

Andreas Boes, Tobias Kämpf

# Interessenidentitäten und Konfliktfähigkeit bei Hochqualifizierten

21. Jahrestagung der Loeccumer Initiative:

Auf der Suche nach dem politischen Subjekt

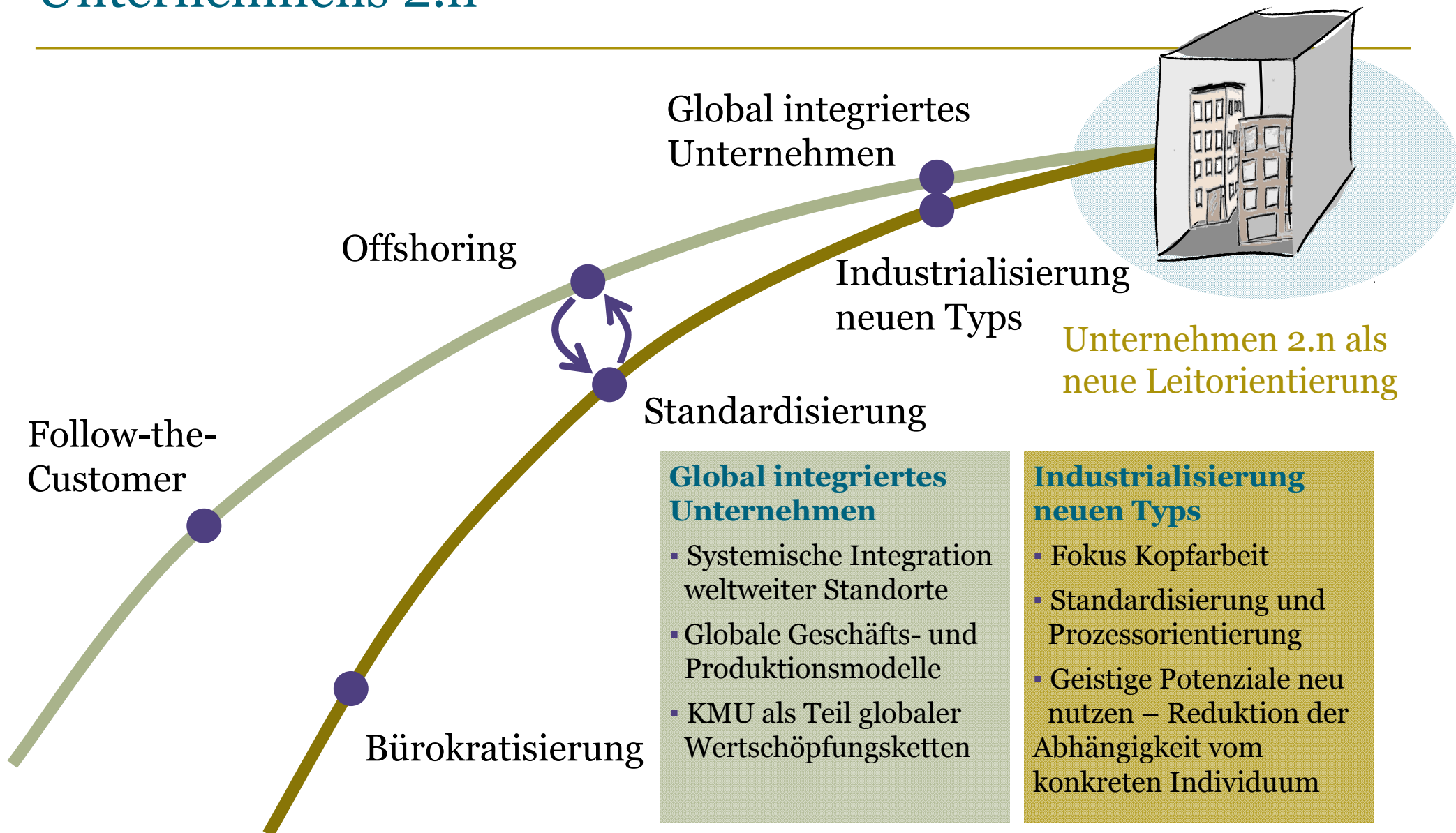
Bremen, 02. April 2011

- **GAK** - Qualifizierungsziel „Ganzheitliche Arbeitsgestaltungskompetenz“ (MAGS NRW: 1991 – 1994)
- **ARB-IT1** – Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie (HBS: 1997 – 2002)
- **ARB-IT2** – Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie. Interessenhandeln der Beschäftigten (HBS: 2002 – 2004)
- **Export IT** – Erfolgsfaktoren der Internationalisierung und der Exportfähigkeit von IT-Dienstleistungen (BMBF: 2005 – 2009)
- **Offshoring** und einen neue Phase der Internationalisierung von Arbeit (HBS: 2007 – 2010)
- **GlobePro** – Global erfolgreich durch professionelle Dienstleistungsarbeit (BMBF: 2009 – 2012)
- **DiWa-IT** – Demographischer Wandel und Prävention in der IT-Branche (BMBF: 2007 – 2010)
- **Frauen in Karriere** – Chancen und Risiken für Frauen in modernen Unternehmen (BMBF: 2008 – 2012)
- ➔ **Empirische Grundlage:** 75 Fallstudien mit ca. 730 Intensiv-Interviews seit 1998 in ITK-Industrie, FuE der Automobilindustrie und Elektroindustrie, Bankenwirtschaft

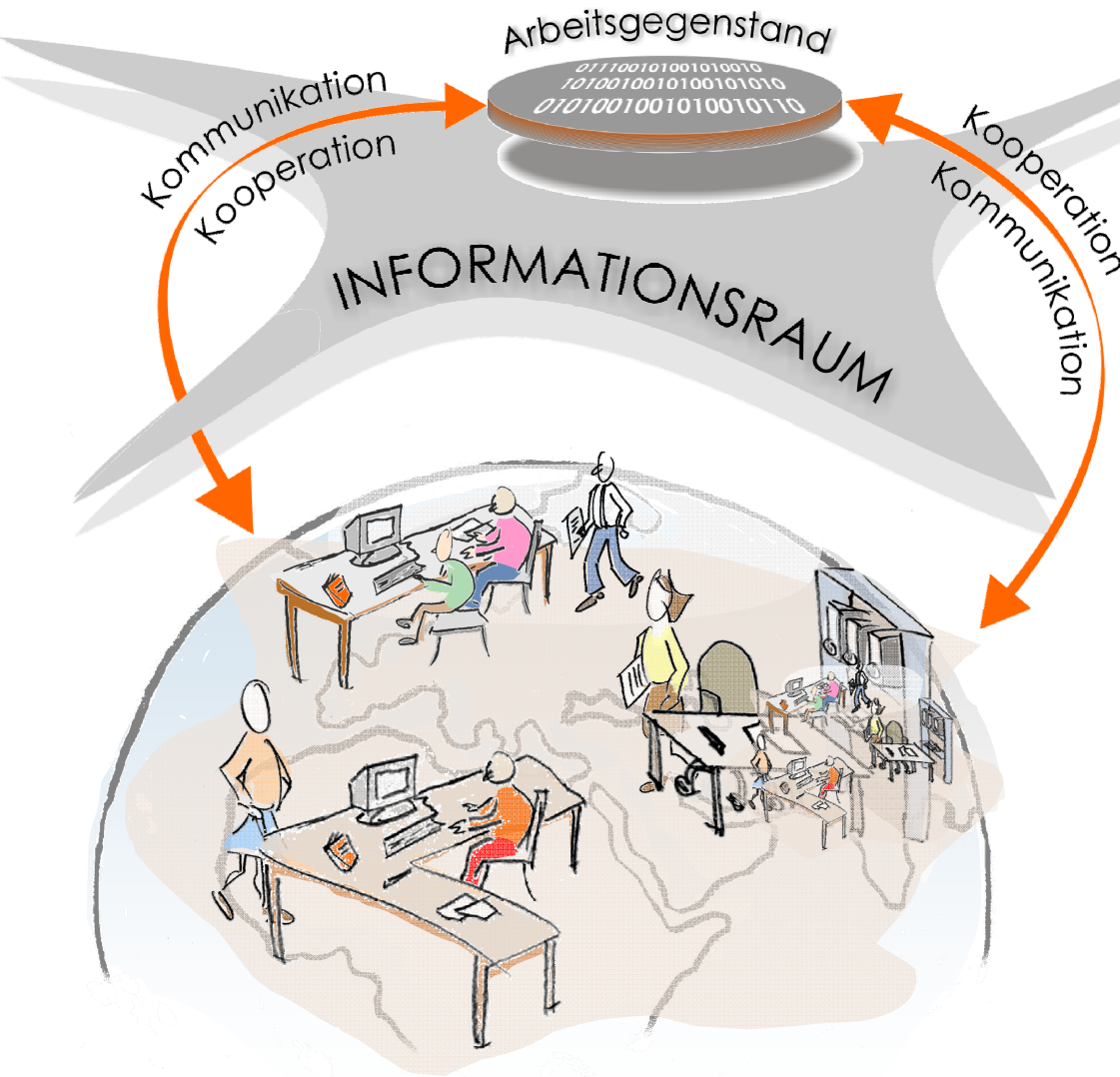
- **70iger und 80iger:** Diskussion um die Unterscheidung der Lage von Arbeitern und Angestellten, Möglichkeiten der Rationalisierung von Angestelltentätigkeiten und Folgen für das Bewusstsein von Angestellten
- **90iger:** Leitende Angestellte und Führungskräfte geraten durch die Etablierung neuer Managementkonzepte und „lean production“ unter Druck – Forschung nimmt sie zur Kenntnis
- **„Hype“ um die new economy:** Modus individuellen Interessenhandelns von Hochqualifizierten wirkt stilprägend („ich kann mich selbst vertreten“)
  - Betriebsräte und Gewerkschaften als Auslaufmodelle
  - „Arbeitskraftunternehmer“ als prägende Leitvorstellung
- **Zusammenbruch der new economy:** Kontroverse um Verhältnis von individuellem oder kollektivem Interessenhandeln wird neu belebt
- **Unsere Befunde** gehen von einer „Zeitenwende“ bei Hochqualifizierten aus:
  - Neue Lohnarbeitserfahrungen und Arbeitnehmeridentitäten
  - Neue Potenziale für Interessenvertretungen und Gewerkschaften

- Hintergrund: „Informatisierte Produktionsweise“ und „Industrialisierung der Kopfarbeit“
- „Zeitenwende“ für Hochqualifizierte – Auf dem Weg zu einer echten Lohnarbeit
- Arbeitsbeziehungen am Scheideweg – „Neue Arbeitnehmer-typen“ zwischen Ohnmacht und Solidarität

# Zentrale Umbrüche – Herausbildung des Unternehmens 2.n



# Produktivkraftsprung: Globaler Informationsraum als Basis



- Globaler Informationsraum als neuer **sozialer Handlungsraum**
- **Arbeit:** Informationsraum wird zum neuen Raum der Produktion
- **Systemische Integration:** Unternehmen agieren global integriert aus einem „Guss“
  - IT-gestützte Prozessorientierung
  - Neue Steuerungs- und Koordinationsmechanismen – Steuern über Zahlen und „Öffentlichkeit“
- **Vernetzung und Globalisierung:** Kopfarbeit in global verteilten Wertschöpfungsketten
- ➔ **Neues Potenzial der Nutzung geistiger Produktivkraft**



- Hintergrund: „Informatisierte Produktionsweise“ und „Industrialisierung der Kopfarbeit“
- „Zeitenwende“ für Hochqualifizierte – Auf dem Weg zu einer echten Lohnarbeit
- Arbeitsbeziehungen am Scheideweg – „Neue Arbeitnehmer-typen“ zwischen Ohnmacht und Solidarität

- Zentrales Forschungsergebnis: Beschäftigte nehmen einen Bruch in der Entwicklung ihrer Arbeitssituation wahr
- Globalisierung wird für Hochqualifizierte und Angestellte zur neuen Kontextbedingung
  - „Weltmarkt für Arbeitskraft“ und die Drohkulisse „Globalisierung“ werden in neuer Qualität spürbar
- ... und komplementär erfahren sie grundlegende Veränderungen der Arbeit selbst
  - Standardisierung von Arbeitsinhalten und –prozessen ... bis hin zu einer „Industrialisierung neuen Typs“
- Verlust der bisherigen privilegierten Position im Unternehmen: Neuer Umgang der Unternehmen mit den Hochqualifizierten
- Tiefgreifende Erfahrung von Entwertung



- Neue Unsicherheit
  - Personalabbau, „permanente Reorganisation“ und Verlagerungen → sichtbarer Ausdruck der „neuen Zeiten“
  - Erfahrung von Austauschbarkeit als Kern der neuen Unsicherheit
  - Zukunftsgewissheit geht verloren – „Prekarität ist überall“ (Bourdieu)
- Kulturwandel in den Unternehmen & verschobene Anerkennungsordnungen
  - Ökonomisierung der Unternehmenskulturen: „Zahlen statt Menschen“
  - Bruch der impliziten Verträge
  - Sinnverluste und Frustration auf Seiten der Beschäftigten
- Von der „verantwortlichen Autonomie“ zum „System permanenter Bewährung“
  - Zugehörigkeit zum Unternehmen wird optional gestellt
  - Arbeit als permanente Bewährungsprobe: Täglich gilt es neu zu zeigen, dass man es ‚verdient‘ hat, dazuzugehören
- „Austauschbarkeit“ wird zur neuen Handlungsgrundlage: Von der „formellen“ zur „reellen“ Lohnarbeit

- Hintergrund: „Informatisierte Produktionsweise“ und „Industrialisierung der Kopfarbeit“
- „Zeitenwende“ für Hochqualifizierte – Auf dem Weg zu einer echten Lohnarbeit
- Arbeitsbeziehungen am Scheideweg– „Neue Arbeitnehmer-typen“ zwischen Ohnmacht und Solidarität

# Historischer Bruch in der Entwicklung der Interessenidentitäten der Hochqualifizierten

- In weiten Teilen der Hochqualifizierten traditionell hegemonial → „Beitragsorientierung“ (Kotthoff)
  - Sinnperspektive der Beschäftigten: als Hochqualifizierte Beitrag leisten zum Erfolg des Unternehmens
  - Das soziale Gefüge des Unternehmens erscheint als Interesseneinheit bzw. Partnerschaft
- **Befund 1:** Erosion der Beitragsorientierung → Beitragsorientierung nicht mehr hegemoniale Interessenidentität
  - Beitragsorientierung fast nur noch bei Führungskräften zu finden
  - Zeitenwende: Neue Qualität der Lohnarbeitserfahrung prägt die Orientierungen der Hochqualifizierten
- **Befund 2:** Neuorientierungsprozessen bei den Hochqualifizierten → veränderte Szenerie in den Unternehmen
  - Historischer Bruch in der Entwicklung der Interessenidentitäten von Hochqualifizierten
  - Neue Formen von Arbeitnehmerbewusstsein zwischen Ohnmacht und Solidarität

- Hochqualifizierte sehen sich auf dem Weg zu ‚normalen‘ Arbeitnehmern, aber → kein linearer bzw. homogener Entwicklungs“sprung“, sondern offener sozialer Prozess zwischen zwei gegensätzlichen Polen...
- **Manifeste Arbeitnehmer** → Strömung, die die neue Identität, Arbeitnehmer zu sein, positiv anerkennt und zum Ausgangspunkt neuer Handlungsstrategien macht
  - Bewusste Reflektion von Interessengegensätzen
  - Häufig „Überzeugungstäter“ auf Grundlage hoher individueller Primärmacht
  - Selbstbewusstsein und Gewinn von Handlungsfähigkeit
- **Arbeitnehmer wider Willen** → die Erkenntnis, im Sinne eines kollektiven Abstiegs nun offensichtlich „nur“ Arbeitnehmer zu sein, wird zum Eingeständnis der eigenen Ohnmacht
  - Neue Kräfteverhältnisse → Verlust ihrer Sonderstellung als Grundlage der Neubestimmung ihrer Interessenidentitäten
  - „Romantische“ Blick zurück blockiert neue Handlungsstrategien und führt zu Konformität und Anpassung
  - Ohnmacht und Verlust von Handlungsfähigkeit

- Zwischen den Polen „Arbeitnehmer wider Willen“ und „manifeste Arbeitnehmer“ existiert keine chinesische Mauer → künftige Entwicklung ist abhängig von der weiteren Dynamik der sozialen Auseinandersetzungen im Bereich hochqualifizierter Arbeit
- Arbeitsbeziehungen am Scheideweg
  - Negativszenario: „Neue Ökonomie der Entwertung“ und Ohnmacht der Beschäftigten
  - Positivszenario: Kultur der Solidarität - neue Qualität der Mitbestimmung und Handlungsfähigkeit
- Entwicklung einer neuen Kultur der Solidarität hängt von der Ausbildung einer produktiven Beziehung zwischen Gewerkschaften/Betriebsräten und diesen „neuen Arbeitnehmertypen“ ab
- Angestellte und Hochqualifizierte als strategische Zielgruppe von Gewerkschaften und Betriebsräten

# Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Weitere Informationen:

PD Dr. Andreas Boes / Dr. Tobias Kämpf  
ISF München  
Jakob-Klar-Str. 9, 80796 München  
+49 (0) 89 272921-0  
[andreas.boes@isf-muenchen.de](mailto:andreas.boes@isf-muenchen.de)