weitere Barriere für eine kollektive Interessenvertretung. IT-Experten stellen eine sehr selbstbewusste Klientel dar, die eigene Ansprüche an die Arbeit formuliert. Vor allem bei jungen, gut ausgebildeten Angestellten in qualifizierten Berufspositionen ist ein hohes „individualistisches Interessen- und Handlungskonzept“ (Baethge 1994: 720) beobachtbar, das sich auf eine starke inhaltliche Beruforientierung mit hoher Wissens- und Fachkompetenz stützt. Formuliert werden dezidiert Ansprüche an Selbstentfaltung in der Arbeit und im Privatleben. Demgegenüber haben rigide Organisationsstrukturen mit geringen Freiheitsgraden Akzeptanzprobleme unter den Beschäftigten (Heidenreich 1996). Für berufliche Freiheiten sind sie bereit, *Opfer* in Form eines intensiven Arbeitseinsatzes zu bringen. Kotthoff (2001) z.B. kommt für hochqualifizierte Angestellte zu dem Ergebnis, dass sie ihre vermarktlichten Arbeitsbedingungen nicht als Selbstausbeutung empfinden, da sie damit eine besondere und privilegierte Art der Lebensführung verbinden. Pongratz/Voß (2003) weisen in ihrer jüngsten Studie darauf hin, dass Angestellte sich in Projektteams als „Teil einer gesellschaftlichen Dynamik“ (ebd.: 141) verstehen. Belastungen in Form von langen Arbeitszeiten und Stress-Symptomen werden in Kauf genommen, „weil sie [die Angestellten] ein höheres Ziel vor Augen haben“. Betont wird zudem eine emotionale Spaß- und Erlebenskomponente, die sich mit einem ausgeprägten Leistungsanspruch verknüpft und auch bei Angestellten mit geringerem Qualifikationsniveau bemerkbar ist (ebd.: 139).

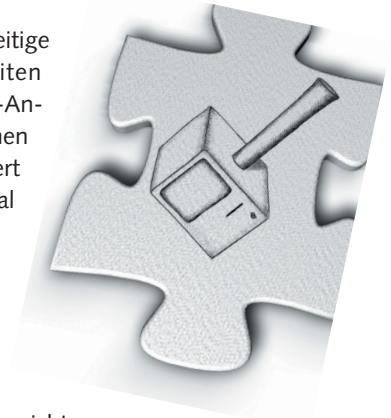
Verbunden ist mit diesem Arbeitsverständnis auch ein bewusster Verzicht auf kollektive Regulierungsformen. Das distanzierte Verhältnis von hochqualifizierten Angestellten und Gewerkschaften ergibt sich laut Kotthoff,

„weil sie die Organisation der Arbeiter und unteren Angestellten ist, und deshalb nicht die Identität der beitragsorientierten firmenloyalen, unternehmerisch eingestellten Leistungsträger und Intrapreneure verkörpert. Die Gewerkschaft verkörpert für sie ein Milieu, in dem die Identität des arbeitenden Menschen mit Entfremdung, Verelendung, mangelnder Anerkennung und mit darauf basierendem Protest und Gegenmacht in Verbindung gebracht wird. In einer solchen Verbindung möchten sich die HQA [hochqualifizierte Angestellte, d.V.] nicht wiederfinden“ (Kotthoff 2001: 13).

Der Standpunkt, die eigenen Interessen selbst am besten vertreten zu können, beruht natürlich auch auf einer von den Wissensarbeitern empfundenen Marktmacht, die insbesondere in der IT-Branche aufgrund des bislang diagnostizierten Fachkräftemangels galt (Menez/Munder/Töpsch 2001). Ob sich durch die aktuell rückläufige Beschäftigungsentwicklung in der IT-Branche (Bitkom 2002) Ansatzpunkte für kollektives Interessenhandeln ergeben, bleibt offen, da Arbeitsplatzverluste in die-

ser Branche durch anderweitige Beschäftigungsmöglichkeiten für IT-Fachkräfte bei IT-Anwendern in anderen Branchen teilweise gut kompensiert werden können, wie Dostal (2002) bemerkt.

Von den Beschäftigten formulierte Spannungsverhältnisse deuten aber darauf hin, dass das neue selbstbewusste Arbeitsethos nicht konfliktfrei ist. So konnten Baethge u.a. (1995) nachweisen, dass auch Führungskräfte wahrnehmen, dass die „betriebliche Realität (...) das im zivilen Leben genährte Bedürfnis nach mehr Transparenz und Einfluss bei wichtigen Entscheidungen“ (Baethge u.a. 1995: 359) enttäuscht. Die Untersuchungen von Voß/Pongratz weisen – neben einer emotionsgeladenen Leistungsorientierung am Arbeitsplatz – für die persönliche Lebensführung und berufliche Entwicklung über die Betriebsgrenzen hinaus auch bei höher qualifizierten Angestellten eine starke Absicherungsmentalität nach (Pongratz/Voß 2003).



Typen der Arbeitsbeziehungen in der IT-Branche

Wir haben bisher gezeigt, dass die IT-Branche nicht nur durch eine Vielfalt an Arbeitsformen, Beschäftigungsbedingungen und Interessenstrukturen gekennzeichnet ist, sondern die Beschäftigten auch ein verändertes, inhaltlich orientiertes Selbstbewusstsein an den Tag legen. Nun wollen wir der Frage nachgehen, wie Arbeit in der IT-Branche reguliert wird, wie also die „Verkaufs- und Anwendungsbedingungen der Arbeitskraft“ (Müller-Jentsch 1997) zwischen den Beschäftigten, Betriebsrat, Management, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden ausgehandelt werden. In Anlehnung an eigene empirische Untersuchungen unterscheiden wir dabei drei Typen der Arbeitsregulation in der IT-Branche (Töpsch/Menez/Malanowski 2001; Menez/Töpsch 2003), die vor allem die verschiedenen Interessenvertretungs-Strukturen, die jeweils dominierenden Akteure sowie die bevorzugten Regulationsgegenstände, Regelungsebenen und Regelungsinstrumente beschreiben.

Tarifliche Arbeitsregulation

Die „tariflich-unternehmensbezogene Arbeitsregulation“ hat ihren Ursprung im Flächentarifvertrags-System. Hier sind die verbandlichen und betrieblichen Akteure bemüht, die wichtigsten Variablen der Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeit, Entgelt, Qualifizierung, Belastungen usw. zu standardisieren und möglichst flächendeckend einer Regulierung zu unterwerfen. In der IT-Branche finden wir den *reinen* Typus der kollektiven tariflichen Arbeitsregulation kaum, statt dessen gelten für einige Unternehmen sog. Ergänzungs-Tarifverträge, in denen mit Zustimmung der Gewerkschaften von wichtigen tarifvertraglichen Regelungen abgewichen werden kann, beispielsweise in Fragen der Arbeitszeit. Meist handelt es sich bei Unternehmen dieses Typs um solche, die eine historische Bindung an das Flächentarifvertragssystem und die damit verbundene Kultur der Arbeitsbeziehungen haben. Es sind in der Regel Unternehmen, die aus dem Organisationsbereich des Flächentarif-Systems

durch Ausgründung oder die Entwicklung neuer Geschäftsfelder herausgewachsen sind und in denen teilweise eine heterogene Gemengelage von Regulationsformen vorherrscht, bedingt etwa durch den Zukauf von oder die Fusion mit nicht tarifgebundenen Unternehmen.

Unternehmensbezogene Arbeitsregulation

Dieser Regulationstypus unterscheidet sich insofern von der tariflichen (kollektiven) Arbeitsregulation, als die hier zugeordneten Unternehmen keiner tariflichen Regulation unterliegen, auch nicht in Form eines Haus- oder Unternehmenstarifvertrags. Meist handelt es sich um Unternehmen, die keine historische Bindung an das Flächentarifvertrag-System aufweisen oder sich schon vor langer Zeit für die Exit-Option entschieden haben (wie etwa Hewlett Packard). Dominante Regelungsinstrumente sind bei diesem Typus Betriebsvereinbarungen bzw. Zielvereinbarungen zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten sowie die individuellen Arbeitsverträge. Bei diesem Regulationstypus zeigt sich auch, dass die betriebliche Interessenvertretung nicht mit gewerkschaftlicher Interessenvertretung Hand in Hand gehen muss, in einigen Unternehmen existierten sogar ausgesprochen *gewerkschaftsferne* Betriebsräte. Sie beziehen Beratungs- und Unterstützungsleistungen, die in anderen Fällen die Gewerkschaft bereitstellt, bereits von externen Dienstleistern, etwa Rechtsanwälten.

Individualisierte Arbeitsregulation

Der dritte Typ, den wir als individualisierte Arbeitsregulation bezeichnen, unterscheidet sich grundlegend von den in den industriellen Kernbereichen verbreiteten Regulationsformen. Die hier zugeordneten Unternehmen und ihre Mitarbeiter kommen nicht nur ohne Tarifvertrag und auch ohne Mitbestimmung und Betriebsverfassung aus, sondern praktizieren den bewussten Verzicht auf diese Regulationsformen. Wichtigste Regelungsinstrumente sind Arbeitsvertrag und Zielvereinbarung. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände treten bei diesem Regulationstypus als Akteure der Interessenaushandlung in den Hintergrund. Weder sind die Beschäftigten gewerkschaftlich organisiert, noch sind die Unternehmen einem Arbeitgeberverband angeschlossen. Auftretende Probleme werden in der direkten Aussprache zwischen Beschäftigten und Führungskräften thematisiert und zu lösen versucht. Die Kontrolle des Arbeitgebers bezieht sich nur noch auf die Zielerreichung, den Weg zum Ziel müssen die Beschäftigten weitgehend selbst verantworten. *Commitment* gegenüber der Firma und dem Team sowie das Ethos des professionellen Spezialisten kennzeichnen das Selbstverständnis der Mitarbeiter. Diese verstehen sich daher auch kaum mehr als Arbeitnehmer im hergebrachten Sinn.

Möglichkeiten und Grenzen einer gewerkschaftlichen Interessenvertretung in der IT-Branche

Um zu verdeutlichen, welche Auswirkungen die beschriebenen Regulationsmuster auf die gewerkschaftliche Interessenpolitik haben, soll kurz die klassische gewerkschaftliche Strategie beschrieben werden, das Fernziel flächen- oder unternehmensbezogener Tarifbindung über einzelne Etappen zu erreichen: Über die Beratung von Beschäftigten sollen Betriebsräte in den Unternehmen aufgebaut werden, die dann aktiv Mitglieder

rekrutieren und betriebliche Vereinbarungen abschließen, um Regelungskompetenz zu beweisen. Diese betrieblichen Erfahrungen sollen dann in einem weiteren Schritt in kollektive Regelungen überführt werden, sobald eine kritische Größe an Gewerkschaftsmitgliedern in den Betrieben aufgebaut wurde und zur Durchsetzung von kollektiven Regelungen mobilisiert werden kann. Allerdings zeigt sich nach unseren bisherigen Beobachtungen, dass die oben vorgestellten Typen der Arbeitsregulation in sich relativ stark verriegelt sind, mit anderen Worten: In Unternehmen, in denen sich ein bestimmter Regulationsmodus etabliert hat, haben es die betrieblichen und überbetrieblichen Akteure der industriellen Beziehungen nicht leicht, diesen Regulationsmodus zu verändern, weil damit eine Änderung der Regelungsebenen, Regelungsgegenstände und Regelungsinstrumente verbunden ist. Aus gewerkschaftlicher Sicht sind stabilisierte Formen der unternehmensbezogenen und individualisierten Arbeitsregulation damit langfristig bestandsgefährdend, da sich beide Typen der Arbeitsregulation durch die Abwesenheit kollektiver überbetrieblicher Akteure ausweisen. Offenbar ist das Vorhandensein einer institutionalisierten betrieblichen Interessenvertretung zwar eine notwendige, aber keine hinreichende Voraussetzung für gewerkschaftliche Einflussnahme. Als Fazit lässt sich an dieser Stelle festhalten: Die Entgrenzung von Arbeit führt nicht zwingend zur Auflösung der institutionellen Regulierungsmuster, es kommt allerdings zu einem Bedeutungsverlust der überbetrieblichen Ebene der industriellen Beziehungen und damit zu einem Bedeutungsverlust der Gewerkschaften in dieser Branche, weil betriebliche und individuelle Vereinbarungen bisherige tarifliche Regulationsmuster ersetzen.

Ein wesentlicher Faktor für den Bedeutungsverlust von Gewerkschaften im IT-Bereich liegt in der Heterogenität der Beschäftigteninteressen. Die klassische gewerkschaftliche In-

Die Autoren



Stefanie Springer, Dipl. Sozialwirtin, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt „Wandel der Erwerbsarbeit im Übergang zur Wissensgesellschaft“ der Akademie für Technikfolgenabschätzung, Stuttgart. Arbeitsschwerpunkte: Informatisierte und subjektivierte Arbeit, organisationaler Wandel, Wissensökonomie. Kontakt: stefanie.springer@ta-akademie.de



Raphael Menez, Soz. M.A., ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Projekt „Interessenverbände in der IT-Branche“ am Institut für Politikwissenschaft der Universität Tübingen. Arbeitsschwerpunkte: Industrielle Beziehungen, Verbände-forschung, Arbeits- und Industriesoziologie. Kontakt: raphael.menez@uni-tuebingen.de

teressenpolitik, die auf die Vereinheitlichung der Lebens- und Arbeitsbedingungen ihrer spezifischen Klientel setzt, verliert so ihre Bezugspunkte. Die Klientel wandelt sich, und einheitliche Interessenlagen sind nur noch schwer zu identifizieren. Die Heterogenität der Interessen spiegelt sich in der ganzen Bandbreite zwischen Autonomie und Schutz und ist nicht mehr nur an einzelnen Beschäftigtengruppen festzumachen, so dass individualisierte Interessenlagen zunehmend schwerer zu aggregieren sind. Je nach individueller Arbeitssituation und Lebenslage entstehen Bedürfnisse nach mehr Freiraum oder nach mehr Regulierung, und Gewerkschaften stehen damit vor einem Spagat zwischen Schutz- und Gestaltungsmacht der Beschäftigten, auf den sie bisher nur unzureichend vorbereitet sind. Zenke (1999) beschreibt pointiert, dass sich erst in den letzten Jahren auf Seiten der Gewerkschaften die Bedeutung von Interessenpolitik auch für hochqualifizierte Dienstleistungsarbeiter durchgesetzt habe. Allerdings erschweren unklare Zuständigkeitsbereiche und Kommunikations-Barrieren eine erfolgreiche Angestelltenpolitik für Hochqualifizierte. Und auch Schumann argumentiert, dass sich die Gewerkschaften in ihrer Interessenpolitik auf ein pluralisiertes Solidaritätsverständnis einstellen sollten:

„innerhalb der „Arbeiter“ und „Angestellten“ sind die Unterschiede manchmal größer als das Gemeinsame. Der Anspruch auf Solidarität trifft damit auf ausdifferenzierte Interessen- und Problemlagen. Für die traditionelle Arbeitersolidarität gilt: Die Interessendifferenzen von Kapital und Arbeit lassen sich zwar noch bündeln und können solidarische Verhalten begründen. Aber: Diese Solidarität steht in Konkurrenz mit vielen anderen „Gemeinschafts“-Bezügen und Verpflichtungen; die Solidarität der abhängig Beschäftigten ist in Gefahr, ihre normativ überhöhte, emotional gestützte sozialmoralische Selbstverständlichkeit zu verlieren“ (Schumann 2001: 532).

Hinzu kommt, wie Anke Hassel konstatiert, dass die „mangelhafte Organisation der Angestellten die Achillesferse der Organisationsentwicklung“ (Hassel 1999: 231) bleibe, während Ulrich Mückenberger (2002) in diesem Zusammenhang sogar von einer „Rekrutierungsfalle“ spricht: die Politik der Gewerkschaften wird von den dominierenden Teilgruppen innerhalb der Organisation bestimmt, wobei die unterlegenen Teilgruppen sich nicht ausreichend repräsentiert sehen und als Konsequenz austreten oder gar nicht erst eintreten. Die Bestätigung der dominanten Interessenorientierung wird dann zum Problem, wenn die innerorganisatorische Dominanz zur Umwelt in Widerspruch gerät und neue Umwelтанforderungen intern blockiert werden. Auch Wiesenthal und Clasen (2002) gehen von einer zunehmenden Diskrepanz zwischen Selbstbild und Handlungsprämissen von Gewerkschaften auf der einen Seite und der differenzierter gewordenen Handlungswirklichkeit auf der anderen Seite aus, die eine Neuausrichtung von Gewerkschaftspolitik erforderlich mache.

Schlussfolgerungen und Ausblick

Die Zukunftsfähigkeit der Gewerkschaften hängt entscheidend von ihrer Fähigkeit ab, organisationspolitische Antworten auf diese Herausforderungen zu finden. Als intermediäre Organisation müssen sie den Spagat zwischen der Integration möglichst

vieler unterschiedlicher Interessen und der gleichzeitigen Aufrechterhaltung ihrer Handlungsfähigkeit meistern (vgl. Streeck 1987). Eine zentrale Frage lautet, wie es Gewerkschaften gelingen kann, ihre Organisationsfähigkeit – also die Chance, Mitglieder zu rekrutieren, zu binden und zu mobilisieren – auch unter veränderten gesellschaftlichen Arbeits- und Lebensbedingungen sicherzustellen. Um in der IT-Branche eine flächendeckende kollektive Interessenvertretung (also eine tariflich-verbandliche Ordnung) zu implementieren, sind Anpassungsleistungen nötig, die auf einen gewerkschaftlichen Organisationswandel in drei zentralen Dimensionen hinauslaufen:

1. gewerkschaftliche Regelungsinstrumente und –ziele,
2. das gewerkschaftliche Selbstverständnis als Gegenmacht und Dienstleister,
3. die gewerkschaftliche Organisationsstruktur zwischen bürokratischer Massenorganisation und Netzwerkstruktur (Menez/Töpsch 2003).

Zu den *Instrumenten und Zielen gewerkschaftlicher Politik*: Gewerkschaftliche Organisationsdomänen beschränken sich bisher noch auf große Unternehmen mit einer Tradition institutionalisierter Arbeitsbeziehungen. Hier konnten Gewerkschaften über den Abschluss zumeist unternehmens- oder konzernbezogener Regelungen ihre Position sichern oder sogar ausbauen. Überall dort, wo bereits gewerkschaftliche Strukturen bestehen, gelingt es den Interessenvertretungen auch, über Maßnahmen gegen Stellenabbau oder für die Sicherung von Arbeitsplätzen vermehrt Mitglieder zu rekrutieren. Anders ist die Lage in Unternehmen, die der unternehmensbezogenen Arbeitsregulation unterliegen. Hier gelingt es den Gewerkschaften trotz der Krise nur selten, tarifvertragliche Standards zu implementieren, da die Organisationsmacht gemessen an den Mitgliederzahlen im jeweiligen Unternehmen zu schwach ausgeprägt ist. Infolge der wirtschaftlichen Krise gelingt es den Gewerkschaften demgegenüber verstärkt, Unternehmen, die bisher der individualisierten Arbeitsregulation zugeordnet werden konnten, über Beratungsdienstleistungen und Einrichtung von Betriebsräten in den Modus der unternehmensbezogenen Arbeitsregulation zu überführen. Allerdings ist noch nicht abzusehen, inwieweit es sich dabei um stabile Formen der institutionalisierten Interessenvertretung handelt, da auch hier vorrangig kurzfristige Abwehrmaßnahmen gegen Stellenabbau sowie Sozialpläne verhandelt werden.

Das *gewerkschaftliche Selbstverständnis* orientiert sich im IT-Bereich nicht mehr nur an der Herstellung von Gegenmacht, sondern wird ergänzt durch eine verstärkte Kundenorientierung der gewerkschaftlichen Akteure, um so die heterogenen Bedürfnisse der IT-Beschäftigten differenzierter berücksichtigen zu können. Damit verbunden ist eine Ausweitung ökonomischer Kompetenz, um in den entsprechenden Gremien und bei den Beschäftigten vor Ort auch als qualifizierte Beratungs- und Entscheidungsinstanz auftreten zu können. Dies beinhaltet eine Ausweitung der klassischen gewerkschaftlichen Themen, da nicht mehr nur die Verkaufs- und Anwendungsbedingungen der Arbeitskraft, sondern auch Management-Funktionen und Fragen nach der Unternehmens- und Leistungskultur in den Fokus gewerkschaftlicher Politik treten müssen. Diese Dienstleistungsorientierung stößt aber dort an ihre Grenzen, wo das

gewerkschaftliche Selbstverständnis als politisch-moralische Massenorganisation in Frage gestellt wird. Eine reine Dienstleistungsorientierung nach dem Vorbild des ADAC wird nachhaltig abgelehnt, und auch eine stärkere Beitragsdifferenzierung ist zur Zeit noch ein Tabu-Thema innerhalb der gewerkschaftlichen Organisation.

Ein weiterer Faktor bei der Etablierung einer gewerkschaftlichen Interessenvertretung betrifft die Einrichtung von *Projekt- und Netzwerkstrukturen* im IT-Bereich. Die gewerkschaftliche Diskussion über die Vor- und Nachteile dieser Organisationsformen zur Erschließung der IT-Branche ist gerade in vollem Gange, und die zur Zeit laufenden Pilotprojekte (z. B. *connex.av* von *Ver.di* oder das Siemens-Projekt der IG Metall) sind hinsichtlich ihrer Erfolge bei der Erschließung von Mitgliedern und Unternehmen sehr unterschiedlich zu bewerten. Die Vorteile von gewerkschaftlichen IT-Projekten und –Netzwerken liegen aber darin, dass so die Kompetenzen und die Aktivitäten der unterschiedlichen Zuständigkeitsbereiche besser gebündelt werden können. Zudem gelingt hier eine bessere Einbindung von Gewerkschaftsaktivisten und eine differenziertere Berücksichtigung der Interessen der IT-Beschäftigten vor Ort. Die Nachteile werden in einer Gefahr von Vonselbständigkeits-Tendenzen innerhalb der gewerkschaftlichen Organisation gesehen, die letztlich die ehernen Prinzipien als Branchen- und Einheitsgewerkschaft in Frage stellen könne. Die daraus resultierenden Organisationswiderstände schlagen daher noch in einer begrenzten Ressourcenausstattung und fehlenden personellen Kapazitäten zu Buche, die dazu führen, dass neue Unternehmen und neue Mitglieder im IT-Bereich bisher nur schwer zu organisieren sind.

1 *Unter Normalarbeitsverhältnis (NAV) versteht Mückenberger (1985: 429) „Arbeitsverhältnisse, die idealiter dauerhaft und kontinuierlich, im (möglichst groß-)betrieblichen Zusammenhang auf Vollzeitbasis erfolgen und Qualifikationen voraussetzen“. Das NAV war also strukturiert durch den Betrieb als festen Ort der Leistungserbringung, einer an Vollzeitbeschäftigung orientierten Regelarbeitszeit von unbefristeter Dauer sowie die Abhängigkeit und Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber. Flankiert wurde es durch institutionelle Rahmenbedingungen wie z. B. die duale Berufsausbildung und das System der industriellen Beziehungen sowie durch die sozialen Sicherungssysteme.*

Literatur

- Baethge, Martin/Denkinger, Joachim/Kadritzke, Ulf (1995): Das Führungskräfte-Dilemma. Manager und industrielle Experten zwischen Unternehmen und Lebenswelt. Frankfurt: Campus.
- Baethge, Martin (1994): Arbeit 2000. Wie Erwerbsarbeit Spaß macht – Arbeitsansprüche der Beschäftigten als Herausforderung für die Gewerkschaften. Gewerkschaftliche Monatshefte (45) 12: 711-733.
- Boes, Andreas/Baukowitz, Andrea (2002): Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie. Berlin: edition sigma.
- BITKOM 2002: Arbeitsmarkt der Informations- und Kommunikationsbranche schrumpft. Pressemitteilung und Charts vom 29.07.2002.
- Braczyk, Hans-Joachim (2001): Wandel des Unternehmensregimes. S. 39–61. In: Fuchs, Gerhard/Töpsch, Karin (Hg.): Baden-Württemberg – Erneuerung einer Industrieregion. Kolloquium zum Andenken an Prof. Dr. Hans-Joachim Braczyk. Stuttgart: TA-Akademie.
- Braczyk, Hans-Joachim/Franzpötter, Reiner/Renz, Christian/Töpsch, Karin (2000): Wandel der Arbeit durch neue Formen der Koordination und Steuerung. Forschungsbericht für die Deutsche Forschungsgemeinschaft. Stuttgart.
- Döhl, Volker/Kratzer, Nick/Sauer, Dieter (2000): Krise der NormalArbeit(s)Politik. Entgrenzung von Arbeit – neue Anforderungen an Arbeitspolitik. WSI – Mitteilungen (53) 1: 5-17.
- Dostal, Werner (2002): IT-Arbeitsmarkt. Chancen am Ende des Booms. IAB-Kurzbericht Nr. 19/2002.
- Faust, Michael/Jauch, Peter/Notz, Petra (2000): befreit und entwurzelt: Führungskräfte auf dem Weg zum internen Unternehmer. München/Mering: Hampp.
- Franzpötter, Reiner (2000): Der unternehmerische Angestellte – ein neuer Typus der Führungskraft in entgrenzten Interorganisationsbeziehungen. S. 163-176 In: Minssen, Heiner (Hrsg.), Begrenzte Entgrenzungen: Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin: edition sigma.
- Hassel, Anke 1999: Gewerkschaften und sozialer Wandel. Baden-Baden: Nomos.
- Heidenreich, Martin (1996): Die subjektive Modernisierung fortgeschrittener Arbeitsgesellschaften. Soziale Welt (47) 1: 25-43.
- Heidenreich, Martin/Töpsch, Karin (1998): Die Organisation von Arbeit in der Wissensgesellschaft. Industrielle Beziehungen (5) 1: 13-44.
- IG Metall (2000): IT-Magazin. Informationen der IG Metall für die Beschäftigten der IT-Industrie 1/2000. Frankfurt: IG Metall.
- Kleemann, Frank/Matuschek, Ingo/Voß, G. Günter (2002): Subjektivierung von Arbeit. Ein Überblick zum Stand der Diskussion. S. 53-100 In: Moldaschl, Manfred/Voß, G. Günter (Hrsg.), Subjektivierung von Arbeit. München/Mering: Hampp.
- Kotthoff, Hermann (2001): Zwischen Selbstausbeutung und Selbstverwirklichung. Wandlungen im Arbeitsmodell Hochqualifizierter Angestellter. Arbeitspapier Nr. 44. Universität Bremen.
- Menez, Raphael/Munder, Irmtraud/Töpsch, Karin (2001): Qualifizierung und Personaleinsatz in der IT-Branche. Arbeitsbericht Nr. 200. Stuttgart: TA-Akademie.
- Menez, Raphael/Töpsch, Karin 2003: Arbeitsregulation in der IT-Branche – Organisationsbedarf und Organisationsfähigkeit aus gewerkschaftlicher Sicht. Arbeitsbericht Nr. 231. Stuttgart: TA-Akademie.
- Moldaschl, Manfred/Voß, G. Günter (Hrsg.) (2002): Subjektivierung von Arbeit. München/Mering: Hampp.
- Moldaschl, Manfred (2002): Ökonomien des Selbst. Subjektivität in der Unternehmergeellschaft. S. 29-62. In: Klages, Johanna/Timpf, Siegfried (Hrsg.), Facetten einer Cybergesellschaft. Subjektivität der Eliten, Netzwerke, Arbeit, Ökonomie. Hamburg: VSA.
- Mückenberger, Ulrich (2002): Gesellschaftliche Strukturveränderungen erfordern veränderte Konzepte der Gewerkschaften. Vortrag auf der Jahrestagung der Kooperationsstelle Hochschule - Gewerkschaften Oldenburg „Gewerkschaften im Veränderungssog“ am 25. 01. 2002.
- Mückenberger, Ulrich (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses (1. Teil). Zeitschrift für Sozialreform (31) 7: 415-434.
- Müller-Jentsch, Walter (1997): Soziologie der industriellen Beziehungen. Eine Einführung. Frankfurt: Campus.
- Pongratz, Hans/Voß, G. Günter (2003): Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Berlin: edition sigma.
- Schönberger, Klaus/Springer, Stefanie (2003): Handlungsräume subjektiver Arbeit in der Wissensökonomie. Eine Einführung. In: diess. (Hrsg.): Subjektivierte Arbeit, Mensch, Organisation und Technik in einer entgrenzten Arbeitswelt. Frankfurt: Campus [Im Druck].
- Schumann, Michael (2001): Sozialstrukturelle Ausdifferenzierung und Pluralisierung der Solidarität. WSI-Mitteilungen (54) 9: 531-537.
- Streeck, Wolfgang (1987): Vielfalt und Interdependenz. Überlegungen zur Rolle von intermediären Organisationen in sich ändernden Umwelten.

- Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie (39), 3: 471-495.
- Töpsch, Karin/Menez, Raphael/Malanowski, Norbert (2001): Ist Wissensarbeit regulierbar? Arbeitsregulation und Arbeitsbeziehungen am Beispiel der IT-Branche. Industrielle Beziehungen (8) 3: 306-332.
- Trautwein-Kalms, Gudrun (1995): Ein Kollektiv von Individualisten? Interessenvertretung neuer Beschäftigtengruppen, Berlin: edition sigma.
- Voß, G. Günter (1998): Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels von Arbeit, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3: 473-487.
- Wiesenthal, Helmut/Clasen, Lothar (2002): Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft: Von der Gestaltungsmacht zum Traditionswächter? Erscheint in: Schroeder, Wolfgang/Weßels, Bernhard (Hrsg.): Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Wolf, Harald/Mayer-Ahuja, Nicole (2002): „Grenzen der Entgrenzung von Arbeit“ – Perspektiven der Arbeitsforschung. SOFI-Mitteilungen Nr. 30: 197- 205.
- Zenke, Ulrike (1999): Qualifizierte Dienstleistungsarbeit und die Organisationsperspektiven der Gewerkschaften. Arbeitsbericht Nr. 132. Stuttgart: TA-Akademie.

Esther Ruiz Ben und Dietlinde Quack

Ökologische Aspekte von mobiler Arbeit und e-learning

Die Basisinnovationen im Informations- und Kommunikationsbereich (IuK Bereich) zählen zu den wichtigsten Entwicklungsfaktoren post-industrieller Gesellschaften, dennoch werden auch der Grenznutzen des Wohlstands in westlichen Gesellschaften sowie die ökologischen Nebenwirkungen immer sichtbarer (vgl. Anders 1980, Beck 1986, Joas 1988, Beck et al. 1996). Wie bei anderen Technologien vorheriger Innovationszyklen ist auch die Entwicklung zur Informationsgesellschaft im wesentlichen von wirtschaftlichen Zielen angetrieben.

Soziale und ökologische Aspekte treten daneben stark zurück bzw. werden nur mit zeitlicher Verzögerung wahrgenommen. Die Informationsgesellschaft wird durch implizite Risiken gekennzeichnet, denn die Innovationen der IuK-Technologien (IKT) bringen nicht intendierte und methodisch schwer analysierbare Nebenwirkungen nicht nur sozialer, sondern auch ökologischer Natur mit sich (z. B. Rebound Effekte¹). Glotz (2001) identifiziert in seiner Charakterisierung der digitalen Gesellschaft vier Haupttendenzen: Dematerialisierung, Beschleunigung, Dezentralisierung (Just in time, Outsourcing) sowie Globalisierung. Diese werden wiederum in den verschiedenen Teilsystemen der Gesellschaft (Arbeitsmarkt, Bildungssystem, Politik, Rechtssystem, Handelssystem, Sozialsicherungssystem, Konsumsystem) mit ihren jeweiligen unterschiedlichen Grundlogiken erweitert. Die konkreten Auswirkungen lassen sich auf zwei Ebenen betrachten: Zum einen spricht man von direkten Effekten, wenn diese direkt an die Produktion, den Betrieb und die Entsorgung von Computern, Mobilfunktelefonen oder der Netzinfrastruktur, also an die IuK-Technologien und deren Nutzung gebunden sind. Indirekte Effekte, zum anderen, sind beispielsweise der Transport per Internet bestellter Bücher oder das Nutzerverhalten bei Online-Buchungen.

In unseren Beitrag wollen wir anhand verschiedener Studien über soziale, ökonomische und ökologische Aspekte von e-learning in verschiedenen Kontexten und mobiler Arbeit den Stand der Diskussion über die Nachhaltigkeit in diesen Bereichen zeigen.

Einleitung

Insbesondere im IuK-Bereich werden zunehmend technische Innovationen bzw. Telematikanwendungen umgesetzt, um Telekooperation und Telearbeit innerhalb der Organisationen zu ermöglichen. Die Unternehmen möchten dadurch ihre Produktivität erhöhen und eine dynamische effektive Positionierung im Konkurrenzfeld sicherstellen. Damit werden eine ständige Erreichbarkeit, der Zugriff auf Informationen, Datenaustausch und EDV-gestützte Zusammenarbeit ermöglicht, von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird aber auch eine erhöhte Flexibilität erwartet (s. dazu Baukrowitz und Boes 2000; Sennett 1998; Voß 2001). Bezogen auf soziale sowie Umweltaspekte werden große Hoffnungen mit der Anwendung von IuK-Technologien im Bereich Telearbeit verknüpft (vgl. z. B. Gesi 2002, Irani et al. 1999). Insbesondere handelt es sich um