SSOAR

Open Access Repository
www.ssoar.info

Versuch einer Topographie der sozialen Auseinandersetzungen in der IT-Industrie

Boes, Andreas

Veröffentlichungsversion / Published Version
Arbeitspapier / working paper

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. - ISF München

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:
Boes, A. (2003). *Versuch einer Topographie der sozialen Auseinandersetzungen in der IT-Industrie.* (Arbeitspapier des Projekts ARB-IT2, 3). München: Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. ISF München. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-210784

Nutzungsbedingungen:
Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.
Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:
This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.
By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

ARBEITSBEZIEHUNGEN in der IT-INDUSTRIE
Interessenhandeln der Beschäftigten

ARB-IT2

Andreas Boes

VERSUCH EINER TOPOGRAPHIE DER SOZIALEN AUSEINANDERSETZUNGEN IN DER IT-INDUSTRIE

Arbeitspapier 3

des Projekts ARB-IT2

München, Februar 2003

Forschungsprojekt am ISF MÜNCHEN

Die Arbeitspapiere des Projekts ARB-IT2 erscheinen in unregelmäßigen Abständen zur Dokumentation von Zwischenergebnissen. Sie werden jeweils über das Internet veröffentlicht und sind über die Seiten http://www.ARB-IT2.de zu beziehen.

© 2003 by ISF München

Jakob-Klar-Str. 9
80796 München
Tel. 089-272921-0
zentrale@isf-muenchen.de
http://www.isf-muenchen.de

Über den Umbruch in den kapitalistischen Zentren zu reden, macht eine eingehendere Betrachtung der Veränderungen von Produktion und Arbeit in der IT-Industrie erforderlich. Diese verdient aus mindestens drei Gründen große Aufmerksamkeit: Erstens ist sie der Hauptproduzent des technischen und konzeptionellen Kerns einer neuen Produktivkraftstruktur des „High-Tech-Kapitalismus" (Haug 2000). Zweitens ist sie ein Vorreiter bei der Realisierung neuer Produktionsmethoden, Unternehmenskonzepte und Arbeitsformen; die Herausbildung neuer Arbeitskrafttypen sowie neuer Formen der Interessenauseinandersetzung zwischen Kapital und Arbeit lässt sich hier in einer vergleichsweise empirisch validen Form untersuchen. Und drittens ist sie der Kristallisationspunkt innerhalb der ideologischen Auseinandersetzung um die Zukunft der Arbeit. Gekleidet in das Gewand der „New Economy", der „Netzwerkökonomie", der „Wissensarbeit" oder der „immateriellen Arbeit" ist sie geradezu das Mekka der Mythen und Tales zur Zukunft von Produktion und Arbeit.

Mit dem Bedeutungsgewinn der IT-Industrie, welcher in den 90er Jahren manifest wird, entsteht in den kapitalistischen Zentren ein neuer ausstrahlungsfähiger „Kampfplatz" auf dem wesentliche Fragestellungen der Auseinandersetzungen um die Zukunft der Arbeit in materieller und ideologischer Hinsicht ausgefochten werden. Mit diesen sozialen Kämpfen verbinden sich gegenwärtig starke Thesen zur Zukunft der kapitalistischen Gesellschaften.

1 Annäherungsversuche und Kurzschlüsse

Die IT-Industrie hat in den öffentlichen und auch in den wissenschaftlichen Diskursen zur Zukunft der Arbeit mittlerweile den Platz eingenommen, den die Automobilindustrie in den 70er und 80er Jahren als Protagonist des Aufstiegs und Niedergangs des fordistisch-tayloristischen Produktionsmodells inne hatte. Wesentliche Aspekte, welche hinsichtlich der Veränderung der Produktionsstrukturen und der Arbeit in Anschlag gebracht werden, lassen sich in diesem Industriesegment in idealtypischer Weise studieren. Die IT-Industrie liegt daher zu Recht im Schnittpunkt zentraler Diskurse um die Entwicklung der Arbeit und der Arbeitsbeziehungen.

Bei aller zu konstatierenden Unterschiedlichkeit der Diskurse zum gesellschaftlichen Wandel der Arbeit, treffen sich die vorgelegten Argumente in gleichen oder zumindest ähnlich lautenden Befunden. Von zentraler Bedeutung sind Thesen, wonach ein Umbruch des überkommenen Produktionsmodells zu konstatieren ist, der seinerseits ein zentrales Moment eines grundlegenden gesellschaftlichen Wandels zu sein scheint. Das beschriebene Veränderungsszenario ist wiederum die Grundlage für weiterreichende Thesen zum Wandel der Arbeitsbeziehungen.[1] In dieser Diskussion haben drei Positionen gegenwärtig eine hervorgehobene Bedeutung.

Die erste behauptet eine historische Überkommenheit kollektiver Interessenvertretung. Hier herrscht die Position vor, dass sich in der IT-Industrie mit dem Dominant

[1] Unter dem Begriff der Arbeitsbeziehungen verstehe ich die Gesamtheit der Formen und Praxen des Interessenaustauschs zwischen Kapital und Arbeit unabhängig von ihrer institutionellen Form.

werden von „Wissensarbeit" ein grundlegend neues individualistisches Muster der Interessenauseinandersetzungen herausbilde, das auf dem Interessenhandeln durchsetzungsstarker Beschäftigtengruppen beruhe und die traditionellen Institutionen der Auseinandersetzung – Tarifverträge und kollektivvertragliche Vereinbarungen – auf absehbare Zeit in den Hintergrund dränge (vgl. Heidenreich/Töpsch 1998; Töpsch u.a. 2001). Gewerkschaften und Betriebsräte erscheinen in dieser Perspektive als Relikte einer längst überkommenen Phase kapitalistischer Entwicklung. Viele Autoren vermuten daher, dass sich in der IT-Industrie beispielgebend für weite Bereiche der „Dienstleistungssektoren" ein Modus des Interessenaustauschs zeige, der sich durch eine „individualistische Wahrung von Arbeitnehmerinteressen" (Schmierl 2001) auszeichne; klassische Mitbestimmungsformen erschienen hier als „Fremdkörper" (Kamp 1999; Kluge 2001).

Die These von Heidenreich und Töpsch, dass „die bestehenden Regulationsstrukturen sich (...) als nicht mehr adäquat für die Beschäftigungsbedingungen der Wissens- und Kommunikationsgesellschaft (erweisen)" (Heidenreich/Töpsch 1998), kann als symptomatisch für einen Großteil der in Anschlag gebrachten Trendaussagen zur Veränderung der Arbeitsbeziehungen gelten. Die Autoren vermuten, dass sich die neuen Arbeitsformen und Beschäftigungsverhältnisse nicht nur weitgehend dem Zugriff der Gewerkschaften entziehen, sondern im Grunde für eine tarifvertragliche Regelung „kaum geeignet" sind. Der innere Kern ihrer Begründung basiert dabei auf der Überlegung, dass „Wissensarbeit" aufgrund ihrer Spezifika für kollektive Regelungsformen nicht zugänglich sei.[2] Im Mittelpunkt der neuen Muster der Interessenauseinandersetzung stünden vielmehr selbstbewusste Beschäftigte, die als „Lebensunternehmer" in der Lage seien, ihre Interessen selbst in die Hand zu nehmen und keiner Unterstützung durch Gewerkschaften und betriebliche Mitbestimmungsorgane mehr bedürften. Die in Anschlag gebrachte Gleichung lautet: „Selbstbestimmung ersetzt Mitbestimmung" (Kotthoff 2001).

Die zweite Position hebt, in einer gewissen Nähe zur erstgenannten These auf die Herausbildung einer „neuen Form der Ware Arbeitskraft" ab und prognostiziert die Dominanz neuer Arbeitskrafttypen, die als „Arbeitskraftunternehmer" gekennzeichnet werden. Die Kollegen Voß und Pongratz halten zwar die Institutionen kollektiver Interessenvertreter nicht für gänzlich obsolet, weisen ihnen aber eine neue Rolle zu. „Unternehmer der eigenen Arbeitskraft" sind per definitionem Interessenvertreter ihrer selbst und als solche zunächst auf ihren eigenen Vorteil aus. Dies hat weitreichende Folgen für die Gewerkschaften und das System der Arbeitsbeziehungen. Die Autoren schlussfolgern daraus, dass Chancen für Gewerkschaften und Betriebsräte nur insoweit bestünden, wenn diese „seine spezifische Situation als Unternehmer-seiner-selbst (...) akzeptieren", ihn ernstnehmen und ihn darin unter-

[2] Um diesen Begriff der „Wissensarbeit" wird ein ähnlicher Mystizismus getrieben, wie ihn Hardt und Negri (2002) um den Begriff der „immateriellen Arbeit" betreiben. Die Argumentationsmuster sind ähnliche, wie sie schon in der Debatte um die Dienstleistungsarbeit in den 80er Jahren beispielsweise von Berger und Offe (1981) oder davor von Bell (1973) hinsichtlich der postindustriellen Arbeit bzw. Wissensarbeit vorgetragen wurden. Immer geht es um eine Arbeit, die sich in ihrem Wesen gegenüber dem Zugriff kapitalistischer Verwertung vermeintlich als sperrig erweist und insofern ein über diesen hinausweisendes Moment beinhalte.

stützen. „Das heißt zum Beispiel, gezielt verstehen zu können (und zu wollen), dass und wie er sein gesamtes Leben durch Rationalisierung seines Alltags dem Zweck der Produktion und Vermarktung seiner Fähigkeiten und Leistungen unterwirft. Das heißt vor allem aber, ihm dabei zur Seite zu stehen und auf diese Weise (individuell wie auch überpersönlich) Möglichkeiten zu öffnen, aus den erheblichen Freiheiten und Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitskraftunternehmer eine neue Arbeits-, Lebens- und Gesellschaftsqualität zu schaffen, d.h., die latenten ‚zivilisatorischen' Potenziale der neuen Form von Arbeitskraft zu nutzen" (Voß, Pongratz 1998).

Die dritte Position unterstellt demgegenüber eine relative Stabilität der institutionellen Strukturen der verfassten Mitbestimmung, sieht aber einen grundlegenden Wandel im inneren dieser Institutionen. Klaus Dörre kommt auf der Basis seiner Analysen zu dem Ergebnis, dass die Veränderungen in der „postfordistischen Ära" mit einer Ausweitung von „Wettbewerbspartnerschaften" zwischen Betriebsräten und Geschäftsleitungen einhergehe. Der Übergang zur postfordistischen Phase bringe eine „Umkehrung der Prioritäten" der Tauschbeziehungen. Anstelle des vormaligen „fordistischen" Prinzips, wonach über die „Abkopplung der Lohnarbeit vom Marktrisiko" verhandelt wurde, werde nun ein neues Grundmuster etabliert, in dem es um die „Rückkopplungen abhängiger Arbeit an Marktrisiken" gehe. Partizipation der Beschäftigten rechne sich unter den neuen Bedingungen nur insoweit als sie der Steigerung der einzelwirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit dient (Dörre 2001, S. 26f.; vgl. Streeck 1998). Dörre fasst daher „Interessenparallelitäten von Betriebsräten und Firmenleitungen" als inhärentes Element des neuen „abstrakten" oder „marktzentrierten Kontrollmodus" (Dörre 2001, S. 23).

Die vorliegenden Analysen, so ist mit Blick auf die Situation in der IT-Industrie zu konstatieren, treffen durchaus zentrale Momente der Veränderung der Formen und Modi sozialer Auseinandersetzungen in diesem Feld. Dies betrifft das stärkere Gewicht individuellen Interessenhandelns und ebenso eine veränderte Anspruchhaltung von (meist hochqualifizierten) Beschäftigtengruppen gegenüber den Organen der Interessenvertretung. Auch die beschriebene Veränderung der Inhalte kollektivvertraglicher Veränderungen, die – betrachtet man beispielsweise die Unternehmenstarifverträge, welche in der IT-Industrie in den 90er Jahren abgeschlossen wurden – mehr oder weniger ausgeprägt vom Geist neuer „Wettbewerbspartnerschaften" geprägt sind, sowie das Verhalten vieler Betriebsräte, stützen die Diagnosen.

Und dennoch weisen die vorliegenden Analysen ein grundlegendes Manko auf. Sie rechnen eine in vielen Teilen durchaus zutreffende Gegenwartsanalyse im Sinne einer Trendprognose hoch, interpretieren dabei die neue Lage mit den Analyseinstrumenten der vorherigen Phase und gehen von daher an den Besonderheiten der neuen Situation vorbei. Im Ergebnis kommt es zu argumentativen Kurzschlüssen.

So resultiert beispielsweise aus der polaren Gegenüberstellung von kollektivem und individuellem Interessenhandeln die Perspektive, dass die Ausbreitung des einen zulasten des anderen gehen müsse. Gewinnt also das individuelle Interessenhandeln an Bedeutung, so muss dies die Formen kollektiver Interessenauseinandersetzung in Zukunft immer weiter unterminieren. Der Kurzschluss besteht hier darin, dass ein bestimmtes, historisch entstandenes fordistisches Modell des Interessen-

austauschs, welches die Interessenauseinandersetzungen zwischen Kapital und Arbeit aus den Arbeitsprozessen herausverlagerte und in bestimmte, eigens dafür vorgesehene Institutionen externalisierte, und somit aus Interessenhandeln mehr oder weniger stark eine Interessen*vertretung* machte, für die Sache an sich gehalten wird. Dass in Zukunft die Chance besteht, individuelles Interessenhandeln der Beschäftigten und kollektive Formen der Auseinandersetzung in neuer Qualität zu verbinden, wird hier vom Konzept her ausgeschlossen.

Ein zweites Beispiel für den konstatierten argumentativen Kurzschluss: Kommt es, wie Voß und Pongratz unterstellen, zu einer stärkeren Orientierung der Beschäftigten auf die Tauschwertseite der Produktionsprozesse, so wird prognostiziert, dass sie sich zu „Unternehmern-ihrer-selbst" verwandeln und damit per definitionem am „eigenen" Vorteil orientiert wären. Gewerkschaften mutieren in dieser Perspektive zu einer Art „ADAC der High-Performer" (Boes/Baukrowitz 2002). Und ebenso wie jener Automobilverband als Lobby für den „eigenen" Vorteil der Autofahrer fungiert, hätten Gewerkschaften als Serviceinstitutionen durchsetzungsstarker Selbst-Unternehmer zu dienen. Der Kurzschluss dieser Argumentation ist ein zweifacher: Erstens ist es keineswegs ausgemacht, dass das Bestreben der Unternehmen, die Beschäftigten zu unternehmerischem Verhalten zu bringen, tatsächlich gelingt. Unsere eigene Empirie zeigt zwar Veränderungen in den Orientierungen der Beschäftigten, keineswegs aber, dass die Beschäftigten in die Unternehmerrolle schlüpfen. Was hier unterschätzt wird, ist der soziale Prozess der „Zurichtung" der Beschäftigten, welcher aus der „Unterseite" der Transformation, der Notwendigkeit zur „Selbstobjektivierung der Subjekte" (Bechtle/Sauer 2001, 57f.) resultiert, und die immanente Widerspenstigkeit auf deren Seite. Zweitens besteht ein argumentativer Kurzschluss darin, dass die individuellen Interessen der „Arbeitskraftunternehmer" in polarer Gegenüberstellung zu kollektiven Interessen interpretiert werden. Formen der Solidarität erscheinen unter diesen Bedingungen stets als Idealismus, als partielles Abrücken von den „eigenen" Interessen. Peters (2002) und Stadlinger (2002) verweisen in diesem Zusammenhang zu Recht auf den „Selbsttäuschungsverdacht", welchem gerade diese Beschäftigtengruppen unterliegen. Stadlinger schlussfolgert, „dass die Rolle des Arbeitskraftunternehmers – damit auch die Rolle des Verkäufers der Ware Arbeitskraft – heute gerade nicht mehr die Form ist, in der Beschäftigte ihre eigenen Interessen bestimmen und vertreten können" (ebd., 33f.). Und weiter: *„In dem Moment, in dem sich der Gegensatz von Kapital und Arbeit in den Köpfen der Beschäftigten wiederholt, wechselt die Verkäuferperspektive die Seite. Unter den Bedingungen der neuen Organisation der Arbeit gerät der Verkäuferstandpunkt so in Komplizenschaft mit dem Standpunkt des Käufers.* Wenn darum die Interessen, die die Beschäftigten als Verkäufer ihrer Arbeitskraft haben, vor einer Vereinnahmung durch die Interessen der Käufer der Arbeitskraft geschützt werden sollen, dann müssen sie aus der Perspektive der Interessen der Individuen an ihrer freien Entfaltung betrachtet und neu bestimmt werden." (ebd., 34)

Auch Dörre setzt sich der Gefahr aus, dem regulationistischen Denken in Entsprechungen und Gleichgewichtsvorstellungen folgend, einem argumentativen Kurzschluss aufzusitzen. Gerade weil er, in Anlehnung an die Argumentationsmethode

von Boyer, empirische Tatbestände mit der theoretischen Konzeptionalisierung in eins setzt, kommt er zu dem Schluss, eine spezifische (empirisch durchaus weit verbreitete) Ausformung der Arbeitsbeziehungen, nämlich die der weitgehenden Interessenparallelitäten von Betriebsräten und Geschäftsleitungen und der „Wettbewerbspartnerschaften", für das ganze zu halten und als inhärenten Bestandteil eines neuen Kontrollmodus zu begreifen. Im Konzept gibt es dann kein „außen" mehr und die Möglichkeit zur Gegenwehr (so theoretisch sie auch immer sein mag) ist immer schon gleich Teil des Systems.

Natürlich besteht die Gefahr, dass bestimmte Beschäftigtengruppen – u.U. sogar die kulturbestimmenden in einem Wirtschaftssegment – die Lösung des „Transformationsproblems" kapitalistischer Organisationen selbsttätig erledigen, wie es bei Voß und Pongratz angenommen wird. Und ebenso ist die von Dörre konstatierte Gefahr nicht von der Hand zu weisen, dass Gewerkschaften und Betriebsräte in der neuen Phase kapitalistischer Entwicklung in ihrem konkreten Tun zu inhärenten Momenten des Herrschaftsapparats des Kapitals werden. Gerade unsere Empirie macht deutlich, dass diese Zustandsbeschreibung für bestimmte Teile der IT-Industrie durchaus zutreffend ist. Allein, der Fehler liegt bei beiden darin, diese empirisch zu konstatierenden Tatbestände konzeptionell so zu fassen, dass der Widerspruch per definitionem gar nicht mehr denkbar scheint. Das Wollen des Kapitals wird hier mit der zu erwartenden Realität gleichgesetzt. Damit wird der Blick darauf verstellt, dass in den sozialen Auseinandersetzungen stets der Widerspruch möglich ist, auch wenn er sich zugegebenermaßen – zumindest mit Blick auf die IT-Industrie – nicht sehr stark artikuliert.

Im folgenden werden die Besonderheiten der sozialen Auseinandersetzungen in der IT-Industrie untersucht. Im Kern geht es um die Analyse des Zusammenhangs von neuer Produktionsweise, veränderten Herrschafts- und Kontrollformen, neuen Arbeitskrafttypen und den darin liegenden Implikationen für die Topographie der sozialen Auseinandersetzungen in der IT-Industrie. Dabei verfolgen ich die These, dass sich in der IT-Industrie im Laufe der 90er Jahre ein neuer Herrschafts- und Kontrollmodus der Arbeit in wesentlichen Konturen abzeichnet. Die Entwicklung korrespondiert mit einer deutlichen Veränderung der Beschäftigtenstruktur sowie der Grundcharakteristik der Arbeit selbst. Insgesamt resultiert daraus eine qualitative Veränderung des Koordinatensystems sozialer Auseinandersetzungen. Die Regeln haben sich verändert. Und eine an der Emanzipation des Menschen orientierte Politik muss ihr Interpretationsraster neu bestimmen, um handlungsfähig zu sein.

Die Ausführungen stützen sich vornehmlich auf ein empirisches Forschungsprojekt zu den Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie (Boes/Baukrowitz 2002) sowie die konzeptionellen Vorüberlegungen zu einem Projekt, welches das individuelle Interessenhandeln der Beschäftigten als Moment der Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie analysiert (Boes/Marrs 2001). Der Quervergleich zu empirischen Zwischenergebnissen aus einem gegenwärtig laufenden Forschungsprojekt zu den freien Medienschaffenden im Feld der Audio-Visuellen (AV-)Medien (Marrs/Boes 2002), hilft die Aussagen über die IT-Industrie zu kontrastieren und zu konsolidieren.

2 Umbruch in der IT-Industrie: Herausbildung eines neuen Produktionsmodus

Die IT-Industrie durchläuft einen Prozess der grundlegenden Umstrukturierung. Zwei bisher getrennte Märkte – der für Informationstechnik und der für Telekommunikation – werden in diesem Prozess aufeinanderzubewegt. Der Markt für Informationstechnik entwickelte sich maßgeblich im Zuge der „Informatisierung der Arbeit" (Schmiede 1996; Baukrowitz u.a. 2001) und ist damit eng mit den Anforderungen der Unternehmen hinsichtlich der Gestaltung ihrer Informationsinfrastrukturen und den damit einhergehenden Einsatzbedingungen für Hardware und Software verbunden. Demgegenüber ist der Fokus des Marktes für Telekommunikation lange Zeit die Sprachtelefonie und die Schaffung einer öffentlichen Fernmeldeinfrastruktur. Er ist historisch geprägt durch das Fernmeldemonopol der Post und ihr Verhältnis zu den Unternehmen der Fernmeldeindustrie: sie war der Hauptabnehmer der Hersteller von Telekommunikationstechnik (vgl. Lüthje 1997).

Die Dynamik der Marktentwicklung sowie die des Wandels der Produktionsstrukturen wird in hohem Maße durch die Entwicklung im Bereich der Informationstechnikindustrie geprägt. Sie steht daher im folgenden im Zentrum der Betrachtung.

Die Anfänge der Informationstechnikindustrie in Deutschland liegen in der Büromaschinenindustrie und – eine Besonderheit des deutschen Entwicklungsweges – der elektrotechnischen Industrie. Unter einer starken Dominanz von Herstellern aus den USA (v.a. IBM und Remington Rand) entwickelt sich neben der Lochkartentechnik (LKT) ein zweiter Entwicklungsstrang, der des Computers. Diese ursprünglich für den militärischen und wissenschaftlichen Gebrauch konzipierten Maschinen werden in den Großunternehmen und Behörden seit Ende der 1950er Jahre zunehmend zur Bearbeitung von Massendaten eingesetzt. Die Nutzung von Transistoren statt Röhren ermöglichte die Großserienproduktion von Computern und trug so zur Verbreitung dieser Systeme und zur Herausbildung der Computerindustrie bei (vgl. Pirker 1962).

Gegen Ende der 1960er Jahre begann in Deutschland eine zweite Phase der Entwicklung der Computer, die bis Ende der 1980er/Anfang 1990er Jahre andauerte. Auf einer neuen technologischen Grundlage „emanzipierte" sich die Computertechnik zunehmend von den Verwendungszwecken der LKT und wurde zur Basis eines neuartigen Umgangs mit Informationen in den Unternehmen. Dieser Prozess begründete eine Ausdifferenzierung der Produkte und Dienstleistungen und mündete insgesamt in die Professionalisierung der IT-Industrie. Die Hersteller von Computern gewinnen an wirtschaftlicher Bedeutung, spezialisierte Computerunternehmen treten auf den Markt und die entsprechenden Abteilungen der Mischkonzerne gewinnen an Gewicht. Die Produktionsmethoden werden nach industriellen Fertigungsprinzipien gestaltet. An die Stelle der „Nebenerwerbswirtschaft" treten große eigenständige Produzenten von Computern, die ihre Produkte weltweit vermarkten (Boes/Baukrowitz 2002).

Die Integration der Computer in die „normalen" Arbeitsprozesse und die darüber erreichte Vernetzung unterschiedlicher Informationssysteme und Anwendungen leiteten einerseits die Hochphase der proprietären Großrechnertechnologie ein und

begründeten andererseits aber auch den Niedergang dieser Entwicklungslinie der Computerindustrie (vgl. Baukrowitz 1996). Die nun einsetzende Entwicklung vollzieht sich in drei Entwicklungsschüben: In den 1970er und 1980er Jahren entwikkeln sich neben dem Großcomputergeschäft alternative Techniklinien, die der Mikrorechner und Workstations. Deren prominentester Vertreter, der Personal Computer (PC), eröffnet neben dem traditionellen Geschäft einen neuen Markt, den der Privatnutzer. Darüber hinaus diffundierte diese neue Art der Arbeitsplatzrechner in die Fachabteilungen der Anwenderunternehmen – meist ohne dass dies von den DV-Abteilungen, die i.d.R. für die Beschaffung von Computern zuständig waren, „bemerkt" wurde. Anfang der 1990er Jahre erlebten dann sämtliche großen Großcomputerhersteller einen tiefen wirtschaftlichen Einbruch. In den Anwenderunternehmen hatte sich um die PCs und die Workstations ein neues technologisches Konzept durchgesetzt, das Client/Server-Konzept. Dieses bot die Grundlage für neuartige Anwendungen (Baukrowitz 1996).

Seit Anfang der 1990er Jahre kulminierte diese Entwicklung dann in einem neuen technologischen Grundkonzept. Das Internet wird als weltweite Informationsinfrastruktur zur Basis einer neuen Entwicklungsphase und der IT-Industrie. Offene Netzarchitekturen bilden das „Rückgrat" einer neuartigen Informationsinfrastruktur, die einen „weltweiten Informationsraum" (Baukrowitz, Boes 1996) verfügbar macht, über den die Produktionsprozesse und die gesellschaftliche Kommunikation in neuer Qualität realisiert werden können. Mit der Entwicklung offener Netzarchitekturen und der Einordnung der Informationstechnologie in komplexe Informationssysteme kommt die gewachsene Struktur der IT-Industrie in Bewegung; sie erlebt seit Anfang der 1990er Jahre einen tiefgreifenden Wandel und historisch gewachsene Marktsegmente lösen sich auf. In einem krisenhaften Prozess werden sowohl die Binnenstrukturen als auch die Aufgabenteilung der IT-Industrie gegenüber den Anwenderindustrien neu geordnet.

Im Zentrum dieser Entwicklung steht der Umbruch der Produkte und Leistungen, um die sich die Produktionsprozesse der IT-Industrie ranken. Dieser Umbruch beinhaltete einen Wandel der „Produktions- und Tauschnormen" (Aglietta 1979) in diesem Industriesegment: Die Regulation der Produktionsprozesse zentrierte sich nun nicht mehr um die proprietären Standards der fordistischen Großunternehmen, sondern orientierte sich an „offenen", gleichwohl aber rigide monopolistisch organisierten Systemstandards. Diese werden in den USA zutreffend als „open but owned" bezeichnet (vgl. Lüthje 1998). Diese Umbruch beinhaltet sowohl das verstärkte Aufkommen „nichtfordistischer" Unternehmen seit den 70er Jahren als auch die Dezentralisierung der fordistischen Großunternehmen seit Beginn der 90er Jahre. Beide Momente zusammen sind Teilmomente einer grundlegenden Restrukturierung der IT-Industrie. In summa entwickelt sich so eine Produktionsmodus, der sich im Vergleich zum vorherigen, von „vertikalen" fordistischen Großunternehmen bestimmten, durch „horizontale" Netzwerkstrukturen (Castells 1996) auszeichnet. In einer beständigen „Fragmentierung und Zentralisierung" (Ernst, O'Connor 1992) der Branchenstrukturen bilden sich immer wieder spezialisierte Branchensegmente heraus, die ihrerseits wiederum in die Struktur des Produktionsprozesses integriert werden. Dies korrespondiert mit einem Muster der permanenten weltweiten De-

und Reinstitionalisierung der Produktionsprozesse, welche nicht mehr über die proprietären Standards, sondern über die strategischen Komponenten und Leistungen innerhalb der Wertschöpfungsketten strukturiert werden (vgl. Lüthje 1998; 2001).[3]

3 Neuer Herrschafts- und Kontrollmodus

Die grundlegende Reorganisaton der fordistischen Unternehmen einerseits und der Bedeutungsgewinn „postfordistischer" Unternehmen andererseits sowie die Zusammenführung beider Entwicklungszüge in netzwerkartigen Produktionsstrukturen bilden die Hintergrundfolie für den Wandel des Herrschafts- und Kontrollmodus, der tiefgreifende Veränderungen der Arbeitsbeziehungen bewirkt. Betrachtet man die unterschiedlichen Formen der Kontrolle in den einzelnen Unternehmen, so lassen sich in der IT-Industrie große Unterschiede konstatieren. Diese schlagen sich darin nieder, dass hier zumindest drei unterschiedliche Unternehmenstypen mit einer je eigenen Charakteristik zu beobachten sind.[4] In den „ehemals fordistischen Unternehmen" wird die Arbeit mit anderen Formen reguliert als in den „Lack-Turnschuh-Unternehmen" oder den „Start-up-Unternehmen"; die verschiedenen Formen prägen hier ein je spezifisches Muster aus (Boes/Baukrowitz 2002). Zugleich öffnet die eingehendere Analyse der unterschiedlichen Formen und Muster der Regulation der Arbeit den Blick für das Entstehen neuer Gemeinsamkeiten zwischen den unterschiedlichen Unternehmenstypen. Fragt man nach dem hinter den unterschiedlichen Formen liegenden Gemeinsamen, nach dem Modus der Kontrolle, so finden sich trotz aller Unterschiede verblüffende Gemeinsamkeiten. Die Ergebnisse legen bei aller notwendigen Differenzierung die Vermutung nahe, dass sich die IT-Industrie auf dem Weg zur Herausbildung eines neuen Herrschafts- und Kontrollmodus befindet.

Konstitutiv für den neuen Kontrollmodus ist ein verändertes Verhältnis zur Veränderungsdynamik auf den Märkten und insbesondere eine stärkere Orientierung auf den Finanzmarkt. Insofern kann der neue Kontrollmodus mit einer gewissen Berechtigung als ein Modus „marktzentrierter Kontrolle" (Dörre 2001, 23) bezeichnet werden, der sich im Ergebnis betrieblicher Anpassungsleistungen an das „finanzgetriebene Akkumulationsregime" (Aglietta 2000) durchsetzt.

---

3 Dabei bleibt ein Spezifikum der Produktionsstrukturen der IT-Industrie, dass die Betriebsförmigkeit als Moment der Steuerung der Produktionsprozesse weiterhin erhalten bleibt. Anders als beispielsweise in bestimmten Segmenten der Medienindustrie, die sich durch eine weitgehende „Entbetrieblichung" auszeichnen, so dass hier die Leistungen nur noch in fallweise zusammengesetzten „Projektnetzwerken" von produzierenden Unternehmen bzw. Fernsehsendern und einer Vielzahl von kleinen Dienstleistern, Selbständigen und „freien Mitarbeitern" (vgl. Sydow, Windeler 1999; Marrs, Boes 2002) erbracht werden, bilden die Betriebe in der IT-Industrie trotz aller Entgrenzungstendenzen die zentralen Bezugspunkte der Organisation der Leistungserstellungsprozesse. Arbeit ist hier – obwohl in komplexe netzwerkartige Strukturen eingebunden – vorwiegend betriebsförmig organisierte Arbeit. Nicht der Betrieb an sich steht in diesem Reorganisationsprozess zur Disposition, sondern dessen Regulationsmuster im inneren (also zur Arbeit hin) und die Stellung des Betriebs innerhalb der Leistungsketten von Unternehmen und (internationalen) Produktionsnetzwerken.

4 Wir unterscheiden „ehemals fordistische Unternehmen", „Start-up-Unternehmen" und „Lack-Turnschuh-Unternehmen" (Boes/Baukrowitz 2002). Aus Gründen der Übersichtlichkeit der Argumentation verfolge ich im folgenden nur die Spezifik der beiden erstgenannten und blende die Besonderheiten der Lack-Turnschuh-Unternehmen aus.

Für die ehemals fordistischen Großunternehmen ist diese Veränderung besonders markant. Bis Ende der 80er Jahre gelang es diesen Unternehmen ihre Absatzmärkte durch proprietäre Standards abzusichern, so dass auf diese Weise verlässliche Parameter für die Produktionsökonomie zu gewinnen waren. Dies war eine wesentliche Basis für die Ausbildung fordistisch-tayloristischer Unternehmensstrukturen. Mit dem Umbruch in der IT-Industrie und insbesondere mit der Herausbildung des Leitbilds offener Netzwerke steigert sich die Kontingenz der Marktentwicklung, während zugleich das Kontrollpotenzial des einzelnen Unternehmens nachlässt. Die Unternehmen reagieren darauf, indem sie das vertikal integrierte fordistische Organisationsmodell ausdifferenzieren und die einzelnen Organisationseinheiten so aufstellen, dass spezifische Marktsegmente differenziert bedient werden können und die einzelnen Unternehmenseinheiten flexibel in dynamisch wechselnde Leistungsketten mit anderen Unternehmen integriert werden können. Die dislozierten organisatorischen Strukturen werden ihrerseits über komplexe Informationssysteme an die Gesamtstrategie des Unternehmens rückgebunden. Die einzelne Organisationseinheit erhält durch diese modulare Ausdifferenzierung etwas austauschbares. Passt deren Produkt- und Leistungspalette nicht mehr in das Portfolio des Unternehmens oder wird eine bestimmte Gewinnmarge unterschritten, so lassen sich die einzelnen organisatorischen Module leicht aus der Gesamtorganisation ausgliedern.

Diese Form der Marktorientierung wird seit den 90er Jahren durch eine zunehmende Orientierung der Unternehmensentscheidungen an den Finanzmärkten überformt. Bis zum Ende des Hypes am Neuen Markt grassierte in den IT-Unternehmen eine richtiggehende Börsenhysterie, die nicht nur in den großen Unternehmen dazu führte, dass der je aktuelle Börsenkurs stets wie ein Mantra durch die Büros geflüstert wurde, sondern insbesondere auch die kleinen Start-up-Unternehmen erfasste. Mittlerweile hat sich gerade in diesen Unternehmen eine gewisse Ernüchterung eingestellt und die Pläne zum Börsengang wurden einstweilen verschoben. Nichtsdestotrotz bleibt insbesondere für die großen und mittleren Unternehmen die Börse ein wichtiger Bezugspunkt ihres Handelns.

In enger Wechselbeziehung zur (Kapital-)Marktorientierung steht ein zweites Moment des neuen Kontrollmodus in der IT-Industrie, eine veränderte Form der Steuerung der Binnenprozesse. Diese gruppiert sich um die Begriffe Selbstorganisation und Kontextsteuerung. Dabei sind beide Aspekte einander bedingende Momente einer Steuerungsauffassung, die im Kern darauf zielt, Beschäftigte zu einer selbsttätigen Steigerung der Leistungsverausgabung zu bringen (vgl. Glissmann/ Peters 2001). Selbstorganisation meint in diesem Zusammenhang zunächst die Gewährung von Handlungsspielräumen auf der Ausführungsebene, also hinsichtlich der Wahl der Mittel und Methoden zur Erreichung eines Ziels. Kontextsteuerung wiederum zielt auf die Festlegung der zu erreichenden Ziele sowie die Motivation der Beschäftigten, diese Ziele zu ihren eigenen zu machen.

Zentral für die Selbstorganisation ist die Durchführung der Arbeit in einer teamartigen Arbeitsorganisation, hier v.a. in Form der Projektarbeit. Dies gilt für alle Unternehmen gleichermaßen. Dennoch unterscheidet sich die Projektarbeit, welche in die komplexen und hochgradig durchökonomisierten organisatorischen Strukturen der ehemals fordistischen Unternehmen meist unter Anleitung spezialisierter Unter-

nehmensberater implementiert wird, grundlegend von jener Form der Projektarbeit, wie sie sich „naturwüchsig" und in Anlehnung an universitäre Expertenkulturen in den Start-up-Unternehmen entwickelt hat.

Ebenso unterscheiden sich die Formen der Kontextsteuerung. Konstitutiv für die Kontextsteuerung in den ehemals fordistischen Großunternehmen ist die Einführung von einheitlichen Berichts- und Controllingsystemen. Diese erlauben es der Unternehmenszentrale, in kürzester Zeit auf die einschlägigen Informationen zur Geschäftsentwicklung in allen Organisationseinheiten zugreifen zu können. Die Informationssysteme werden vor allem dazu genutzt, die einzelnen Gesellschaften und deren Abteilungen bis auf den einzelnen Arbeitsplatz miteinander zu vergleichen. So entsteht ein großer Informationsfundus, der wiederum für die strategische und operative Entscheidungsfindung in der Zentrale genutzt wird und eine zentrale Grundlage für die Sicherstellung der ökonomischen Effizienz organisatorischer Einheiten und einzelner Mitarbeiter ist. Das daraus und mit Blick auf die Finanzmärkte erzeugte Kennziffernsystem fungiert „nach innen" als wesentliches Moment einer „indirekten Steuerung" der Beschäftigten und erhält seine „materielle Gewalt" weniger durch den direkten Zugriff auf die Leistungserbringung der einzelnen Beschäftigten als vielmehr als Hintergrundfolie, über welche die Diskurse in den Unternehmen strukturiert und gesteuert werden. Auf diese Weise, nämlich in einem sozialen Rekonstruktionsprozess, der sich um die von der Unternehmensleitung erstellten Kennziffernsysteme rankt, wird „der Markt" in die Unternehmen gebracht. Dieses Moment der Kontextsteuerung überwiegt in seiner Bedeutung gegenüber solchen Kontrollstrategien, welche die Beschäftigten über die informationstechnisch gestützten Informationssysteme einer direkten Steuerung unterwerfen (vgl. Hirsch-Kreinsen 1995).

Demgegenüber erfolgt die Kontextsteuerung in den jungen Start-up-Unternehmen vor allem auf der Basis der sozialen Beziehungen, welche nicht nur auf die Zusammenarbeit in Projektgruppen beschränkt ist, sondern in hohem Maße in den lebensweltlichen Bereich hineinragt und der Transparenz, die in diesen Unternehmen häufig vorherrscht. Gerade weil die Beschäftigten über die wichtigen geschäftlichen Entscheidungen und Parameter meist sehr gut Bescheid wissen, gelingt es hier oft sehr gut, sie für die Erreichung der Unternehmensziele zu motivieren. Die Personalisierung der Verhältnisse, ein ausgeprägtes Gemeinschaftsgefühl, weitgehende Mitspracherechte der Beschäftigten in geschäftlichen Angelegenheiten und ein geringer Professionalisierungsgrad der Managementfunktion prägen das Modell der Leistungsregulation in den Start-up-Unternehmen. Die meist jungen Beschäftigen finden hier eine Kultur vor, die stark von universitären Expertengruppen geprägt ist; die Arbeit hat für sie oft etwas „Spielerisches", sie wird nicht nach Maßgabe des Bezugspaars von Arbeit einerseits und Freizeit andererseits verortet. Zusammen mit der stark ausgeprägten intrinsischen Leistungsmotivation, die in hohem Maße von dem Gefühl, etwas technisch Neues zu machen und damit erfolgreich zu sein, gefördert wird, ergibt sich eine hohe Leistungsbereitschaft, welche sich u.a. in den oft überlangen Arbeitszeiten niederschlägt. Die Projektteams arbeiten unter hohem Druck, welcher aber in der Wahrnehmung der Beschäftigten nicht vom Inhaber oder

von abstrakten Kostenkalkulationen, sondern von der schnellen technologischen Entwicklung und den stets präsenten Kundenwünschen ausgeht.

Das beschriebene System von Selbstorganisation und Kontextsteuerung ist insbesondere in den ehemals fordistischen Großunternehmen an einem komplexes Konzept der Leistungssteuerung gekoppelt, das seinerseits über kollektivvertragliche Regelungen abgesichert ist. Im Mittelpunkt dieser Bestrebungen einer effektiven Regulation der Arbeit steht in den fortgeschrittenen Unternehmen das Konzept des Führens über Ziele. Dieses bildet hier gewissermaßen das koordinierende Zentrum der unterschiedlichen Regulationsformen. Hier werden Maßnahmen der Kontextsteuerung auf der Organisationsebene mit denen auf der Arbeitseinsatzebene verknüpft, durch eine differenzierte informationstechnisch gestützte Leistungskontrolle unterlegt und mit variablen Entlohnungsformen und den Institutionen zur Regelung von Aufstieg und Karriere verbunden.[5] Auf dem Hintergrund eines notorisch knappen Personalbesatzes, welcher offensichtlich ein häufig anzutreffendes Moment der Kontextsteuerung zu sein scheint (vgl. Kratzer 2002), entwickelt sich in den Teams ein vielfältiges Gemisch aus einer hohen Leistungsbereitschaft der Beschäftigten einerseits und verschiedenen Formen des meist sozial vermittelten Gruppendrucks („peer group pressure") (vgl. Deutschmann 1989; Minssen 1995) andererseits.

Dabei verfolgen die Unternehmen ein Konzept, das sich idealtypisch auf folgende Formel bringen lässt: Wichtig ist, dass die Beschäftigten selbsttätig die gesteckten Ziele im Projekt und bei ihrer Qualifizierung erreichen. Wie sie dies machen und vor allem wieviel Arbeitszeit sie dafür benötigen, hat demgegenüber aus Sicht der Unternehmen keine Bedeutung. Das obliegt ihrer „Gestaltungsfreiheit" (vgl. Glissmann/Peters 2001). Der innere Kern der neuen Steuerungsauffassung besteht darin, den Beschäftigten einen weitgehenden Spielraum für eine selbstorganisierte Bewältigung der konkreten Arbeitsaufgaben zu lassen und die ökonomische Effizienz der Leistungsverausgabung durch unterschiedliche Formen der „Kontextsteuerung" sicherzustellen (Boes/Baukrowitz 2002).

Die beiden Momente „Marktzentrierung" und veränderte Form der Binnensteuerung sind ihrerseits durch verschiedene Formen der ideologischen Steuerung überformt. Dies mündet in eine neue Qualität „hegemonialer Kontrolle" (Burawoy 1979).[6] Die-

---

5 Die Mitarbeiter vereinbaren in regelmäßig stattfindenden Zielvereinbarungsgesprächen (vgl. Bender 2000; Jetter, Skrotzki 2001; Drexel 2002) mit den Vorgesetzten Ziele bezüglich der ökonomischen Rahmendaten ihrer Arbeit (Vereinbarungen über die rechtzeitige Fertigstellung von Projekten, über den zu erzielenden Umsatz oder den Gewinn, der mit den Projekten erwirtschaftet werden soll). Weiterhin werden hier Vereinbarungen bezüglich der anzustrebenden Qualifikationsentwicklung und der dafür erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen geschlossen. Das Erreichen dieser Ziele wird von den Vorgesetzten bewertet und bildet die Basis für die Auszahlung variabler Gehaltsbestandteile. Diese Entwicklung geht meist mit der Einführung von Arbeitszeitmodellen einher, die den Beschäftigten große Spielräume bei der Festlegung der täglichen und der Wochenarbeitszeit überlässt.

6 Im Gegensatz zu anderen Vertreter der Labour Process Debate (Braverman, Edwards, Friedman) betont Burawoy (1979, 1985) die politische und ideologische Dimension der kapitalistischen Kontrolle. Er unterscheidet zwischen despotischer und hegemonialer Kontrolle. Ziel der hegemonialen Kontrolle ist es, Konsens im Betrieb über die Regeln zu produzieren und reproduzieren. „At the core of hegemonic control is the desire to ideologically integrate the worker into the firm. By

se bildet ein drittes, bisher in der Diskussion viel zu wenig beachtetes Moment des neuen Kontrollmodus. Den Unternehmen ist es in den Jahren nach der Krise der IT-Industrie in den Jahren 1992/93 gelungen, den Globalisierungsdiskurs und die konsequente Shareholder-value-Orientierung für sich nutzbar zu machen. So entstand eine in den Unternehmen breit getragene Grundüberzeugung, welche die Garagenfirmenmetalität der nicht-fordistischen Unternehmen mit der Aussicht auf „immerwährende Prosperiät" [Lutz] und steigende Börsenkurse verband und in eine Belebung kommunitaristischer Grundmuster und die Tabuisierung von Interessengegensätze lenkte.

Zentrales Medium dieser Verschiebung der Diskursstrukturen in den Unternehmen ist der New Economy-Diskurs. Dieser bündelt die Idee moderner Unternehmen und die Hoffnung auf eine neue, befriedigende Form der Arbeit in einer Vorstellung des Anders-Sein. Auch wenn dieser Diskurs sehr unterschiedliche Facetten hat, die einer genaueren Analyse bedürfen, scheint mir dennoch eine Wirkung von besonderer Bedeutung: Im New Economy-Diskurs wird vermeintlich deutlich, dass erfolgreiche Unternehmen auf Gemeinschaft und nicht auf Interessengegensätzen beruhen. Diese mag es geben, so legt es diese Ideologie nahe, aber diese sind Sache der „Old Economy". Dies impliziert, dass bei den Beschäftigten eine Identität befördert wird, die es ermöglicht, sich mit dem Siegel der Modernität gegen die alte Welt der Interessengegensätze und deren überkommene Mitbestimmungsorgane abzugrenzen. Insofern ist der New Economy-Diskurs ein mächtiges Werkzeug zur Erreichung einer „hegemonialen Kontrolle" in den Unternehmen. Das Ausmaß, in dem dieser Diskurs mehr oder weniger kritiklos von Gewerkschaftern, gewerkschaftsnahen Wissenschaftlern und Betriebsräten aufgegriffen wird, zeigt die Deutungsmacht, welche hier erlangt wurde.

Die drei genannten Momente wirken in der Realität der Unternehmen im Sinne eines kohärenten Systems und bilden hier im Zusammenwirken einen neuen Kontrollmodus aus. Chrarakteristisch für diesen neuen Kontrollmodus ist die Etablierung eines anderen Musters der Lösung des Transformationsproblems kapitalistischer Produktion (vgl. Braverman 1977). Im Kern läuft diese Kontrollmodus darauf hinaus, dass die Beschäftigten die Unternehmensziele verwirklichen „nicht indem sie tun, was der Unternehmer befiehlt, sondern indem sie *autonom, ungezwungen* reagieren auf das, was der Unternehmer tut" (Peters 2001, S. 37). Insofern wird hier der „eigene Wille der Beschäftigten (...) nicht mehr unter einen fremden Willen *gebeugt,* sondern *genutzt* für die Verwirklichung des Unternehmensziels" (Stadlinger 2002, S. 23).

allowing workers a certain degree of (relative) autonomy, management hopes to obscure the relations of production by blurring the distinction between capital and labor: the become ‚partners in production'." (Herman 1982, S. 16)

4 Wandel der Geschäftsgrundlagen sozialer Auseinandersetzungen

Die Realisierung eines neuen Kontrollmodus impliziert eine Veränderung der „Geschäftsgrundlagen" (Dörre 1995) sozialer Austauschbeziehungen. Gespielt wird nun nach anderen Regeln, als dies in der fordistischen Phase der Fall war. Was dabei herauskommt, wage ich beim gegenwärtigen Zeitpunkt nicht zu prognostizieren. Wichtiger als eine vorschnelle Prognose abzugeben erscheint es mir, die Besonderheiten der neuen Geschäftsgrundlagen zu analysieren und die sozialen Auseinandersetzungen im Lichte der neuen Regeln zu untersuchen. Auf diesem Weg entsteht eine Lagebeschreibung der sozialen Auseinandersetzungslinien und Kräfteverhältnisse in der IT-Industrie.

Die These, dass sich mit dem neuen Kontrollmodus in der IT-Industrie eine Veränderung der Geschäftsgrundlagen für die Formen und Modi der sozialen Auseinandersetzungen in diesem Feld ergibt, stützt sich auf drei Argumente. Ich gehen erstens davon aus, dass die im Fordismus herausgebildeten traditionellen *Formen* der Interessenauseinandersetzung in der IT-Industrie aktuell ihre Legitimationsbasis verlieren. Zweitens wird konstatiert, dass das traditionelle Instrumentarium der Interessenvertretung in den Unternehmen, wo es sich historisch etabliert hat, unter den veränderten Bedingungen seine Zugriffsmächtigkeit verliert. Und ich meine drittens, dass der neue Kontrollmodus die Möglichkeiten zur Gegenwehr insofern erschwert, weil er auf der ideologischen Ebene eine Tabuisierung des Interessensgegensatzes impliziert und so die Artikulation von autonomen Interessen und das Austragen von Interessenauseinandersetzungen strukturell erschwert. Die Argumentation ist kurz zu erläutern.

In der fordistischen Phase wurde in der BRD ein spezifischer Modus des Umgangs mit Interessenauseinandersetzungen etabliert, der im Kern eine Anerkennung von Interessengegensätzen beinhaltend auf ein „rationales" Verfahren zur Lösung der darin wurzelnden Konflikte aus war. Die für die deutsche Situation typische duale Struktur von Tarifvertragsebene und betrieblicher Mitbestimmung implizierte die Schaffung von eigenständigen institutionellen Strukturen zur Externalisierung von Interessenauseinandersetzungen aus dem normalen Arbeitsprozess und deren „rationaler" Bearbeitung in spezialisierten Gremien. Die Anerkennung des Interessengegensatzes und die Externalisierung der Konfliktbewältigung in spezialisierte Gremien, in welchen die Akteure jeweils stellvertretend für ihre Klientel agierten, waren das strukturprägende Muster des Umgangs mit sozialen Auseinandersetzungen im Betrieb.

Dieses Muster hat in der IT-Industrie niemals eine vergleichbare Bedeutung gehabt, wie beispielsweise in den Kernindustrien des Fordismus. Und dennoch wäre es falsch, sie als tarifvertrags- bzw. mitbestimmungsfreie Zone zu deklarieren (Wagner/Schild 1999).

Die Organe der verfassten Mitbestimmung sind hier traditionell vorwiegend in den fordistischen Großunternehmen verankert. Hier gibt es auch bis heute eine gewachsene Kultur des Interessenaustauschs auf der Basis der Institutionen der verfassten Mitbestimmung. Sowohl Tarifverträge als auch Betriebsräte sind hier die Regel. Demgegenüber prägte sich das deutsche Mitbestimmungsmodell in den Unterneh-

men, welche seit den 70er Jahren auf den Markt drängten nicht oder nur bedingt aus und hat in den aufstrebenden Start-up-Unternehmen, welche in den 90er Jahren auf den Markt traten, eine geringe Bedeutung.

Mit dem Bedeutungsgewinn der IT-Industrie in der öffentlichen Wahrnehmung wurde die Frage, wie hier die Mitbestimmung organisiert ist, überhaupt erst interessant. Als *die* Unternehmen der „IT-Branche" gelten gerade die nicht-mitbestimmten Unternehmen, welche in der Krise des Fordismus und in der Phase des neuen Produktionsmodus auf den Markt gekommen sind. In der Öffentlichkeit, aber auch bei vielen Gewerkschaftern und gewerkschaftsnahen Wissenschaftlern herrscht der Eindruck vor, dass die verfasste Mitbestimmung in der IT-Industrie keine Rolle spiele. Die vorhandenen Formen der verfassten Interessenvertretung passten nicht ins Bild einer aufstrebenden „New Economy".

Ein paar Zahlen verdeutlichen, dass in den öffentlichen Diskursen über die Mitbestimmung in der IT-Industrie die Tatsachen doch recht erheblich verschoben werden. Nach Recherchen der IG Metall ist davon auszugehen, dass ca. 40% der Beschäftigten der IT-Industrie in einer Tarifbindung sind. Diese Wert liegt unter dem in der Privatwirtschaft insgesamt.[7] Eine Gruppe von Unternehmen ist unmittelbar oder mittelbar an die Flächentarifverträge der Metall- und Elektroindustrie gebunden. Hier ist die IG Metall Vertragspartei. Eine zweite Gruppe fällt in das Haustarifvertragssystem der Deutschen Telekom AG. Hier war bis zur Gründung von Ver.di die Deutsche Postgewerkschaft der Tarifpartner. Eine dritte Gruppe verfügt über Haustarifverträge, die in den 90er Jahren von der DAG oder der HBV abgeschlossen und jetzt in die Organisationsstruktur von Ver.di überführt wurden und z.T. gleichlautend noch einmal mit der IG Metall vereinbart wurden. Darüber hinaus bestehen vereinzelt Tarifverträge mit unterschiedlichen DGB-Gewerkschaften, die häufig aus Ausgründungen resultieren. In Betrieben, die einen Betriebsrat haben, arbeiten nach Angaben der IG Metall ca. 50% der Beschäftigten. Das ist verglichen mit der gesamten Privatwirtschaft ein durchschnittlicher Wert. Und der gewerkschaftliche Organisationsgrad liegt nach unseren Recherchen zwischen 20 und 25%. Auch dies ist ein durchschnittlicher Wert vergleichen mit der Privatwirtschaft.

Dass diese recht beachtliche Verankerung der verfassten Mitbestimmung in der öffentlichen Wahrnehmung ausgeblendet wird, ist Ausdruck eines Legitimationsverlusts, den die verfasste Mitbestimmung in der IT-Industrie in den 90er Jahren hinnehmen musste, obwohl es in dieser Zeit eher gelang, die Institutionen der Mitbestimmung in der IT-Industrie zu stabilisieren und z.T. breiter zu verankern (Boes/Baukrowitz 2002; vgl. auch Ahlers/Trautwein-Kalms 2001). Dieser Legitimationsverlust basiert auf zwei realen Entwicklungen, die dem New Economy-Diskurs Nahrung geben und von diesem perpetuiert werden.

[7] So geben Kohaut und Bellmann für das Jahr 1995 den Anteil der Beschäftigten in Tarifbindung mit 83% an (vgl. Kohaut, Bellmann 1997, S. 331). Zu berücksichtigen ist aber, dass die Tarifbindung stark nach der Betriebsgröße variiert. Kleinere und mittlere Unternehmen weisen eine geringere Tarifbindung auf als große Unternehmen. Signifikanten Einfluss auf die Tarifbindung hat darüber hinaus der Aspekt, ob es sich um eine Neugründung handelt. Beide Aspekte erklären die geringere Tarifbindungsquote in der IT-Industrie zumindest zum Teil.

Einmal wirkt der Bedeutungsgewinn von Start-up-Unternehmen und nicht-fordistischen Unternehmen dahin, dass traditionell nicht mitbestimmte Unternehmen ins Zentrum der Wahrnehmung rücken. Dies sind zunächst die „Lack-Turnschuh-Unternehmen", welche in den 70er und 80er Jahren gegründet wurden. Beispiele hierfür sind SAP, CSC Ploenzke, Microsoft oder die Software AG. Diese Unternehmen haben i.d.R. bis heute keine Tarifbindung. Auch wenn viele dieser Unternehmen mittlerweile zu Großunternehmen geworden sind und häufig auch über einen Betriebsrat verfügen, hat dieser doch meist eine marginalisierte Rolle in den Unternehmen. Anders als in den ehemals fordistischen Unternehmen wird er hier von der Geschäftsleitung meist als „Fremdkörper" behandelt. In den 90er Jahren gesellte sich dazu eine zweite Gruppe von Unternehmen. Hierbei handelt es sich um Start-up-Unternehmen, die im Umfeld der Client-Server-Architekturen und insbesondere des Internets entstanden. Hier existieren i.d.R. weder Tarifverträge noch Betriebsräte. Die seit den 90er Jahren auf den Markt drängenden Start-up-Unternehmen, welche der New Economy-Ideologie häufig Pate stehen, haben aus verschiedenen Gründen keine Beziehung zum System der verfassten Mitbestimmung aufgebaut. Hier funktioniert der Interessenaustausch zwischen Kapital und Arbeit nach einem Muster personalen Austauschs. Betriebsräte und Tarifverträge verstießen lange gegen die prägende „kommunitaristische Kultur" (Boes/Baukrowitz 2002) dieser Unternehmen.[8] Inwieweit der Niedergang des Neuen Marktes an der Börse seit dem Jahr 2000 zu einer nachhaltigen Veränderung dieses Grundmuster führt, ist gegenwärtig noch nicht zu entscheiden.

Ein zweiter Faktor, welcher den Legitimationsverlust der verfassten Mitbestimmung in den 90er Jahren vorangetrieben hat, war der Wandel der Beschäftigtenstruktur und der Charakteristik der Arbeit. In engem Zusammenhang mit dem paradigmatischen Wechsel der Produkte und Leistungen wurden die Bereiche Software, IT-Dienstleistung und IT-Beratung deutlich ausgeweitet. Dies führte zu einer Verminderung des Anteils hardwarenaher Beschäftigungsgruppen und zu einer Ausweitung der hochqualifizierten Bereiche. In den Software- und IT-Beratungsunternehmen beträgt heute der Anteil der Hoch- und Fachhochschulabsolventen um die 90%. Und auch die traditionsreichen Hardwarehersteller wie IBM, die bis in die 80er Jahre noch eine Reihe von Fertigungsstätten in der BRD unterhielten, haben mittlerweile ihr Leistungsspektrum im Bereich von Beratung, Softwareentwicklung und Dienstleistung deutlich ausgedehnt, während die Hardwareproduktion ausgelagert wurde. Entsprechend nahm der Anteil der Hoch- und Fachhochschulabgänger deutlich zu. Er beträgt mittlerweile ca. 45%. Mit diesen Hochschulabgängern, welche seit der

8 Gerade mit Blick auf die sehr jungen Unternehmen, die in den 90er Jahren im Zuge des Internetbooms auf den Markt drängten, werden häufig die vermeintlichen Besonderheiten der IT-Industrie definiert. Radikale Börsenorientierung, flache Hierarchien und teamartige Arbeitsstrukturen sowie ein neuer (hochqualifizierter) Arbeitskrafttyp gelten als Inbegriff eines neuen Produktionsmodells. Und weil diese Unternehmen nur eine kurze Geschichte aufweisen, lassen sich Fragen nach dem „Woher" des Neuen und seinen inneren Verwerfungen leicht beiseite schieben. Daher eignen sich diese Unternehmen so gut als Protagonisten einer rosigen Zukunft des kapitalistischen Gesellschaftsmodells. Reflektiert man die „Stars" der „New Economy" vor dem Hintergrund der historischen Entwicklung der gesamten IT-Industrie, so wird deutlich, dass sie in ihrer Spezifik Ausdruck einer historischen Umbruchsituation dieses Industriesegments sind, keineswegs aber Idealtypen der gesamten IT-Industrie.

wirtschaftlichen Erholung Mitte der 90er Jahre schubartig in die IT-Industrie drängen, kommen Beschäftigtengruppen in die Unternehmen, die meist keine Bindung an Gewerkschaften und Betriebsräte haben. Bei diesen jungen Beschäftigtengruppen herrschen ähnliche Einstellungen zur verfassten Mitbestimmung vor, wie sie in Führungskräftestudien beschrieben sind. Sie halten sich in ihrer Mehrheit selbst für durchsetzungsfähig und meinen, ihre Interessen gegenüber Vorgesetzten und der Geschäftsführung eigenständig vertreten zu können (Kotthoff 1997; vgl. auch Faust u.a. 2000).

Neben dem beschriebenen Legitimationsverlust besteht ein zweites Moment der Veränderung der Geschäftsgrundlagen durch die Herausbildung eines neuen Kontrollmodus darin, dass das traditionelle Instrumentarium der Interessenvertretung unter den veränderten Bedingungen seine „Griffigkeit" verliert. Daher verlieren Betriebsräte in den bisher mitbestimmten Unternehmen zunehmend ihre traditionellen Einwirkungsmöglichkeiten. Zwei miteinander verbundene Veränderungsprozesse, nämlich die Erosion der Basisstandards und die Individualisierung der Konfliktstrukturen lassen das traditionelle, in der fordistischen Phase entwickelte Instrumentarium der Interessenvertretung wirkungslos werden.

Die betriebliche Regulation der Arbeit basiert auf Basisstandards über die der Zugriff auf die Arbeitskraft in einer je spezifischen Art und Weise organisiert wird. Diese Basisstandards sind zunächst einmal Momente des Kontrollmechanismus der Unternehmen. Sie können aber zugleich auch von den Interessenvertretern genutzt werden, um die Schutz der Beschäftigten zu gewährleisten.[9]

Die Basisstandards des im fordistisch-tayloristischen Regulationsmodus herausgebildeten institutionellen Systems der Leistungsregulation unterliegen einem tiefgreifenden Erosionsprozess. Dies betrifft insbesondere die Kerninstitutionen der Regulierung des Arbeitsverhältnisses („Normalarbeitsverhältnis", einheitliche Lohn- und Gehaltsgruppen mit entsprechend vereinheitlichten Stellenbeschreibungen, standardisierte Arbeitszeitregelungen u.a.). Dies verändert die Arbeit der betrieblichen Interessenvertretung grundlegend. Wo Aufgaben nicht mehr in klar definierten Funktionsbeschreibungen beschrieben sind, die Arbeitszeit nicht mehr unternehmensöffentlich dokumentiert wird, der Mitarbeiter häufig „außer Haus" ist und die Arbeitsbelastungen nicht mehr anhand objektiver Kriterien messbar und verhandelbar sind, wird Betriebsratsarbeit in der klassischen Form schnell zum „Blindflug". Selbst die Einhaltung grundlegender gesetzlicher Bestimmungen ist aufgrund fehlender Informationen oft nicht ohne weiteres möglich.

9 Ein gutes Beispiel für diese Dialektik von Kontrolle und Gegenmacht ist die Stechuhr. Eingeführt als Moment der Herrschaftssicherung und Kontrolle diente sie dazu, die Verausgabung der Arbeitskraft sicherzustellen, indem die zur Verfügung gestellte Arbeitszeit kontrolliert wurde. Mittlerweile gehen die Unternehmen dazu über, die Verausgabung der Arbeitskraft nicht mehr über die Arbeitszeit, sondern über die Orientierung auf Ziele zu kontrollieren. Aus ihrer Interessenposition ist die Stechuhr damit obsolet. Für die Betriebsräte und die Beschäftigten sieht die Sache aber anders aus. Es gibt daher in vielen Betrieben Bestrebungen, die zentrale Arbeitszeiterfassung zu erhalten oder gar wieder einzuführen, weil mit der objektiven Messung geleisteter Arbeitszeit auch eine Schutzfunktion der Beschäftigten verbunden ist.

In dieser Erosion der Basisstandards liegt ein zweifacher Veränderungsprozess für die traditionelle Mitbestimmung begründet. Zum einen entsteht so ein neues Informationsproblem, weil „objektive" Messgrößen und überindividuelle Messmethoden abhanden kommen. Zum anderen entsteht ein Problem der Zugriffsmöglichkeiten für die Interessenvertreter. Sie können nicht mehr wie vorher den Kontroll- und Herrschaftsapparat der Unternehmen nutzen, um ihrerseits die Einhaltung vereinbarter Regelungen überindividuell sicherzustellen.

In engem Zusammenhang mit dieser Entwicklung steht ein zweites Moment, die Individualisierung der Konfliktstrukturen. Gerade weil die Arbeit einem Entstandardisierungsprozess unterliegt, muss die Geltendmachung von Interessen und Ansprüchen vermehrt vom einzelnen Individuum, bezogen auf dessen spezifische Arbeitsbedingungen, ausgehen. Der Interessenaustausch um die Regulierung der Arbeitsbedingungen findet vorwiegend in den „neuen Partizipationsformen" (Dörre 1996, 2002) – beispielsweise in Mitarbeiter- und Zielvereinbarungsgesprächen – statt. Die Individualisierung der Konfliktstrukturen in der IT-Industrie ist ein zweifacher Prozess: zum einen einer der Ausdifferenzierung objektiver Lagen, als Konsequenz der Ausdifferenzierung und Entstandardisierung der Arbeitsbedingungen; zum anderen einer des Bedeutungsgewinns des individuellen Interessenhandelns der Beschäftigten als Moment der Arbeitsbeziehungen.

Daraus ergibt sich eine grundlegende Veränderung der Geschäftsbedingungen der traditionellen Mitbestimmung: Gerade weil Standards in abnehmendem Maße „objektiv" und von „außen" bestimmt werden können, können Regelungen nur insoweit Wirksamkeit entfalten, als sie durch das Handeln der Beschäftigten „materielle Gewalt" (Marx) erhalten.

Das dritte Moment der Veränderung der Geschäftsgrundlagen besteht in der Veränderung der Diskursstrukturen, welche der neue Kontrollmodus mit sich bringt. Während Interessen und Interessengegensätze im fordistischen Modus des Interessenaustauschs durchaus im Grundsatz anerkannt waren, beinhaltet der neue Kontrollmodus eine systematische Tabuisierung des Interessengegensatzes. Legitim und in den Diskursen der Unternehmen anschlussfähig sind nur die Interessen, die dem Primat der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen gerecht werden. Betriebsräte, die auf Forderungen beharren, welche auf Interessen jenseits des Wettbewerbsgedankens beruhen, geraten schnell in Verruf. Soweit möglich, bemühen sich die Unternehmensleitungen mit Interessenvertretern zusammenzuarbeiten, die „unternehmensbezogen" sind. Zur sozialen Rekonstruktion des Tabus von Interessengegensätzen tragen insbesondere die „neuen Beteiligungsformen" wie Zielvereinbarungsgespräche bei, die eben gerade nicht der Aushandlung von Interessengegensätzen, sondern der einvernehmlichen Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen dienen, also im Gegensatz zu den traditionellen Mitbestimmungsformen dem „Rationalitätskalkül" (Lepsius 1996) der Wertverwertung untergeordnet sind.[10]

[10] Lepsius weist mit Bezug auf Max Weber darauf hin, dass Institutionen stets spezifische Rationalitätskalküle verkörpern, die einerseits Ergebnis der sie tragenden Interessenstrukturen sind, dabei aber andererseits ihren jeweils eigenen Leitorientierungen folgen (Lepsius 1996). Dieser

Die mit der Durchsetzung eines neuen Kontrollmodus einhergehende Veränderung der Geschäftsgrundlagen der Arbeitsbeziehungen führt insgesamt zu einer gravierenden Verschiebung der Parameter sozialer Auseinandersetzungen in den IT-Unternehmen. Die traditionellen Mechanismen der Interessen*vertretung*, welche zur Sicherstellung der kollektivvertraglichen Vereinbarungen auf den Herrschaftsapparat des Fordismus zugriffen, verlieren mit der Erosion dieses Systems der Leistungsregulation ihre wichtigsten Instrumente. Ins Zentrum des Interessenaustauschs in der IT-Industrie tritt das individuelle Interessenhandeln der Beschäftigten. Dieses erhält mit den „neuen Partizipationsformen" vielfältige Foren und trifft zunehmend auf (meist hochqualifizierte) Beschäftigtengruppen, die großen Wert darauf legen, ihre Interessen selbst vertreten zu können. Kollektivvertragliche Vereinbarungen erhalten unter diesen Bedingungen nur dann Realitätsmächtigkeit, wenn sie durch das individuelle Interessenhandeln der Beschäftigten aktiv gestützt werden. Das ist der innere Kern der Veränderung der Arbeitsbeziehungen.

Entgegen der weitverbreiteten Auffassung führt die Veränderung der Geschäftsgrundlagen aber nicht zu einer automatischen Erosion der institutionellen Strukturen der Interessensvertretung; diese bleiben als Institutionen im wesentlichen stabil. Die Veränderung impliziert vielmehr im Kern eine Veränderung der Bedeutung von traditionellen Mitbestimmungsformen (Delegitimierung) und v.a. eine Veränderung der inneren Funktionslogik des institutionellen Systems der Interessenvertretung. D.h., da wo Mitbestimmungsstrukturen traditionell durchgesetzt sind, bleiben sie ihrer Form nach erhalten, es ist sogar nicht ganz von der Hand zu weisen, dass es gelingt sie auf bisher nicht mitbestimmte Bereiche auszudehnen (gerade nach dem Niedergang der Technologiewerte an der Börse erscheint dies nicht unwahrscheinlich). Gleichzeitig besteht die Gefahr, dass die Erhaltung der institutionellen Strukturen der Interessensvertretung nur um den Preis ihrer Pervertierung im Sinne „neuer Wettbewerbspartnerschaften" möglich ist.

Analysiert man die Situation in den mitbestimmten Unternehmen der IT-Industrie, so deuten sich zwei sehr unterschiedliche Entwicklungsszenarien an: Das Positivszenario könnte so aussehen, dass es den Gewerkschaften und den Betriebsräten auch unter grundlegend veränderten Bedingungen gelingt, solche Regelungen durchzusetzen, die den Schutz der Beschäftigten weiterhin ermöglichen. In diesem Fall bliebe die Legitimität von Interessen, die außerhalb des Verwertungsanspruch

---

Überlegung folgend speisen sich „alte" und „neue" Mitbestimmungs- und Beteiligungsformen aus sehr unterschiedlichen Leitorientierungen und folgen jeweils unterschiedlichen Rationalitätsvorstellungen (vgl. Dörre 1996). Die traditionellen Mitbestimmungsmuster resultieren aus der Einsicht in die Notwendigkeit zur Regulierung eines komplexen Geflechts von Interessendivergenzen zwischen den Interessenparteien. Für beide Parteien scheint es im Sinne ihrer Ziele durchaus rational, einer unbeschränkten Aufschaukelung des Konflikts eine gemeinsam getragene Struktur des Interessenaustauschs entgegenzusetzen. Demgegenüber weisen die neuen Beteiligungsformen eine andere Leitorientierung auf. Beteiligung dient hier zunächst und zuallererst der Steigerung der Effizienz der Arbeitsprozesse, die „Beteiligung der Beschäftigten rechtfertigt sich nach den von der Managementlehre gesetzten Maßstäben nur in dem Maße, wie sie zur Produktivitätsverbesserung in den Unternehmen beiträgt" (Dörre 1996, S. 9). Die neuen Beteiligungsformen verfügen daher über ein eigenes Rationalitätskalkül, das eine autonome Interessenposition der Beschäftigten und grundlegende Interessendivergenzen zwischen den Interessenparteien nicht vorsieht.

des Unternehmens existieren, erhalten und es würden Formen gefunden, diese als Gegenstand in den Diskursen virulent zu halten, um so Chancen für Solidaritätsstrukturen zu eröffnen. Im Negativszenario ist denkbar, dass die Erhaltung kollektivvertraglicher Regelungen nur um den Preis möglich ist, dass deren „Rationalitätskalkül", nämlich der Schutz der Beschäftigten, geradezu in ihr Gegenteil verkehrt wird und die „innere Logik" der Vereinbarungen zuvorderst vom Bestreben bestimmt ist, die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu fördern und nicht die Interessen der Beschäftigten zu wahren. Im Falle des Negativ- Szenarios werden die institutionellen Strukturen der Mitbestimmung immanenter Bestandteil des neuen Kontrollmodus, insofern sie kollektivvertragliche Regelungen so anlegen, dass sie zur Zerschlagung von Solidaritätsstrukturen beitragen. Zum einen dadurch, dass sie der Tabuisierung des Interessensgegensatz Vorschub leisten und zum anderen in dem sie ein individualistisches Muster ohne kollektiven Schutz per Vertrag festlegen. Wir haben es in diesem Fall mit kollektivvertraglichen Vereinbarungen zu tun, die – zugespitzt formuliert – bestimmen, dass jeder Beschäftigte seine Angelegenheiten selbst zu regeln hat.[11]

Zusammengefasst heißt das: Es ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht zu erwarten, dass die Kerninstitutionen der deutschen Arbeitsbeziehungen, der Tarifvertrag und die Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz, in der IT-Industrie weiter abgebaut werden. (Dies mag in der Krise zu Beginn der 90er Jahre und kurz danach durchaus der Fall gewesen sein, gilt aber mittlerweile nicht mehr.) Es geht nicht um deren Abbau, sondern um deren „Umrüstung" – um einen Formwandel. Ob dabei eine pervertierte Form der Mitbestimmung oder ein neuartiges institutionelles Schutzsystem entsteht, ist allerdings offen.

[11] Ein eindrucksvolles Beispiel für diese Form der Pervertierung kollektivvertraglicher Vereinbarungen sind die Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, die eine neue Arbeitszeitregelung im Sinne der „Zeitsouveränität" zum Gegenstand haben. Diese Arbeitszeitregelung setzt darauf, dass es den Beschäftigten überlassen wird, innerhalb der definierten Grenzen und in Abstimmung mit dem jeweiligen Vorgesetzten die Lage der Arbeitszeit selbst festzulegen. Aus Sicht der Unternehmen ist die neue Arbeitszeitregelung von dem Gedanken geprägt, dass nicht die geleistete Arbeitszeit, sondern die zu erreichenden Ziele den Fokus des Strebens der Mitarbeiter darstellen. Vorrangig komme es darauf an, dass die Beschäftigten „selbstverantwortlich" darauf achten, dass die vereinbarten Arbeitsziele in Abstimmung mit den betrieblichen Erfordernissen erreicht werden. In dem neuen Arbeitszeitmodell der „Zeitsouveränität" verändert sich sowohl die Charakteristik des Interessenaustausch zwischen Beschäftigten und Unternehmensleitung als auch die Rolle des Betriebsrats in diesem Wechselverhältnis. Erstens verliert die geleistete Arbeitszeit ihre Bedeutung als „Tauschgut" in den Austauschbeziehungen zwischen Beschäftigten und Unternehmen. Sie wird nicht mehr unternehmensöffentlich dokumentiert und tritt so – mitsamt der damit verbundenen Probleme der Beschäftigten – aus den unternehmensöffentlichen Diskursen. Zweitens wird der Interessenaustausch in einer weitgehend individualisierten und personalisierten Konfliktstruktur vollzogen. Jeder Mitarbeiter ist gefordert, seine ggf. vorhandenen Freizeitansprüche individuell geltend zu machen, ohne sich dabei auf „objektive" Maßzahlen beziehen zu können. Und drittens macht sich der Betriebsrat zum Zuschauer und überlässt es den Beschäftigten, ihre Interessen ohne Rückendeckung selbst zu regeln.

5 Ist Emanzipation möglich?

Die eingangs geschilderte Skepsis vorliegender Trendaussagen zur Entwicklung der sozialen Auseinandersetzungen in der IT-Industrie ist nicht von der Hand zu weisen. Und dennoch scheint mir der Ausgang der Auseinandersetzung noch nicht ausgemacht. Der nun folgende Versuch einer Topographie der sozialen Auseinandersetzungen geht von zwei Prämissen aus. Erstens, es gibt kein zurück mehr zu den Bedingungen der Interessenauseinandersetzung, wie sie sich im Fordismus herausgebildet haben. Das heißt auch: Die Zeit des Stellvertreterhandelns gewählter Interessenvertreter ist unwiderruflich vorbei. Jedes Modell der Arbeitsbeziehungen hat im individuellen Interessenhandeln der Beschäftigten seinen zentralen Bezugspunkt. Zweitens, individuelles Interessenhandeln, das nicht durch institutionelle Strukturen kollektiver Gegenwehr gestützt wird, führt – das zeigt bei allen zu berücksichtigenden Besonderheiten dieses Felds unsere Untersuchung zu den „freien Medienschaffenden" (Marrs/Boes 2002) – zu einer rapiden Verschlechterung der Situation. Eine neue Struktur der Gegenwehr impliziert daher die produktive Verknüpfung von individuellem Interessenhandeln der Beschäftigten mit kollektivvertraglichen Strukturen. Die Crux liegt darin, ob und unter welchen Bedingungen dies in der IT-Industrie möglich ist. Die Frage ist v.a. dahingehend zu wenden, ob es gelingen kann, dass die Beschäftigten der IT-Industrie unter den veränderten Bedingungen eine gemeinsame Solidarstruktur jenseits des Verwertungsinteresses entwickeln.

Meine Antwort ist verhalten positiv. Die Situation ist kompliziert, aber nicht aussichtslos. Zwei Argumente stützen diese Auffassung. Erstens wird auch die IT-Industrie nicht ausschließlich von „neuen Arbeitskrafttypen" bestimmt. Beschäftigte, deren Arbeit nach tayloristischen oder neotayloristischen strukturiert ist, haben auch weiterhin eine wichtige Bedeutung. Deren „materielle Lage" straft die Versprechungen der neuen Arbeitsformen Lügen, sie bilden daher häufig die „Hausmacht" der Betriebsräte und könnten auch in Zukunft ein nicht zu unterschätzender Machtfaktor sein. Das zweite Argument hebt darauf ab, dass auch die Situation der „neuen Arbeitskrafttypen" keineswegs widerspruchsfrei ist. Die Beschäftigten äußern vielmehr eine vielfältige Ambivalenzerfahrung, die sich auf immanente Widersprüche ihrer Arbeitssituation zurückführen lässt. Gelingt es, diese Problemkonstellationen, in denen sich für diese Beschäftigtengruppen der Widerspruch zwischen Kapital und Arbeit manifestiert, zu politisieren, sähe die Lage in der IT-Industrie erheblich anders aus. Diese Argumente sollen kurz erläutert werden.

Zunächst ist darauf zu verweisen, dass nicht ein einheitlicher Typ des hochqualifizierten, leistungsbereiten Beschäftigten, welcher unter weitgehend selbstorganisierten Arbeitsbedingungen arbeitet, zu konstatieren ist, sondern eine heterogene Vielfalt unterschiedlicher Arbeitskrafttypen mit einer je spezifischen Arbeitssituation. Geht man der Charakteristik der Beschäftigtengruppen in der IT-Industrie nach, so bleibt zunächst einmal festzuhalten, dass auch in der IT-Industrie ein großer Teil der Beschäftigten in traditionellen tayloristischen Arbeitsformen arbeitet. Hier sind zum einen die klassischen Fertigungsbereiche in der Hardwareproduktion, die Verwaltungsbereiche und auch weite Teile der Wartung, insbesondere bei den Netzwerkbetreibern in der Telekommunikation, zu nennen, allesamt Arbeitsbereiche, die

nach traditionellem tayloristischem Muster organisiert sind und geringe Freiheitsgrade zur Selbstorganisation der Arbeit bieten.[12]

Darüber hinaus ist eine zweite Gruppe von Beschäftigten zu identifizieren, die in „neotayloristischen" Arbeitsformen arbeitet. In diesen Bereich fällt eine Vielzahl von Tätigkeiten, die sich durch einen unterschiedlichen Grad der Selbstorganisation der Mitarbeiter auszeichnen. Die Spannbreite reicht hier von den Arbeitsformen in Rechenzentren, im technischen Service bis hin zu der Arbeit von Call-Center-Agents. Gemeinsam ist diesen Arbeitsbereichen, dass sie – im Gegensatz zur Projektarbeit der Entwickler – nicht durch die einmalige Entwicklung eines abgrenzbaren Produkts, sondern durch weitgehend gleichförmige Arbeitsprozesse geprägt sind. Zwar sind auch hier ein prinzipieller Selbstorganisationsbedarf durch die Unvorhersehbarkeit und Komplexität von Störungen im laufenden Betrieb einer informationstechnischen Anlage sowie die notwendige Entscheidungskompetenz und Handlungsflexibilität von Mitarbeitern im unmittelbaren Kundenkontakt gegeben. Dem steht jedoch gegenüber, dass die Arbeitsprozesse durch ihre tendenzielle Gleichförmigkeit, die durch das strukturelle Wiederkehren vergleichbarer Aufgaben im laufenden Betrieb erzeugt wird, gut einer wissenschaftlichen Durchdringung und einer Arbeitsteilung auf der Basis von „Fällen", also abgrenzbaren Störfällen oder Kundenanfragen, zugänglich sind. In diesen Arbeitsbereichen wird daher systematisch gemessen und verglichen. „Neotayloristische" Arbeitsformen beinhalten zwar gewisse Freiheitsgrade auf der Ausführungsebene für die Beschäftigten, sie unterliegen aber aufgrund ihrer Charakteristik einem engmaschigen Kontrollzugriff und werden stets „an der kurzen Leine" geführt. Die Interessen dieser Beschäftigtengruppen im Betrieb orientieren sich eher an der Schutzfunktion kollektiver Regelungen.

Dem Idealbild „neuer Arbeitskrafttypen" entsprechen am ehesten die Vertriebsmitarbeiter. Sie sind gewissermaßen die „Einzelkämpfer" der IT-Industrie und die Protagonisten eines Beschäftigtentyps, der in hohem Maße durch Individualisierung, hohe Freiheitsgrade und ein hohes Maß an „Tauschwertorientierung" gekennzeichnet ist. Zur betrieblichen Interessenvertretung haben sie meist ein distanziertes Verhältnis.

Zur kulturbestimmenden Beschäftigtengruppe der IT-Industrie avancieren die Softwareentwickler, IT-Berater und Ingenieure. Deren Arbeit ist nur rudimentär zu reglementieren, sie genießen aufgrund ihres Expertenstatus hohe Autonomiespielräume in ihrer Arbeit. Ihre Arbeitsmotivation ziehen sie weniger aus der „Tauschwertseite" des Arbeitsprozesses als vielmehr aus der „Gebrauchswertseite" der Produkte. Sie gelten in den Unternehmen als „Künstler": geniale Erfinder technischer Lösungen, aber sie unterwerfen sich nicht ohne weiteres den ökonomischen Zielvorgaben der Arbeitsprozesse.

Die empirischen Ergebnisse lassen sich demnach zunächst dahingehend zusammenfassen, dass nicht ein einheitlicher Typ die Situation in den IT-Unternehmen

[12] In diesem Zusammenhang ist auf die sich schnell ausbreitenden Kontraktfertiger zu verweisen, die eine neue Form der Organisation der Produktion in diesem Leistungssegment darstellen (vgl. Lüthje u.a. 2002).

bestimmt, sondern eine heterogene Vielfalt unterschiedlicher Arbeitskrafttypen mit einer je spezifischen Arbeitssituation. Mit Blick auf eine Politisierung moderner Arbeitsbedingungen liegen in der strukturellen Heterogenität der Beschäftigten zentrale Schwierigkeiten der Interessenvertretungspolitik begründet (vgl. Döhl u.a. 2000), denn die unterschiedlichen Beschäftigtengruppen stellen jeweils spezifische Anforderungen an die verfasste Mitbestimmung hinsichtlich der Regelungsformen und -inhalte sowie bezüglich ihres Umgangs mit den Akteuren der Interessenvertretung. Dennoch bilden Beschäftigte in tayloristischen und neotayloristischen Bereichen auch in Zukunft einen nicht zu unterschätzenden Machtfaktor.

Dies in Rechnung gestellt, ist es dennoch von entscheidender Bedeutung, ob es gelingt, die „neuen Arbeitskrafttypen" und hier insbesondere die Entwickler, Ingenieure und Berater in gemeinsame Solidarstrukturen zu bringen. Dieses Unterfangen scheint mir keineswegs so ausweglos, wie viele Autoren unterstellen. Denn deren Beziehung zu den neuen Arbeitsstrukturen und Managementformen ist keineswegs ungebrochen positiv.

Zwar zeichnen sie sich durch eine Arbeitsidentität aus, die Arbeit als eine persönliche Herausforderung und eine Chance zur Selbstverwirklichung versteht (Kotthoff 2001; Pongratz/Voß 2002). Doch die vorgelegten empirischen Ergebnisse verdeutlichen auch, dass die Entwicklung für die hochqualifizierten „neuen Arbeitskrafttypen" durchaus nicht frei von Widersprüchen ist. Es ist nämlich keineswegs so, dass Entwickler, Ingenieure und IT-Berater sich in „paradiesischen Zuständen" wähnen und ich würde auch die Thesen nicht unterzeichnen, dass sie „den Unternehmer in sich selbst (tragen), (...) ihn internalisiert haben" (Kotthoff 2001, 9).[13]

Die Interviews mit den Projektleitern verdeutlichen vielmehr eine vieldimensionale Ambivalenzerfahrung. Diese in sich widersprüchlichen Erfahrungen korrespondieren mit den vielfältigen Problemen, die in der Arbeitssituation dieser Beschäftigtengruppen strukturell angelegt sind. Sie entspringen Widerspruchskonstellationen, die in den neuen Arbeitsformen systematisch angelegt sind, in denen also der Widerspruch von Kapital und Arbeit für die Beschäftigten manifest und erfahrbar wird. Zumindest drei grundlegende Problemkonstellationen ließen sich aus den Interviews herauslesen.

Die erste Problemkonstellation gruppiert sich um das widersprüchliche Verhältnis von vermeintlich autonom arbeitenden Individuen und den organisatorischen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen, die dem in vielfacher Hinsicht entgegen stehen. Auch wenn die Vorgesetzten keine kleinschrittigen Vorgaben machen, bleibt dieses Problem für die Beschäftigten in vielfacher Weise virulent – sei es durch die Festlegung von Zielen „von oben" oder durch den Mangel an Kontrolle über die Umfeldbedingungen einer erfolgreichen Bewältigung ihrer Aufgaben.

13 Nach meiner Lesart bestätigt auch die neueste Studie von Pongratz und Voß, dass selbst die Arbeitsorientierung der „Leistungsoptimierer" nicht ohne weiteres entlang der Referenz des Unternehmers interpretiert werden kann (vgl. Pongratz/Voß 2002).

Die zweite Problemkonstellation gruppiert sich um den Widerspruch zwischen Qualität und Kosten oder allgemeiner zwischen Gebrauchswert- und Tauschwertorientierung (vgl. Holtgrewe, Voswinkel 2002). Gerade weil die oft hohe Arbeitsmotivation der Entwickler, Ingenieure und Berater in erheblichem Maße durch ihr Interesse an der Qualität ihrer Arbeit begründet ist, geraten sie in einen systematischen Konflikt mit den Ökonomisierungsbestrebungen in den Unternehmen, die eine stärkere Kostenorientierung von ihnen verlangen.

Die dritte, vermutlich am nachhaltigsten wirksame Problemkonstellation dieser Beschäftigten gruppiert sich um das Verhältnis von Arbeit und Leben. Die schleichende Ausweitung der Arbeitszeit führt bei vielen Beschäftigten zu komplizierten Interessenkollisionen. Zwar sind die Entwickler und Berater aufgrund ihrer meist hohen Arbeitsmotivation und ihrer Erfahrungen mit dem selbstbestimmten Arbeiten während des Studiums ohne weiteres bereit, ihre Arbeitszeit flexibel zu gestalten und hängen nicht an einer geregelten 35-Stundenwoche. Dennoch greift die Arbeit häufig in einem solchen Maße in ihr Leben ein, dass sie ihre Interessen an der Freizeitgestaltung und insbesondere ihre familiären und sozialen Bindungen grundlegend gefährdet (vgl. Kratzer 2002). Es kommt also zu dem, was Sennett als „Drift" bezeichnet (Sennett 2000). Gerade wenn die Beschäftigten die Altersgrenze von ca. 35 Jahren überschreiten und über die Arbeit hinausgehende Interessen am Leben in ihr soziales „Hinterland" inkorporieren, wird dieses Problem virulent. Ein weiteres Problemfeld innerhalb der Widerspruchskonstellation Arbeit – Leben stellt die Gesundheit der Beschäftigten dar. Es ist mittlerweile für die Presse im Umfeld der „New Economy" zu einem zentralen Thema geworden, dass Symptome des „burn out", wie sie vormals vorwiegend bei Managern und in psychosozialen Berufen anzutreffen waren, in der IT-Industrie zu einem virulenten Problem geworden sind. Gerade dann wenn die Leistungsbereitschaft der Beschäftigten nahezu grenzenlos ist, stoßen sie an die Grenzen ihrer leiblichen Existenz. Daher ist davon auszugehen, dass hier ein Problemfeld entsteht, das irgendwie geartete Begrenzungen der Arbeitsverausgabung erforderlich macht.

Welche Wirkung diese Widerspruchskonstellationen auf die Orientierungen und das Interessenhandeln der Beschäftigten haben werden, lässt sich gegenwärtig nicht prognostizieren. Die Sache ist im Fluss. Mit der beschriebenen Durchsetzung eines neuen Modus der Regulation der Arbeit erodieren die historisch gewachsenen institutionellen Schutzhüllen im Arbeitsprozess (Dörre 2000) und die Beschäftigten werden mit einer neuen Unmittelbarkeit dem treibenden Motiv der Wertverwertung unterworfen (vgl. Dörre 2001). Was hinter den irreführenden Begriffen einer vermeintlich rationalisierungsresistenten „Wissensarbeit" (vgl. Heidenreich, Töpsch 1998; Töpsch u.a. 2001) bzw. „immateriellen Arbeit" (Hardt/Negri 2002) verborgen bleibt, ist eine neue Widersprüchlichkeit der Arbeit, die gerade daraus resultiert, dass eine spezifische Form der Autonomie im Arbeitsprozess und eine verstärkte Ökonomisierung die beiden untrennbar verbundenen Momente eines Prozesses der verstärkten „Kommodifizierung des Subjekts" (Hirsch 2001; Dörre 2000) sind.

Diese Entwicklung befindet sich in der IT-Industrie im Anfangsstadium; allmählich erst zeichnen sich die Konsequenzen ab.[14] Die Beschäftigten beginnen ihrerseits nach unserer Erfahrung gerade, sich zu dieser neuen Situation zu verhalten. Ein Prozess des Abwägens hat begonnen, in dem die Vor- und die Nachteile der neuen Arbeitssituation bewertet, Grenzen der „Zumutbarkeit" definiert und neue Handlungsstrategien erwogen werden. Ob die, oft erst in langen Gesprächen vorgetragenen Ambivalenzerfahrungen tatsächlich handlungsleitend für die Beschäftigten werden, ist damit noch nicht entschieden. Die Bereitschaft, die Überlegungen und Ängste zu Interessen werden zu lassen, sie im Unternehmen offen zu artikulieren und dafür einzustehen, variiert von Unternehmen zu Unternehmen und hat hier viel mit gewachsenen Solidarstrukturen zu tun. Der „Kampf um das Subjekt" (Schmiede 2001) ist demnach auch in der IT-Industrie nicht zuletzt eine Frage nach der Entfaltung von Solidarstrukturen. Und diese wiederum ist eng mit der Frage verknüpft, ob es gelingt, die Widersprüche der neuen Arbeitsformen zu politisieren sowie individuelles Interessenhandeln und kollektive Institutionen in ein produktives Wechselverhältnis zueinander zu bringen. Damit ist nach meiner Überzeugung das Kardinalproblem der weiteren Entwicklung der Arbeitsbeziehungen benannt. Gelingt dies nicht, so werden die im Fordismus entwickelten Formen der Mitbestimmung nicht unbedingt weiter erodieren. Viel gefährlicher ist, dass sie um der Erhaltung der Institutionen an sich in ihrer inneren Funktionslogik pervertiert werden könnten so und zu integralen Bestandteilen eines neuen Herrschafts- und Kontrollmodus mutieren.

[14] M.a.W., wir befinden uns in einer Phase des Übergangs, die davon geprägt ist, dass die Unternehmen neue Konzepte anstreben und z.T. auch schon in einem beachtlichem Maße realisiert haben, die Beschäftigten allerdings und auch die Gewerkschaften und Betriebsräte gerade dabei sind, sich auf die neue Situation einzustellen. Vieles, was heute zwischen den Parteien vereinbart wird, muss von daher als Moment einer Suchbewegung beider Seiten interpretiert werden, ohne dass sich daraus jetzt bereits zwingend Prognosen für die Zukunft ableiten lassen.

6 Literatur

Aglietta, M.,1979: *A Theorie of Capitalist Regulation,* London

Aglietta, M., 2000: Ein neues Akkumulationsregime. Die Regulationstheorie auf dem Prüfstand, Hamburg

Ahlers, E. und G. Trautwein-Kalms, 2001: *Sonderbefragung von Betriebsräten im IT/SW-Bereich*, Düsseldorf

Baukrowitz, Andrea und Andreas Boes, 2002: »Weiterbildung in der IT-Industrie« in: *WSI-Mitteilungen*, 55. Jg., 10-18

Baukrowitz, Andrea, 1996: »Neue Produktionsmethoden mit alten EDV-Konzepten? – Zu den Eigenschaften moderner Informations- und Kommunikationssysteme jenseits des Automatisierungsparadigmas«, in: Schmiede (Hg.): *Virtuelle Arbeitswelten*, Berlin, 49-77

Baukrowitz, Andrea, Boes, Andreas und Rudi Schmiede, 2001: »Die Entwicklung der Arbeit aus der Perspektive ihrer Informatisierung.«, in: I. Matuschek u.a. (Hg.): *Neue Medien im Arbeitsalltag*, Wiesbaden, 219-235

Baukrowitz, Andrea, und Andreas Boes, 1996: »„Arbeit in der „Informationsgesellschaft" – Einige Überlegungen aus einer (fast schon) ungewohnten Perspektive«, in: Schmiede (Hg.): *Virtuelle Arbeitswelten*, Berlin, 129-157

Bechtle, Günter und Dieter Sauer, 2001: »Kapitalismus als Übergang – Heterogenität und Ambivalenz«, in: Forschungsinstitution Arbeit Bildung Partizipation e.V. (Hg.): *Jahrbuch Arbeit Bildung Kultur*, Recklinghausen, 49-62

Bell, D., 1973: The Coming of Post-industrial Society: A Venture in Social Forecasting, New York, (deutsche Fassung 1975)

Bender, G., 2000: »Dezentral und entstandardisiert – Neue Formen der individuellen Entgeltdifferenzierung.« in: Industrielle Beziehungen, 2, 157-179

Berger, Ulrike und Claus Offe, 1981: Das Rationalisierungsdilemma der Angestelltenarbeit. Arbeitssoziologische Überlegungen zur Erklärung des Status von kaufmännischen Angestellten aus der Eigenschaft ihrer Arbeit als „Dienstleistungsarbeit"; S. 39-58 in: Kocka, Jürgen (Hg.), Angestellte im europäischen Vergleich; Göttingen

Boes, Andreas und Kira Marrs, 2001: *Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie – Interessenhandeln der Beschäftigten*, unveröffl. Forschungsantrag, München

Boes, Andreas und Andrea Baukrowitz, 2002: Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie. Erosion oder Innovation der Mitbestimmung?, Berlin

Braverman, H., 1977: *Die Arbeit im modernen Produktionsprozeß*, Frankfurt/New York

Burawoy, Michael, 1979: *Manufacturing consent*, Chicago/London

Burawoy, Michael, 1985: *The Politics of Production*, Thetford/Norfolk

Castells, Manuel, 1996: *The Rise of the Network Society*, Malden/Mass./Oxford/UK

Deutschmann, Ch., 1989: »Reflexive Verwissenschaftlichung und kultureller „Imperialismus" des Managements.«, in: *Soziale Welt*, 40, 374-396

Döhl, Volker, Kratzer, Nick und Dieter Sauer 2000: »Krise der NormalArbeit(s)Politik – Entgrenzung von Arbeit – neue Anforderungen an Arbeitspolitik.«, in: *WSI-Mitteilungen*, 1, 5-17

Dörre, K. 2000: »Arbeit, Partizipation und Solidarität im Aktionärskapitalismus.«, in: *Widerspruch*, 39, 28-41

Dörre, Klaus, 1995: »Nach dem Ende des Wachstumspaktes – Auf der Suche nach einer neuen Geschäftsgrundlage für industrielle Beziehungen.«, in: SOFI (Hg.): *Im Zeichen des Umbruchs: Beiträge zu einer anderen Standortdebatte*, Opladen, 155-170

Dörre, Klaus, 1996: »Die „demokratische Frage" im Betrieb – Zu den Auswirkungen partizipativer Managementkonzepte auf die Arbeitsbeziehungen in deutschen Industrieunternehmen.«, in: *SOFI-Mitteilungen*, 23, 15-28

Dörre, Klaus, 2000: »Arbeit, Partizipation und Solidarität im Aktionärskapitalismus.«, in: *Widerspruch,* 39, 28-41

Dörre, Klaus, 2001: »Entsteht ein neues Produktionsmodell? Empirische Befunde, arbeitspolitische Konsequenzen, Forschungsperspektiven«, in: Forschungsinstitution Arbeit Bildung Partizipation e.V. (Hg.): *Jahrbuch Arbeit Bildung Kultur*, Recklinghausen, 9-34

Dörre, Klaus, 2002: »Kampf um Beteiligung, Arbeit, Partizipation und industrielle Beziehungen im flexiblen Kapitalismus, Wiesbaden

Drexel, Ingrid, 2002: »Neue Leistungs- und Lohnpolitik zwischen Individualisierung und Tarifvertrag. Deutschland und Italien im Vergleich«, Veröffentlicht aus dem Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V., Frankfurt/New York

Ernst, D. und D. O'Connor, 1992: *Competing in the Electronics Industry – The Experience of Newly Industrialising Economies*, Paris

Faust, M., Jauch, P. und P. Notz, 2000: *Befreit und entwurzelt – Führungskräfte auf dem Weg zum „internen Unternehmer*", München/Mering.

Glissmann, W. und K. Peters, 2001: *Mehr Druck durch mehr Freiheit – Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen*, Hamburg.

Hardt, Michael und Antonio Negri, 2002: »Empire. Die neue Weltordnung«, Frankfurt a. M.

Haug, Wolfgang, F., 2000: Prolegomena zu einer Kritik der Neuen Ökonomie, in: *Das Argument,* 238, 619-645

Heidenreich, M., K. Töpsch, 1998: »Die Organisation der Arbeit in der Wissensgesellschaft.«, in: *Industrielle Beziehungen*, 1, 13-44

Herman, Andrew, 1982: »Conceptualizing Control: Domination and Hegemony in the Capitalist Labor Process.« in: *The insurgent Sociologist*, 11, 7-22

Hirsch, Joachim, 2001: »Postfordismus: Dimensionen einer neuen kapitalistischen Formation«, in: ders. et al., *Die Zukunft des Staates*, Hamburg, 171-209

Hirsch-Kreinsen, H., 1995: »Dezentralisierung: Unternehmen zwischen Stabilität und Desintegration.«, in: *Zeitschrift für Soziologie*, 6, 24. Jg.,422-435

Holtgrewe, U. und St. Voswinkel, 2002: »Kundenorientierung zwischen Mythos, Organisationsrationalität und Eigensinn der Beschäftigten.«, in: D. Sauer (Hg.): *Dienst – Leistung(s) – Arbeit*, München, 99-118

Jetter, F. und R. Skrotzki, 2001: Führungskompetenz, Sozialkompetenz – Lernimpulse für Führungskräfte, Stuttgart

Kamp, L., 1999: »Mitbestimmungstrends.«, in: *Die Mitbestimmung*, 6+7, 35-37

Kluge, N. 2001: »„Wilde Ehen"? – Mitbestimmungspraxis und -bedarf in der New Economy.«, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte*, 4, 229-236

Kohaut, S.; Bellmann, L. (1997): Betriebliche Determinanten der Tarifbindung – Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels 1995. In: Industrielle Beziehungen, Heft 4, 4. Jg., S. 317-334.

Kotthoff, H., 1997: *Führungskräfte im Wandel der Firmenkultur: Quasi-Unternehmer oder Arbeitnehmer?,* Berlin

Kotthoff, Hermann, 2001: *Betriebliche Arbeitsbeziehungen im Zeichen von Flexibilisierung und Shareholder value. Zwischen Verbetrieblichung und Entbetrieblichung*, http://www.forba.at/files/news/referate/kotthoff.pdf, Stand 2002

Kratzer, Nick, 2002: *»Rationalisierung mit (un)bestimmten Folgen.- Empirie und Interpretation der Entgrenzung von (Normal)Arbeit«*, Dissertation, München

Lepsius, M., R. 1996: »Institutionalisierung und Deinstitutionalisierung von Rationalitätskriterien.«, in: G. Göhler (Hg.): *Institutionenwandel*, Leviathan, Sonderheft 16, 57-69

Lüthje, B. (1997): Bundesrepublik Deutschland: Von der „Fernmeldeeinheitstechnik" zum universalen Netzbetrieb. In: J. Esser u.a. (Hrsg.): Europäische Telekommunikation im Zeitalter der Deregulierung – Infrastruktur im Umbruch, Münster, S. 147-181.

Lüthje, B., 1998: »„Vernetzte Produktion" und „post-fordistische" Reproduktion – Theoretische Überlegungen am Beispiel „Silicon Valley"«, in: *Prokla*, 113, 577-588

Lüthje, B., 2001: *Standort Silicon Valley – Ökonomie und Politik der vernetzten Massenproduktion*, Frankfurt.

Lüthje, Boy, Schumm, Wilhelm und Martina Sproll, 2002: Contract Manufacturing. – Transnationale Produktion und Industriearbeit in der IT-Branche, Frankfurt/New York

Marrs, Kira und Andreas Boes, 2002: »Schatten im Scheinwerferlicht. Arbeits- und Leistungsbedingungen in der Audio- visuellen Medienbranche«, in: *WSI – Mitteilungen,* (im Erscheinen)

Minssen, H., 1995: »Spannungen in teilautonomen Fertigungsgruppen.«, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 47,339-353

Peters, K., 2001: »Die neuen Autonomie in der Arbeit.« in: Glissmann/Peters: *Mehr Druck durch mehr Freiheit. Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen*, Hamburg

Peters, K, 2002: Selbsttäuschung und Selbstverständigung. Über den Zusammenhang von Inhalt und Methode einer Theorie der neuen Autonomie der Arbeit, in: Cogito Institut für Autonomieforschung (Hg.): *Cogito-Arbeitsheft Juli 2002,* Köln, 5-15

Pirker, T., 1962: *Büro und Maschine – Zur Geschichte und Soziologie der Mechanisierung der Büroarbeit, der Maschinisierung des Büros und der Büroautomation*, Basel/Tübingen

Pongratz, Hans, J. und Voß, Günter, G. 2002: *Arbeiterinnen und Angestellte als Arbeitskraftunternehmer? Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen*, hektogr. Bericht, München/Chemnitz

Schmiede, Rudi (Hg.), 1996: *Virtuelle Arbeitswelten – Arbeit, Produktion und Subjekt in der „Informationsgesellschaft*", Berlin.

Schmiede, Rudi 2001: *Informationstechnik im gegenwärtigen Kapitalismus*, unveröff. Ms., Darmstadt.

Schmierl, Klaus 2001: »Hybridisierung der industriellen Beziehungen in der Bundesrepublik – Übergangsphänomen oder neuer Regulationsmodus«, in: *Soziale Welt*, 4, 52. Jg., 427-448

Sennett, R., 2000: *Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus*, Berlin.

Stadlinger, Jörg, 2002: »Individuelle Autonomie und unternehmerische Selbständigkeit. Freiheitstheoretische Anmerkungen zur Bestimmung des Formwandels betrieblicher Herrschaft und zur Kategorie des Arbeitskraftunternehmers bei G. Günter Voß und Hans Pongratz« in: Cogito Institut für Autonomieforschung (Hg.): *Cogito-Arbeitsheft Juli 2002,* Köln, 17-35

Streeck, W., 1998: »Einleitung«, in: *Internationale Wirtschaft, nationale Demokratie. Herausforderungen für die Demokratietheorie*; Frankfurt a. M., 11-58

Sydow, J. und A. Windeler, 1999: »Projektnetzwerke – Management von (mehr als) temporären Systemen«, in: Engelhard/Sinz (Hg.): Kooperation im Wettbewerb, Wiesbaden, 213-235

Töpsch, K., Menez, R. und N. Malanowski, 2001: »Ist Wissensarbeit regulierbar? – Arbeitsregulation und Arbeitsbeziehungen am Beispiel der IT-Branche.«, in: *Industrielle Beziehungen*, 3, 8. Jg.,306-332

Voß, G.; Pongratz, H., 1998: »Der Arbeitskraftunternehmer – Eine neue Grundform der „Ware Arbeitskraft"?« in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 131-158

Wagner, H. und A. Schild 1999: »Auf dem Weg zur Tarifbindung im Informations- und Kommunikationssektor – Ein Beispiel der Tarifpolitik der IG Metall im Bereich industrieller Dienstleistungen.« in: *WSI-Mitteilungen*, 2, 87-98