

Neue Managementkonzepte - zwischen Autonomie und Fremdbestimmung

Marrs, Kira; Boes, Andreas

Veröffentlichungsversion / Published Version
Arbeitspapier / working paper

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Marrs, K., & Boes, A. (2003). *Neue Managementkonzepte - zwischen Autonomie und Fremdbestimmung*. München: Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. ISF München. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-235558>

Nutzungsbedingungen:

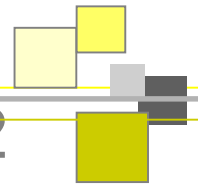
Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen 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.



Workshop

„New Economy. Selbstbestimmung statt Mitbestimmung?“
am 28.11.03 in Berlin

Thesen zur Arbeitsgruppe 1: Neue Managementkonzepte – Zwischen Autonomie und Fremdbestimmung

Kira Marrs, Andreas Boes

Die IT-Industrie gilt als Paradebeispiel für neue Managementkonzepte. Die Realisierung neuer Managementkonzepte erfolgt innerhalb sehr unterschiedlichen Unternehmenskulturen: In den „ehemals fordistischen Unternehmen“ können sie als Ausdruck einer ‚Verjüngung‘, in den „Lack-Turnschuh-Unternehmen“ einer Professionalisierung und Strukturierung betrachtet werden. Bei den Start-up-Unternehmen kann eher von einer gelebten kommunitaristischen Kultur, als von einem Konzept gesprochen werden. Vor dem Hintergrund der gegenwärtigen wirtschaftlichen Situation in der IT-Industrie, stellt sich allerdings die spannende Frage: Wie bewähren und entfalten sich neue Managementkonzepte in Krisenzeiten?

These 1: Die Krise hat bei vielen IT-Beschäftigten zu einer Veränderung des Bewußtseins geführt: Durch die Entlassungen in der IT-Industrie und in den jeweiligen Unternehmen, wird die Gefahr einer Kündigung für viele IT-Beschäftigte erstmalig persönlich erfahrbar und aktuell. Dies wird verstärkt durch die Einschätzung der Arbeitsmarktsituation: Für die meisten IT-Beschäftigten ist die Exit-Option verloren gegangen. Hinzu kommt bei vielen der Verlust gesellschaftlicher Anerkennung: Wurde ehemals einer Tätigkeit im IT-Bereich Hipsein und Prestige zugerechnet, so wird jetzt im Bekanntenkreis die Frage gestellt: „Und, gibt’s euch noch?“

These 2: Als eher krisenverschärfend nehmen die Beschäftigten die Rolle bzw. den Umgang des Managements mit der veränderten Situation wahr. Die Strategie der „neue Wertschätzung des Humankapitals“ wird durch ein „betriebswirtschaftliches Einmaleins“ unterminiert. Oftmals scheint bei Umstrukturierungen und Kosteneinsparungen der Fokus auf den Mitarbeiter verloren zu gehen.

These 3: Die Krisensituation ermöglicht einen differenzierteren Blick auf die neuen Managementkonzepte und ihre Voraussetzungen: Vieles deutet darauf hin, daß in der Krise die sozialintegrative Seite neuer Managementkonzepte verloren geht. Die Entlassungen und der Umgang des Managements mit der Krise wird von den Beschäftigten als eine Erosion der alltäglichen Geschäftsgrundlage gesehen. Aus an sich sozialen Tauschverhältnissen werden ökonomische und führen auf der Seite der Beschäftigten zu einer Vertrauenskrise. Im Sinne eines ökonomischen Tauschs, treten Interessensdivergenzen zwischen Beschäftigten und Management klarer zu-

tage als zuvor. Zwei Entwicklungsszenarien zeichnen sich hierbei ab: Im ersten Szenario tritt an die Stelle eines positiven Anreizes der Druck des Markts und eine „Ökonomie der Unsicherheit“ bei den Beschäftigten. Im zweiten Szenario findet auf der Seite vieler Beschäftigten eine stärkere (Rück-) Besinnung auf vertraglich definierte Verpflichtungen statt. Darüber hinausgehende Leistungen (z.B. Arbeitszeit) werden verstärkt zum Gegenstand von Verhandlungen und mit Forderung nach konkreten Gegenleistungen verbunden. Auf Seiten der Beschäftigten tritt eine Ernüchterung und eine stärkere Reflexion ihrer Arbeits- und Lebenssituation ein.