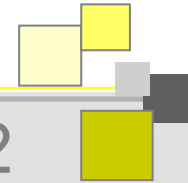


Andreas Boes, Tobias Kämpf, Katrin Trinks

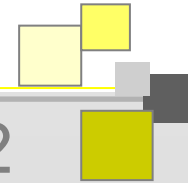
# Gewerkschaftliche Interessenvertretung im IT-Sektor

Tagung des Hattinger Kreises  
„Distanz und Nähe – Bedingungen  
gewerkschaftlicher Interessenvertretung vor Ort“  
1./2. März 2007 in Düsseldorf



## Agenda

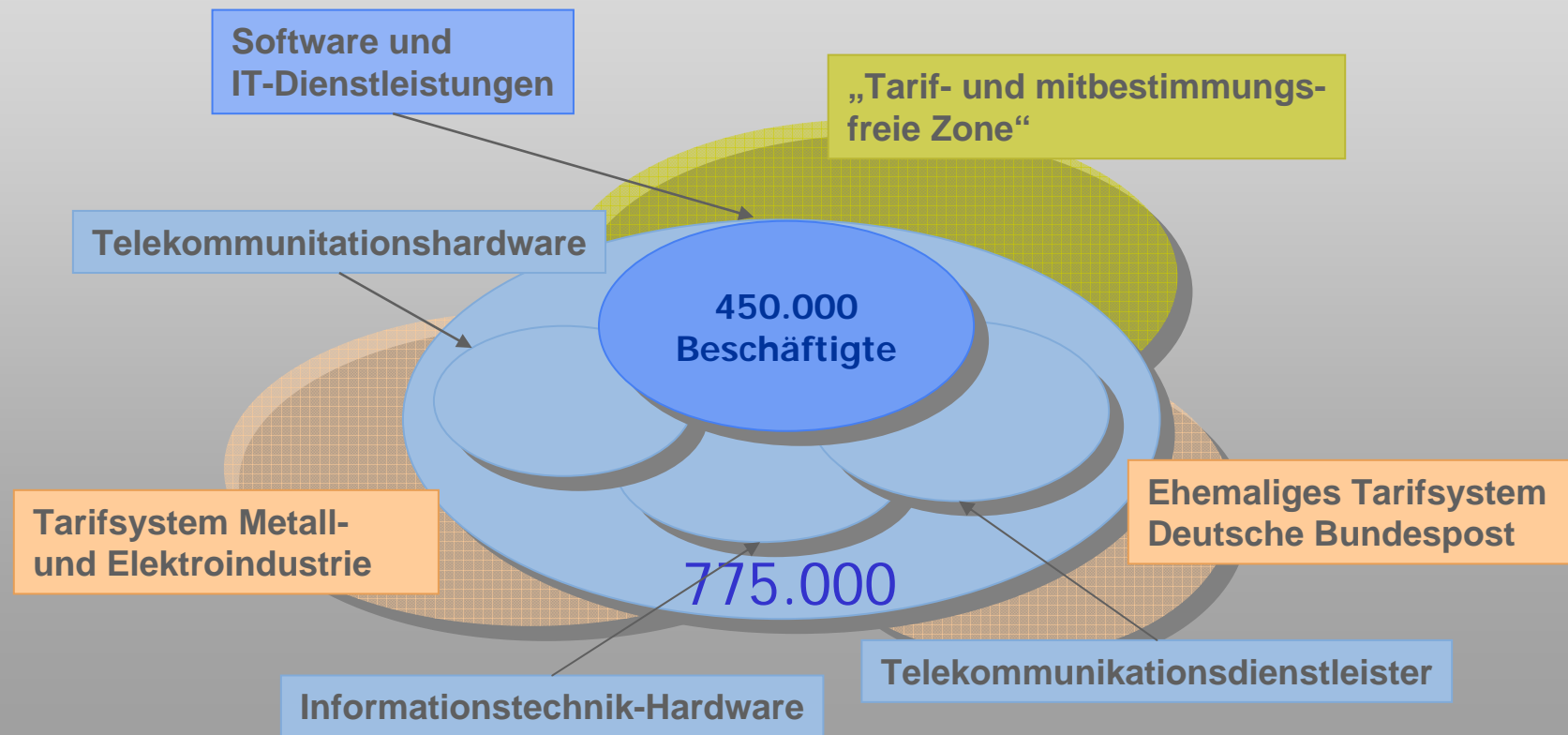
- Vorbemerkungen
  - Empirische Basis
  - Struktur der Arbeitsbeziehungen in einer „unbekannten“ Branche
  - Forschungskonzept
- Befunde
  - Krise als Beginn einer Zeitenwende in der IT-Industrie
  - Neuorientierungsprozesse auf Seiten der Beschäftigten
  - Mitbestimmung – Neubelebung eines vermeintlichen Auslaufmodells?
- Schlußbemerkungen: Arbeitsbeziehungen am Scheideweg

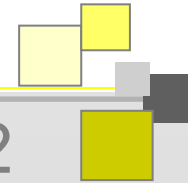


## Empirische Basis – Forschungsschwerpunkt „IT-Industrie“

- **ARB-IT1**: Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie
- **ARB-IT2**: Interessenhandeln der Beschäftigten
- **Offshoring IT**: Internationalisierung und Auslagerung von IT-Dienstleistungen und deren Folgen für die Beschäftigten / Vorstudie
- **Export IT**: Erfolgsfaktoren der Internationalisierung und der Exportfähigkeit von IT-Dienstleistungen

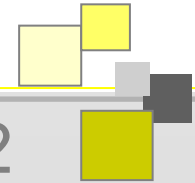
## Tarifvertrags- und Mitbestimmungsstruktur



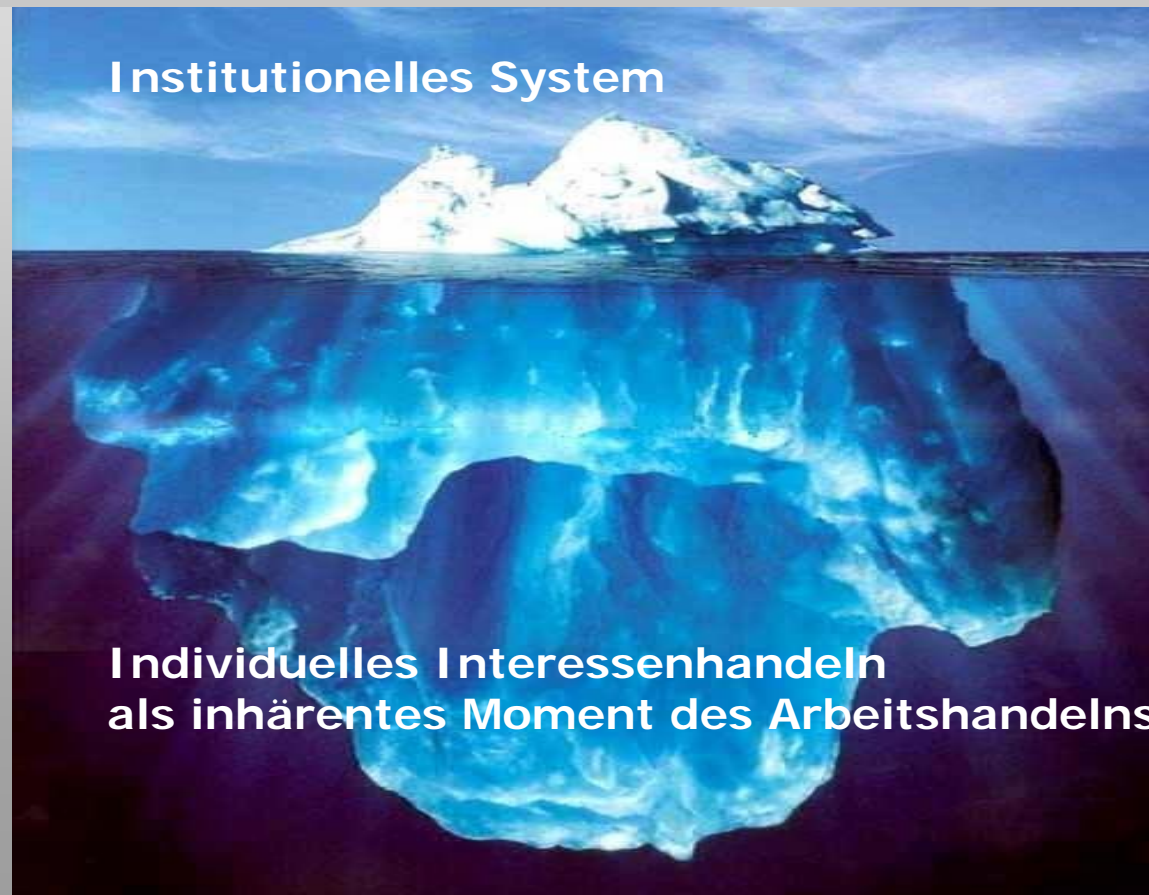


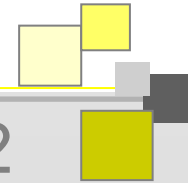
## Unternehmenstypen in der IT- Branche

- In der IT- Branche treffen Unternehmen mit sehr unterschiedlicher Herkunft und Tradition aufeinander.
- Den Idealtypus des IT- Unternehmen gibt es nicht.
  - „Stars“ und „Sternchen“ der New Economy repräsentieren nicht die IT- Branche.
- Bestimmende Unternehmenstypen
  - Ehemals fordistische Unternehmen
  - Start-up-Unternehmen
  - Lack-Turnschuh-Unternehmen



## Forschungskonzept Analyse der Arbeitsbeziehungen

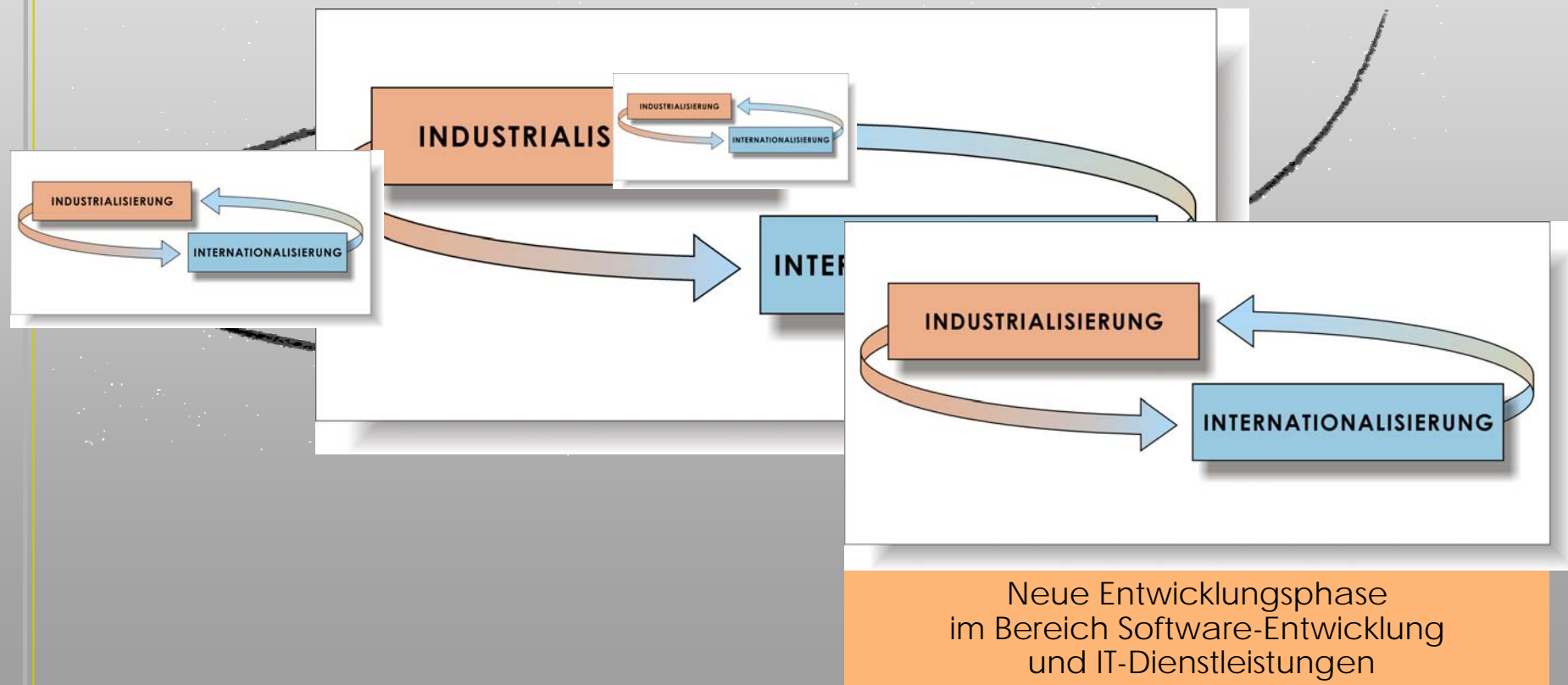


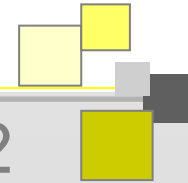


## Ende der New Economy und Zeitenwende in der IT-Industrie

- Der Börsenabsturz ab Mitte 2000 läutete eine neue Phase ein
- Krisen- und Stagnationsentwicklung statt New Economy-Hype
- Strategiewechsel in den Unternehmen
  - Schluss mit dem Gerede „Der Mensch steht im Mittelpunkt“
  - „Keine Stammplatzgarantien“
- Erschütterung der Kultur in den Unternehmen
  - Sozialintegration fällt dem Rotstift zum Opfer
  - Personalabbau als fundamentales kollektives Erlebnis
  - Mythos der „Winnerbranche“ geht verloren
- Eine neue Phase der Entwicklung hat begonnen:  
Industrialisierung, Internationalisierung ...

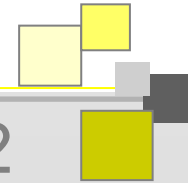
## Eine neue Phase in der IT-Industrie: Industrialisierung und Internationalisierung





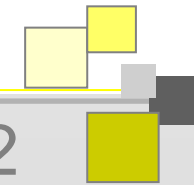
## Offshoring und die Zukunft qualifizierter Informationsarbeit

- Offshoring als neue Form der Aufgabenverlagerung
- Im Zentrum steht der Dienstleistungsbereich, insbesondere Software und IT-Dienstleistungen
- Verlagerung von gering qualifizierten Industriearbeitsplätzen ist zur Normalität geworden.
- Jetzt aber trifft es auch hochqualifizierte Dienstleistungsarbeit. Das ist das Neue an der Entwicklung!
  - Mehr Rationalisierungsdruck auch bei Hochqualifizierten
  - Stagnierende oder sogar rückläufige Beschäftigungsentwicklung
- Es bleibt die Frage: Was wird aus der „High-road-Strategie“?

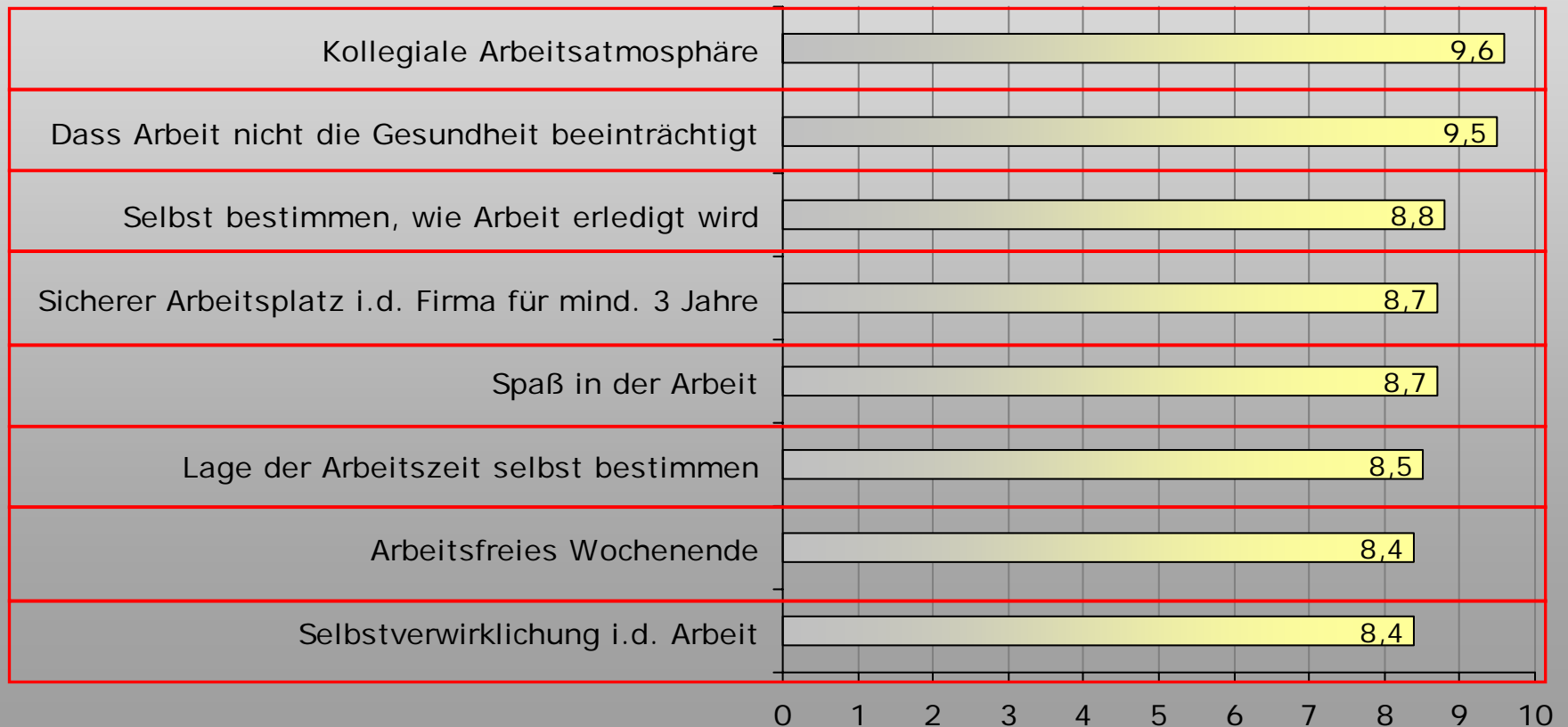


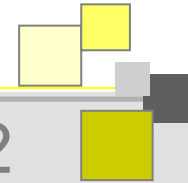
## Fazit 1: Krise als Beginn einer Zeitenwende in der IT-Industrie

- Der Absturz an der Börse seit Mitte 2000 leitet eine Zeitenwende und eine neue Phase der Entwicklung der IT-Industrie ein
  - Strategien der Unternehmen zielen auf „Normalisierung“ bei verringerten Wachstumsraten
  - Offshoring, Industrialisierung und Internationalisierung bewirken Ersetzbarkeit
- Die Konzepte der Unternehmen bewirken im Kern einen Verlust des vergleichsweise privilegierten Status der Beschäftigten
- Zentrale sozialintegrative Momente des Funktionierens neuer Unternehmenskonzepte werden damit ausgehebelt



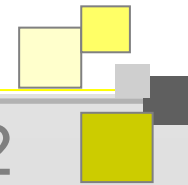
## Beschäftigtenperspektive – Die acht am höchsten gewichteten Interessen



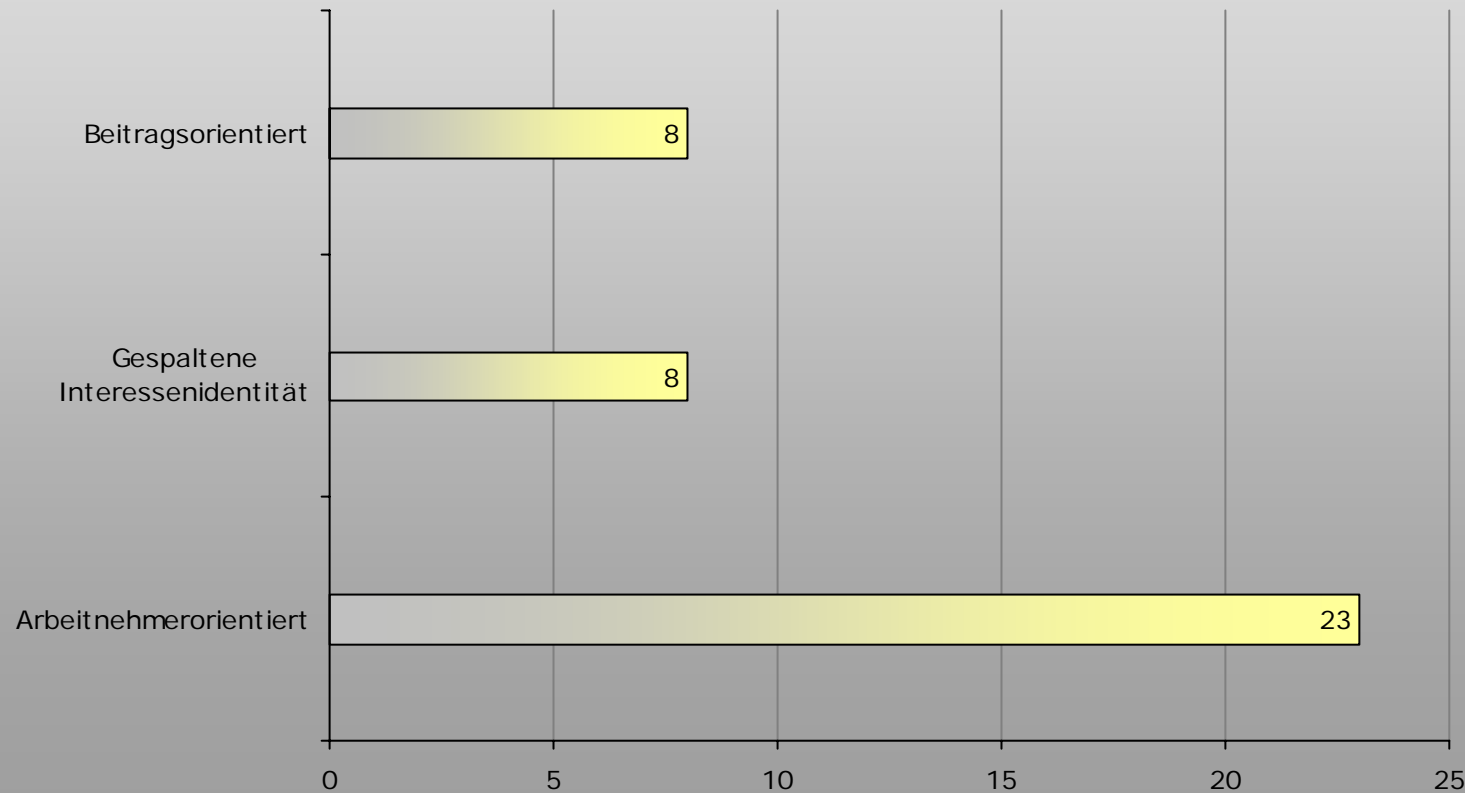


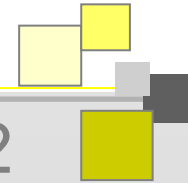
## Problemerkahrungen und Interessenwidersprüche

- Entlassungen erzeugen Erfahrung der Austauschbarkeit und hebeln den Mythos der Winnerbranche aus
- Kosteneinsparungen bei Qualifizierung und sozialen Events werden als kontraproduktiv erlebt
- Abbau von Symbolen sozialen Prestiges
- Einengung von Handlungsspielräumen durch restriktives Controlling und standardisierte Arbeitsabläufe
- Unrealistische Ziele unterminieren Identifikation und Leistungsbereitschaft
- Extensive, hochflexible Arbeitszeiten stoßen auf gesundheitliche und soziale Grenzen der Beschäftigten



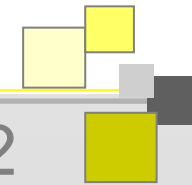
## Verteilung der Beschäftigten nach Interessenidentität





## Von der Beitragsorientierung zur Arbeitnehmerorientierung – das Entstehen eines neuen Arbeitnehmertyps

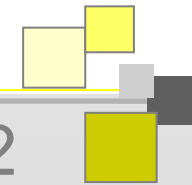
- Vor der Krise: ausgeprägte Dominanz der Beitragsorientierung
  - Handlungsstrategien orientieren sich an Übereinstimmung zwischen Beschäftigten- und Unternehmensinteressen
  - Ziel: einen „Beitrag“ zum Unternehmenserfolg leisten
- Beobachtung: Wanderbewegung von der Beitragsorientierung hin zur Arbeitnehmerorientierung
  - Handlungsstrategien orientieren sich an der systematischen Reflexion von Interessensgegensätzen
- Unterscheidung: latente und manifeste Arbeitnehmerorientierung
  - latent → habituell, positional und biographisch begründete Arbeitnehmerorientierung, die nicht gegen „Widerstände“ offen nach außen getragen wird
  - manifest → selbstbewusste „Überzeugungstäter“ aufgrund von Lernprozessen
- Zuwachs vor allem bei manifest Arbeitnehmerorientierten
  - Nicht die üblichen Verdächtigen, sondern v. a. durchsetzungsstarke Beschäftigte
  - Bereitschaft zu solidarischem Handeln aufgrund individueller Machtpotentiale



## Einstellung zur verfaßten Mitbestimmung

	Eher positiv	Unentschieden	Eher ablehnend
Arbeitnehmerorientiert	17	4	1
Gespaltene Interessenidentität	3	3	-
Beitragsorientiert	3	1	4

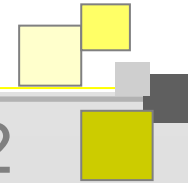
n=39, 3 k.A.



## Einstellung zu Gewerkschaften

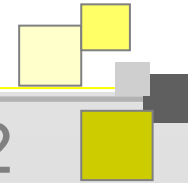
	Eher positiv	Unentschieden	Eher ablehnend
Arbeitnehmerorientiert	8	7	3
Gespaltene Interessenidentität	1	2	1
Beitragsorientiert	-	-	4

n=39, 12 k.A.



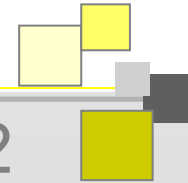
## Fazit 2: Neuorientierungs- und Suchprozesse bei Beschäftigten

- Die Versprechungen der neuen Unternehmenskonzepte werden weiter eingefordert
- Vormalig prägende Einstellung einer Win-Win-Situation ist nicht (mehr) strukturprägend
- Eine intensivere Reflexion eigener Interessen ist zu beobachten - **Neuorientierungsprozess** der Interessenidentität in Richtung auf arbeitnehmerorientierte Haltung
- **Suchprozess** hinsichtlich der Handlungskonzepte - Kollektive Mitbestimmungsformen werden überwiegend bejaht und Gewerkschaften werden ambivalent beurteilt



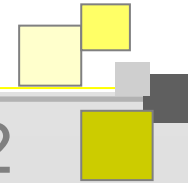
## „Neue Arbeitnehmertypen“ und Kultur der Solidarität?

- Zeitenwende in der IT-Industrie unterminiert die sozialmoralischen Grundlagen der „Sozialordnungen“
  - Früher: „Der Mensch steht im Mittelpunkt ...“
  - Heute: „Die Zeit der Stammplatzgarantien ist vorbei ...“
- Wandel in den Köpfen ...
  - Beschäftigte erleben die Widersprüche moderner Arbeit deutlicher
  - „Beitragsorientierung“ weicht einer Arbeitnehmerorientierung
  - Manifeste Arbeitnehmeridentitäten vor allem bei durchsetzungsstarken Hochqualifizierten
- Nicht die Erfahrung der Schwäche, sondern individuelle Durchsetzungsmacht begründet „neuen Arbeitnehmertyp“ - Primärmachtpotenziale erleichtern Lernprozesse
- Betriebliche Gemeinschaft und Kollegialität bilden „Katalysator“ von Solidarität



## Arbeitsbeziehungen am Scheideweg

- „Ich kann mich selbst vertreten“ ist out
- Arbeitsbeziehungen am Scheideweg
  - Negativszenario: Neue Ökonomie der Unsicherheit und Vereinzelung der Beschäftigten
  - Positivszenario: Intensivierung der Solidarstrukturen ermöglicht neue Qualität der Mitbestimmung
- Hochqualifizierte Beschäftigte werden zu wichtiger Zielgruppe von Gewerkschaften
- ➔ Weiterentwicklung einer neuen Kultur der Solidarität hängt von der Ausbildung einer produktiven Beziehung zwischen Gewerkschaften und diesen „neuen Arbeitnehmertypen“ ab



# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Für weitere Informationen:

PD Dr. Andreas Boes  
ISF München, Jakob-Klar-Str. 9, 80796 München  
Tel.: 089-272921-0  
andreas.boes@isf-muenchen.de  
<http://www.export-it.de>