



Thema der Ausgabe 14: März/April 2012

Individuum und neue Arbeitswelt

Diskutieren Sie mit. **Kommentare (5)**

Donnerstag, 19. April 2012

Zeitenwende im Büro

von: PD Dr. Andreas Boes, Dr. Tobias Kämpf



Gisa / photocase.com

Wenn heute in prominenten Zeitdiagnosen über Arbeit reflektiert wird, wird nicht mehr nur über die Entwicklung von Industriearbeit nachgedacht, sondern immer öfter sind – explizit oder implizit – Arbeitsformen gemeint, die man früher „Kopfarbeit“ oder auch „Angestellentätigkeiten“ genannt hätte (vgl. dazu beispielsweise Hardt/Negri 2000; Boltanski/Chiapello 2003; aktuell Zizek 2012). Während dabei zwar gesellschaftliche Diskurse oftmals sehr differenziert rekonstruiert werden, bleibt die konkrete Analyse von Arbeit auf der empirischen Ebene oftmals spekulativ oder neigt z.B. mit

Konzepten wie der „immateriellen Arbeit“ geradezu zu mythischen Überhöhungen und Emanzipationsversprechungen. Grund genug, im Folgenden einen genaueren Blick in die „Büros“ der modernen Arbeitswelt zu werfen. Insbesondere ist zu fragen, in welchem strategischen Szenario sich Gewerkschaften und Betriebsräte eigentlich in diesem Bereich von Arbeit bewegen, der auf der einen Seite immer wichtiger wird, auf der anderen Seite in der Vergangenheit jedoch traditionell ein „schwieriges Pflaster“ für die Mitbestimmung gewesen ist.

[1]

Von der „Kragelinie“ zur Krise der New Economy

Die Arbeits- und Industriesoziologie hat seit den 70er Jahren begonnen, sich zunehmend mit den „Angestellten“ zu beschäftigen. Hintergrund waren die Krise des Fordismus, die damit verbundenen Umbrüche in der Arbeit und vor allem das Wachstum von Beschäftigtengruppen, die nicht mehr der Fertigung zuzuordnen waren. Im Zentrum der lebhaften „Angestelltendebatte“ standen zwei Themen: Ausgehend von den Überlegungen von Harry Braverman (1979) wurde auf der einen Seite die Frage nach der Rationalisierbarkeit von Angestellentätigkeiten gestellt. Nachdem sich insbesondere tayloristische Strategien in der Praxis vielfach als „Sackgassen“ erwiesen (vgl. z.B. Berger/Offe 1984; Littek/Heisig 1995),

wurden zunehmend alternative Rationalisierungsformen jenseits des Taylorismus in den Blick genommen (vgl. z.B. Baethge/Oberbeck 1986). Auf der anderen Seite wurde insbesondere die „Kragenlinie“ (Kadritzke 1982) zum Gegenstand der Diskussion. Dabei ging es um die Frage, wie sich Angestellte und Arbeiter unterscheiden und ob eine Angleichung ihrer Lagen bzw. ihres Bewusstseins absehbar sei. Auch in den Gewerkschaften wurde die Angestelltenfrage in der Folge engagiert diskutiert (vgl. dazu z.B. Bleicher 1985; Urban 1989).

Nachdem die Debatte in den 1990er Jahren an Dynamik verlor und sich vor allem auf leitende Angestellte und Führungskräfte konzentrierte (Baethge et al. 1995; Kotthoff 1997; Faust et al. 2000), ist mit dem Hype um die *New Economy* eine radikale Wende des Diskurses zu konstatieren. Im Zentrum stehen nun das Internet und die IT-Industrie. Die zumeist hochqualifizierten Beschäftigten der Branche gelten nun als Protagonisten eines neuen Modells von Arbeit und Arbeitsbeziehungen. In diesem Zukunftsentwurf erschienen Gewerkschaften als Auslaufmodell, selbstbewusste Beschäftigte verträten ihre Interessen vielmehr individuell. Aus arbeitspolitischer Perspektive bestimmten deshalb der „Arbeitskraftunternehmer“ (Voß/Pongratz 1998) und die These einer Durchsetzung individueller gegenüber kollektiven Formen des Interessenhandelns die Richtung der Debatte (Heidenreich/Töpsch 1998).

Mit dem „ersten“ Zusammenbruch der *New Economy* erodierte dieses Zukunftsszenario: Während zwar auf der einen Seite weiterhin argumentiert wird, dass gerade im Segment der Start-up-Firmen der dot.com-Generation trotz einer gewissen Ernüchterung die individuelle Selbstvertretung der Königsweg der meisten Beschäftigten bleibe (vgl. z.B. Lange et al. 2005; Abel et al. 2005), gibt es nun auch Anzeichen, dass in Folge der Krise und damit verbundener Konflikte auch kollektive Formen des Interessenhandelns an Legitimität gewinnen (vgl. z.B. Boes/Trinks 2006; Martens 2006; Mehliß 2008; Kämpf 2008; Martens/Dechmann 2010). Mit Blick auf eine neue Qualität von Widerspruchserfahrungen und einen tiefgreifenden Wandel des Bewusstseins der IT-Beschäftigten kann deshalb durchaus von einer „Zeitenwende“ für Hochqualifizierte im Gefolge der Krise der New Economy gesprochen werden (Boes/Trinks 2006).

Neue Lohnarbeitserfahrungen im „System permanenter Bewährung“

Unsere empirischen Untersuchungen in unterschiedlichen Bereichen von Kopfarbeit (Software-Entwicklung & IT-Dienstleistungen, Forschung & Entwicklung, Verwaltung) zeigen, dass die Krise der *New Economy* keineswegs eine temporäre Erschütterung der modernen Arbeitswelt geblieben ist. Vielmehr deuten sich in vielen hochqualifizierten Arbeitsbereichen grundlegend „Neue Zeiten“ an. Zum Kern der „Zeitenwende im Büro“ wird ein veränderter Umgang der Unternehmen mit den Angestellten, die in der Folge ihre besondere, mitunter privilegierte Position im Unternehmen verlieren. Widerspruchserfahrungen vertiefen und verstetigen sich, neue Lohnarbeitserfahrungen sind die Folge (Boes/Kämpf 2010, 2011).

Spricht man mit den Beschäftigten, fällt zunächst der inhaltliche Wandel von Arbeit ins Auge. Selten berichten sie von neuen Handlungsspielräumen, Selbstorganisation oder einer Zunahme von Entscheidungskompetenzen. Vielmehr sehen sie sich in ihrer Arbeit durch neue Prozesse und eine neue Qualität der Standardisierung reglementiert und eingeengt. Hintergrund dieser Veränderungen bildet oftmals die Einführung von IT-Systemen, die eine konsequente Prozessorientierung auch in die Welt der Hochqualifizierten und Angestellten hineinragen. In fortgeschrittenen Bereichen wie der IT-Industrie suchen Unternehmen dabei im Sinne einer „Industrialisierung neuen Typs“ (Boes 2004, 2005) auch nach neuen Konzepten, die die Kopfarbeit jenseits von Taylorisierung oder Automatisierung adressieren. Ziel der Unternehmen ist dabei, die Abhängigkeit vom einzelnen Beschäftigten und dessen konkreter *Individualität* zu reduzieren, ohne jedoch auf die *Subjektivität* im Arbeitsprozess zu verzichten. Im Kontrast zum

Taylorismus geht es also nicht darum, die subjektiven Potenziale der Beschäftigten „auszuschalten“ – vielmehr geht es um eine *systematische* und *wiederholbare* Nutzung ihrer Subjektleistung. In dem Maße, wie sich die Arbeitsorganisation in der Praxis immer weniger am individuellen Geschick orientiert und sich tatsächlich neue Formen der Prozessorientierung durchzusetzen beginnen, sinkt auch die Reichweite der von den Beschäftigten kontrollierten „Ungewissheitszonen“ (Crozier/Friedberg 1979) – und damit werden sie als Individuen bzw. wird ihre konkrete Arbeitskraft austauschbarer als zuvor.

Neben dem Wandel ihrer Arbeit sind Personalabbau, permanente Reorganisationsprogramme und die Verlagerung von Arbeitsplätzen (Stichwort: „Offshoring“) der unmittelbarste Ausdruck der „Neuen Zeit“ (ausführlich Boes, Kämpf 2011; Kämpf 2008; Boes, Trinks 2006). Davon ist in vielen Unternehmen nun auch der Angestelltenbereich betroffen. Das hat zu neuen Unsicherheiten geführt: Die Befindlichkeit vieler von uns Befragter ist kaum mehr von einem zuversichtlichen Blick in die Zukunft geprägt, sondern von manifesten Sorgen um die Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes. Das enorme Ausmaß der Verunsicherung der Beschäftigten hat uns überrascht. Wenn es zu Umstrukturierungen und Konsolidierungsmaßnahmen kommt, vermitteln selbst unbefristete Beschäftigungsverhältnisse vielen Arbeitnehmern kaum mehr Sicherheit. Stattdessen haben sie dann das Gefühl, dass es auch für sie „keine Garantien“ mehr gibt. Kern dieser neuen Unsicherheit ist die Erfahrung von Austauschbarkeit. Pierre Bourdieus „Prekarität ist überall“ (1998) gilt offensichtlich mehr und mehr auch in den vormals gesicherten Bereichen der Kopfarbeit.

Diese Entwicklung erleben die Beschäftigten nicht als isoliertes Ereignis, sondern in vielen Unternehmen als Teil eines schleichenden Kulturbruchs. Übergreifender Tenor dabei ist, „dass alles irgendwie kälter und instrumenteller wird“. Dies gilt nicht nur für die Beschäftigten der IT-Unternehmen, wo wir einen Kulturbruch bereits im Zuge der Krise der *New Economy* empirisch identifizieren konnten (Boes/Trinks 2006). Interessanterweise zeigt sich, dass ein vergleichbarer kultureller Wandel von vielen Beschäftigten zum Beispiel auch im Bereich der Verwaltung oder sogar der Forschung & Entwicklung beschrieben wird. Auch hier beklagen die Befragten, dass es auf einmal nur noch um Zahlen, aber nicht mehr um die Menschen gehe. Dahinter verbergen sich ein Bruch der „impliziten Verträge“ (Kotthoff 1997; Rousseau 1995; Raeder/Grote 2001) und eine gravierende Verschiebung der Anerkennungsordnungen in den Unternehmen Nicht nur als Mensch, sondern auch in ihrer Rolle als Experten und Fachkräfte fühlen sich viele Beschäftigte nicht mehr anerkannt und wertgeschätzt. Dies wird als eine umfassende Erfahrung der Entwertung beschrieben – Frustration, Desillusionierung und Sinnverluste sind dann die Folge.

Letztlich lassen sich die skizzierten Veränderungen als ein schrittweiser Abschied vom Kontrollmodus der „verantwortlichen Autonomie“ (Friedmann 1977) zu Gunsten neuer Formen „marktzentrierter Kontrolle“ (Boes 2002; Dörre 2003) interpretieren. Dabei geht es in der Praxis weniger um die Stimulation des „unternehmerischen Selbst“ (vgl. [dazu z.B. Bröckling in dieser Ausgabe](#)), sondern um die Durchsetzung eines neuen „Systems permanenter Bewährung“ (Boes, Bultemeier 2008, 2010). Kern dieses neuen Kontrollmodus ist die informatorische Durchdringung vieler Arbeitsprozesse. In Form von komplexen Kennzahlensystemen wird sie zur Basis einer ergebnisorientierten Leistungssteuerung der Beschäftigten. Die Anforderungen der Märkte werden dabei bis auf den einzelnen Arbeitsplatz heruntergebrochen und in entsprechende Zielwerte übersetzt. Im Kontrast zur „verantwortlichen Autonomie“ erscheint aber nun die individuelle Zugehörigkeit zum Unternehmen nicht mehr als Selbstverständlichkeit, sondern wird „optional“ und an die Zielerreichung gebunden. Damit wird die Arbeit in der Praxis für die Beschäftigten zur permanenten Bewährungsprobe: Täglich gilt es neu zu zeigen, dass man es weiterhin „verdient“ hat dazuzugehören.

Diese Entwicklung bedeutet keineswegs, dass es nun für alle „nach unten“ geht. Entscheidend ist vielmehr, dass sich die Ausdifferenzierungsprozesse in den betroffenen Arbeitsbereichen intensivieren und verbreitern. Nicht mehr nur Karriereaspiranten müssen heute täglich ihre besondere Leistungsfähigkeit beweisen, sondern auch „normale“ Mitarbeiter – um nicht Gefahr zu laufen, als „low Performer“ klassifiziert zu werden. Nicht in erster Linie die „interessierte Selbstgefährdung“ (Peters 2011) bringt die Beschäftigten dazu, über die Grenze ihrer eigenen Belastbarkeit zu arbeiten oder gar gesundheitliche Warnsignale ihres Körpers zu ignorieren, sondern der Leistungsdruck und die manifesten Zwänge des „Systems permanenter Bewährung“. Die öffentliche Debatte um Stress und Burn-Out markiert dabei nur die Spitze des Eisbergs: Unter der Oberfläche führt das „System permanenter Bewährung“ zu einem grundlegenden Anstieg der psychischen Belastungen und einer neuen Belastungskonstellation im Büro (Kämpf et al. 2011).

Wandel in den Köpfen: Von der „Beitragsorientierung“ zu neuen Arbeitnehmeridentitäten

Diese Veränderungen haben bei vielen Beschäftigten nicht nur kurzfristige Irritationen ausgelöst, sondern nachhaltige Spuren in ihren Köpfen hinterlassen. Sie erleben diesen Veränderungsprozess im Sinne neuer Lohnarbeitserfahrungen, in deren Folge sich selbst in hochqualifizierten Angestelltenbereichen neue Arbeitnehmeridentitäten herausbilden. Diese Neuorientierungsprozesse müssen nicht zwangsläufig zu einer Aufwertung von Betriebsräten und Gewerkschaften führen. Sie können auch die Gewerkschafts- und mitbestimmungskritischen Haltungen in diesen Feldern weiter verstärken – gleichzeitig sind damit jedoch auch neue Chancen und Potenziale für Gewerkschaften verbunden, in Angestelltenbereichen in neuer Qualität Fuß zu fassen.

Die neue Qualität der Lohnarbeitserfahrungen und der Kulturbruch in den Unternehmen veranlassen gerade die von uns befragten Hochqualifizierten dazu, ihr Selbstverständnis als Beschäftigte zu hinterfragen. Bis dato war dieses im Sinne der „Beitragsorientierung“ (Kotthoff 1997) vor allem davon geprägt, einen Beitrag zum Erfolg des Unternehmens zu leisten. Das soziale Gefüge des Unternehmens wurde in der Folge in erster Linie als eine Gemeinschaft und weniger im Sinne von Interessengegensätzen interpretiert. Die mit der Zeitenwende einhergehende einseitige Kündigung der „impliziten Verträge“ hat nun jedoch dazu geführt, dass das typische *Commitment* und die Identifikation der Beschäftigten mit ihren Unternehmen spürbar zurückgegangen sind. Die Erfahrung von Personalabbau oder Verlagerungsdrohung und die gezielte Nutzung der Austauschbarkeit von Beschäftigten in neuen Kontrollformen untergraben die Vorstellung einer symbiotischen Partnerschaft von Angestellten und Unternehmen. Echte Beitragsorientierte lassen sich deshalb in den von uns untersuchten Angestelltenbereichen fast nur noch im Bereich der Führungskräfte finden.

Die Veränderung der „Interessenidentitäten“ (Boes/Trinks 2006) verläuft keineswegs linear oder gar im Sinne eines Entwicklungssprungs. Dennoch ist die grundlegende Entwicklungsrichtung eindeutig. Mehr denn je sehen sich nicht nur die qualifizierten Angestellten, sondern insbesondere auch die Hochqualifizierten, wenn auch auf oft widersprüchliche Weise, auf dem Weg zu „normalen“ Arbeitnehmern. Bei genauerer Betrachtung verläuft dieser Prozess der Neuorientierung zwischen zwei Polen – auf der einen Seite gibt es Beschäftigte, die wir „Arbeitnehmer wider Willen“ nennen, und auf der anderen Seite „manifeste Arbeitnehmer“ (Boes/Kämpf 2008, 2010). Diese beiden Strömungen sind weniger im Sinne eindeutiger Klassifizierungen zu verstehen, in die man die Beschäftigten – wie in Schubladen – einsortieren könnte. Vielmehr sind sie als zwei gegensätzliche Pole zu begreifen, welche die Richtung und Dynamik der Neuorientierungsprozesse strukturieren. Beide Typen beschreiben Beschäftigte, die vormals beitragsorientiert waren und erst in der

Auseinandersetzung mit neuen Lohnarbeitserfahrungen ihre Interessenidentität in Richtung neuer Arbeitnehmertypen verändern.

Auf der einen Seite gibt es die Strömung der „Arbeitnehmer wider Willen“. Diese erleben ihr neues Arbeitnehmersein vor allem als einen Verlust ihrer bisherigen Sonderstellung, dem sie weitgehend machtlos gegenüber stehen. Die Erkenntnis, im Sinne eines kollektiven Abstiegs nun offensichtlich doch „nur“ Arbeitnehmer zu sein, wird dabei zum Eingeständnis der eigenen Ohnmacht. Der für diese Strömung charakteristische „romantische“ Blick zurück blockiert neue Handlungsstrategien und führt zu Passivität und Anpassung. Ohnmacht und der Verlust von Handlungsfähigkeit kennzeichnen die „Arbeitnehmer wider Willen“ und konstituieren den Kern ihres Arbeitnehmerseins. Zahlenmäßig bilden sie die Mehrheit. Auf der anderen Seite gibt es jedoch auch die Strömung der „manifesten Arbeitnehmer“ (siehe dazu bereits Boes/Trinks 2006). Der Begriff des „manifesten Arbeitnehmers“ beschreibt Beschäftigte, die die neue Identität, Arbeitnehmer zu sein, positiv anerkennen und zum Ausgangspunkt neuer Handlungsstrategien machen. Sie sind häufig „Überzeugungstäter“, die es sich auf Grundlage hoher individueller Machtpotentiale leisten können, sich offensiv und selbstbewusst zu ihrem Arbeitnehmersein zu bekennen. Ausgangspunkt für diese Neuorientierung ist insbesondere eine bewusste Reflexion von Interessengegensätzen im Unternehmen. Für die manifesten Arbeitnehmer kommt das Eingeständnis, Arbeitnehmer zu sein, oftmals einer inneren Befreiung gleich, die es ihnen erlaubt, neue Formen des Interessenhandelns zu erschließen.

Ausblick: Arbeitsbeziehungen am Scheideweg

Mit Blick auf die künftige Dynamik der Arbeitsbeziehungen in den Angestelltenbereichen und das strategische Szenario für Gewerkschaften und Betriebsräte geht die empirisch eindeutige Erosion der Beitragsorientierung somit offensichtlich mit zwei gegenläufigen Entwicklungsszenarien einher. Auf der einen Seite lässt die Verbreitung des „Arbeitnehmers wider Willen“ vor allem solche Szenarien plausibel erscheinen, die dem Leitbild des „geduligen Arbeiters“ (Kadritzke) folgen und im Sinne individueller Anpassung eine Entsolidarisierung in Angestelltenbereichen beinhalten. Auf der anderen Seite ist in der Erscheinung des „manifesten Arbeitnehmers“ eine gegenläufige Entwicklungstendenz angelegt. Diese Beschäftigtengruppe ist nicht nur bereit, für die eigenen Interessen einzustehen, sondern bezieht sich positiv auf die Mitbestimmung und die Vorstellung kollektiver Strategien der Interessendurchsetzung.

In der Praxis besteht zwischen diesen beiden Strömungen keine „chinesische Mauer“; welche der beiden Strömungen sich in der Praxis durchsetzen wird, wird letztlich vom konkreten Verlauf der realen Auseinandersetzungen abhängen – und damit vor allem von der Frage, ob Gewerkschaften und qualifizierte wie hochqualifizierte Angestellte in eine produktive Beziehung zueinander finden werden. Zugespitzt ausgedrückt, stehen damit die Arbeitsbeziehungen im Angestelltenbereich an einem Scheideweg: Als Negativszenario zeichnet sich eine neue Ökonomie der Entwertung und der Ohnmacht der Beschäftigten ab, als Positivszenario denkbar ist jedoch auch eine neue Kultur der Solidarität in Angestelltenbereichen, die eine neue Qualität der Mitbestimmung und gestiegene Handlungsfähigkeit beinhaltet. Vor diesem Hintergrund werden Angestellte und Hochqualifizierte mehr denn je zu einer strategischen Zielgruppe von Gewerkschaften und Betriebsräten.

Literatur

Abel, J./Ittermann, P./Pries, L. (2005): Erwerbsregulierung in hochqualifizierter Wissensarbeit - individuell und kollektiv, diskursiv und partizipativ, in: Industrielle Beziehungen, Jg. 12, H. 1, S. 28–50

- Baethge, M./Denkinger, J./Kadritzke, U. (1995): Das Führungskräfte-Dilemma - Manager und industrielle Experten zwischen Unternehmen und Lebenswelt, Frankfurt am Main, New York
- Baethge, M./Oberbeck, H. (1986): Zukunft der Angestellten - Neue Technologien und berufliche Perspektiven in Büro und Verwaltung, Frankfurt am Main, New York
- Bleicher, S. (1985): Probleme und Perspektiven gewerkschaftlicher Angestelltenpolitik, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Jg. 36, H. 10, S. 577–583
- Boes, A. (2004): Offshoring in der IT-Industrie – Strategien der Internationalisierung und Auslagerung im Bereich Software und IT-Dienstleistungen, in: Boes, A./Schwemmler, M. (Hrsg.): Herausforderung Offshoring - Internationalisierung und Auslagerung von IT-Dienstleistungen, Düsseldorf, S. 9–140
- Boes, A. (2005): Auf dem Weg in die Sackgasse? - Internationalisierung im Feld Software und IT-Services, in: Boes, A./Schwemmler, M. (Hrsg.): Bangalore statt Böblingen? Offshoring und Internationalisierung im IT-Sektor, Hamburg, S. 13–65
- Boes, A./Bultemeier, A. (2008): Informatisierung – Unsicherheit – Kontrolle, in: Dröge, K./Marrs, K./Menz, W. (Hrsg.): Die Rückkehr der Leistungsfrage. Leistung in Arbeit, Unternehmen und Gesellschaft, Berlin, S. 59–91
- Boes, A./Bultemeier, A. (2010): Anerkennung im System permanenter Bewährung. In: Soeffner, H.-G. (Hg.): Unsichere Zeiten. Herausforderungen gesellschaftlicher Transformationen. Verhandlungen des 34. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie. Wiesbaden. CD-ROM.
- Boes, A./Trinks, K. (2006): Theoretisch bin ich frei! Interessenhandeln und Mitbestimmung in der IT-Industrie, Berlin
- Boes, A./Kämpf, T. (2011): Global verteilte Kopfarbeit. Offshoring und der Wandel der Arbeitsbeziehungen. Berlin.
- Boes, A./Kämpf, T. (2010): Zeitenwende im Büro. Kopfarbeit im Sog der Globalisierung, in: WSI Mitteilungen, Jg. 63, Heft 12, S. 611-617.
- Boltanski, E./Chiapello, L. (2003): Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz
- Bourdieu, P. (1998): Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion. Konstanz
- Braverman, H. (1977): Die Arbeit im modernen Produktionsprozeß, Frankfurt am Main, New York
- Castells, M. (1996): The Rise of the Network Society, Cambridge
- Crozier, M./Friedberg, E. (1979): Macht und Organisation - Die Zwänge kollektiven Handelns, Königstein
- Dörre, K. (2003): Das flexibel-marktzentrierte Produktionsmodell – Gravitationszentrum eines „neuen Kapitalismus“? In: Dörre, K./Röttger, B. (Hg.): Das neue Marktregime. Konturen eines nachfordistischen Produktionsmodells. Hamburg, S. 7–34.

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

Friedman, A. (1977): Responsible Autonomy versus Direct Control over the Labour Process, in: *Capital and Class* 1, S. 43–57

Hardt, M./Negri, A. (2002): *Empire. Die neue Weltordnung*. Frankfurt/New York

Heidenreich, M./Töpsch, K. (1998): Die Organisation der Arbeit in der Wissensgesellschaft, in: *Industrielle Beziehungen*, Jg. 5, H. 1, S. 13–44

Kadritzke, U. (1982): Angestellte als Lohnarbeiter. Kritischer Nachruf auf die deutsche Kragenlinie, in: Schmidt, G./Braczyk, H.-J./Knesebeck, J. von (Hrsg.): *Sonderheft 24 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, S. 219–249

Kämpf, T. (2008): *Die neue Unsicherheit – Die Folgen der Globalisierung für hochqualifizierte Arbeitnehmer*, Frankfurt am Main

Kämpf, T./Boes, A./Gül, K. (2011): Gesundheit am seidenen Faden: Eine neue Belastungskonstellation in der IT-Industrie, in: A. Gerlmaier/E. Latniak (Hrsg.): *Burnout in der IT-Branche. Ursachen und betriebliche Prävention*, Kröning, S.91-152.

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

Lange, H./Städler, A./Feseker, K. (2005): *Intern@work - Interessenregulierung in der New Economy*, Bremen

Littek, W./Heisig, U. (1995): Taylorism never got hold of skilled white-collar work in Germany, in: Littek, W./Charles, T. (Hrsg.): *The new division of labour: emerging forms of work organisation in international perspective*. Berlin, S. 373–395

Martens, H. (2006): *Nach dem Ende des Hype. Zwischen Interessenvertretungsarbeit und Arbeitspolitik*, Münster

Martens, H./Dechmann, U. (2010): *Am Ende der Deutschland AG. Standortkonflikte im Kontext einer neuen Politik der Arbeit*, Münster

Mehlis, P. (2008): „Vom kreativen Chaos zur effizienten Organisation“. *Gestaltung und Regulierung hochqualifizierter Arbeit in IT- und Biotechnologieunternehmen*, München, Mering

Peters, K. (2011): Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung. Eine 180-Grad-Wende bei der betrieblichen Gesundheitsförderung, in: Kratzer, N./Dunkel, W./Becker, K./Hinrichs, S. (Hrsg.): *Arbeit und Gesundheit im Konflikt. Analysen und Ansätze für ein partizipatives Gesundheitsmanagement*, Berlin, S.105-122

Raeder, S./Grote, G. (2001): Flexibilität ersetzt Kontinuität. Veränderte psychologische Kontrakte und neue Formen persönlicher Identität, in: *Arbeit*, Jg. 11, H. 3, S. 352–364

Rousseau, D. (1995): *Psychological contracts in organizations. Understanding written and unwritten agreements*, London

Urban, H.-J. (1989): Angestellte und gewerkschaftliche Gegenmacht. Zur Angestelltenpolitik der IG Metall in der Umbruchkrise, Marburg

Voß, G./Pongratz, H. J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer - Eine neue Grundform der „Ware Arbeitskraft“?, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 50, H. 1, S. 131–158

Zizek, S. (2012): The revolt of the salaried Bourgeoisie, in: London Review of Books, Jg. 34, Heft 2

[1] Die empirische Basis für unsere Überlegungen bilden mehrere empirische Forschungsprojekte zur Entwicklung von Angestelltenarbeit: u.a. die von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projekte „ARB-IT1“ (Boes/Baukrowitz 2002), „ARB-IT2“ (Boes/Trinks 2006) sowie „Offshoring und eine neue Phase der Internationalisierung von Arbeit“ und die vom BMBF geförderten Projekte „Export IT“ (Boes et al. 2007, 2008) und „GlobePro – Global erfolgreich durch professionelle Dienstleistungsarbeit“ (gefördert durch das BMBF, www.globe-pro.de). ~~Ben geschrieben 10. Juli 2012 um 05:47 Uhr~~
 Fallstudien mit mehr als 400 Interviews in der IT-Industrie, Verwaltung („shared services“) sowie Forschung & Entwicklung erhoben.
 Ist das wirklich so? Ich stille diese Statistik und Umfrage doch persönlich sehr in Frage! Ich persönlich habe noch keine Person kennen gelernt, dir ffr diese elektronische Gesundheitskarte ist! Sie dient ausschließlich daffcr, die Patienten noch besser kontrollieren zu können, eine freie Arztwahl oder einen Arztwechsel zu beschneken und eine wirklich nf6tige Kontroll-oder Zweituntersuchung zu verhindern! Des weiteren mf6chte ich gar nicht darfber nachdenken was passiert, wenn diese Daten in falsche He4nde geraten. Das dies f6fter der Fall ist, beweisen uns die Berichte aus der Medien- und Fernsehwelt!Es mfcste eine freie Wahlfreiheit geben wer diese Gesundheitskarte will und wer nicht. Eine Verpflichtung aller Versicherten finde ich ein persf6nliches Eingreifen in die Privatsphe4re!Aber so kritisch sehen das wohl nur wenige innerhalb unserer Bev6lkerung! Leider kann ich da nur sagen!

Kommentar beantworten

Maleba schrieb am 9. Juli 2012 um 17:50 Uhr:

Da wahrscheinlich nicht wiircklh viele Leser wissen was Impertinenz bedeutet habe ich mal zusammen gestellt: abBedenkenlosigkeit, Dreistigkeit, Kaltschne4zigkeit, Unverfrorenheit, Unversch4mtheit, Arroganz, Bosheit, Frechheit, Unartigkeit, Ungezogenheit, Vorwitz, Keckheit, Schamlosigkeit, UnartbbEigentlich ist das nicht der hier f6bliche Ton, aber jeder und jede pre4sentierte sich ja selbst. Niemand hat bisher das Vorhaben der eGK absicherbb genannt, jedenfalls nicht in dieser Diskussion. Aber vielleicht darf hier jeder seine eigene Meinung vertreten ohne beleidigt zu werden?Wenn nicht die Selbstverwaltung der c4rzteschaft, also gerade die, die jede Transparenz im Gesundheitswesen seit Jahrzehnten verhindern um mit schlechten Leistungen nicht erkannt zu werden, das Projekt wo es nur ging behindert he4tte, dann he4tten wir schon le4ngst von den Vorteilen profitieren können. Aber so werden weiter einerseits Milliarden verschwendet und andererseits nf6tige Leistungen gerade ffr Tre4ger seltener Erkrankungen nicht bezahlt. Ob die Selbstverwaltung etwas anderes kann als systempfcndernd eigene Pfrfcnde zu sichern wird sich erst noch zeigen mfcssen.Und mit den Argumenten ffr die Karte hat sich hier bisher niemand auseinander gesetzt. Daffcr lese ich die altbekannten Unterstellungen fber Unsicherheit und Kosten ohne jeden Beleg. Mich fberzeugen bis jetzt die Gegner noch weniger als die Beffcrworter.

Kommentar beantworten

Nicht Notwendig schrieb am 25. April 2012 um 08:35 Uhr:

Viel zu kompliziert geschriebener Text über ein interessantes Thema. Vielleicht sollten die Gewerkschaften sich auch fragen, warum sie bei den Büro- und Wissens"arbeitern" bisher nicht so gut angekommen sind. Wenn ich mir den Betriebsrat bei uns anschau und deren Themenbearbeitung (auf einer Betriebsversammlung "und so konnte man mit der alten Zeiterfassung seine Pause von 30 auf knapp über 40 Minuten dehnen, das geht jetzt nicht mehr ... Skandal") dann fühle ich mich von denen nicht nur nicht vertreten sondern möchte dieses Gremium auf Grund solcher destruktiven Einstellungen am liebsten abschaffen. Übrigens als Arbeitnehmer!

[Kommentar beantworten](#)

Ingo von Scheffer schrieb am 24. April 2012 um 11:03 Uhr:

-und wie erklärt bzw. beschreibt man diese Entwicklung mit einfachen Worten, um gerade den Angestellten im Betrieb deutlich zu machen wie wichtig es gerade in diesen Zeiten des Wandels, insbesondere in der Arbeitswelt der Angestellten, sich gewerkschaftlich, aber auch im Betriebsrat mit zu engagieren?

[Kommentar beantworten](#)

Michael Mahlke schrieb am 23. April 2012 um 16:28 Uhr:

Da fehlt aber das Buch von Kels, wenn die Untersuchung aktuell sein soll.

<http://www.buchmonat.de/2012/02/08/arbeitsvermogen-und-berufsbiografie-von-peter-kels/>

[Kommentar beantworten](#)

Und Ihre Meinung? Diskutieren Sie mit.

Ihr Name

Ihre Nachricht

Sicherheitsabfrage - Bitte bestätigen Sie durch das Lösen folgender Rechenaufgabe: $2 + 5 = ?$

[Absenden](#)

[Nutzungsbedingungen](#)