

Andreas Boes, Kira Marrs

ARBEITSBEZIEHUNGEN in der IT-INDUSTRIE

Interessenhandeln der Beschäftigten



Arbeitspapier

des Projekts ARB-IT2

1

München, Februar 2003

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>

Inhalt

1	Kurzfassung	5
2	Ausgangslage und Problemstellung	7
2.1	Die Bedeutung des individuellen Interessenhandelns in der IT-Industrie	8
2.1.1	Neue Orientierungsmuster der Beschäftigten	8
2.1.2	Schnelle Verbreitung von Kleinunternehmen	12
2.1.3	Formwandel der Arbeitsbeziehungen in traditionell mitbestimmten Unternehmen	14
2.2	Individuelles Interessenhandeln als Herausforderung für die Gewerkschaften	17
3	Ziel, Forschungsfragen und konzeptionelle Vorüberlegungen	19
3.1	Auswahl des Untersuchungsfelds	20
3.2	Einflussfaktoren des Interessenhandelns der Beschäftigten	20
3.2.1	Machtpotenziale der Beschäftigten	22
3.2.2	Orientierungen der Beschäftigten	24
3.2.3	Primäre betriebliche Sozialbeziehungen	26
3.2.4	Betriebliches Umfeld	30
4	Literatur	32



1 Kurzfassung

Die Analyse der (formellen und informellen) institutionellen Strukturen und das Verhältnis von Betriebsräten und Unternehmensleitungen in der IT-Industrie, welche wir im Projekt ARB-IT1 [Boes/Baukrowitz 2002] vorgenommen haben, hat die hervorgehobene Bedeutung des individuellen Interessenhandelns der Beschäftigten für die Charakteristik und Entwicklung der Arbeitsbeziehungen in dieser Branche sichtbar gemacht. Daher soll in der Studie ARB-IT2 der Schwerpunkt auf das Interessenhandeln der Beschäftigten als Moment der Arbeitsbeziehungen gelegt werden. Wir gehen davon aus, dass das individuelle Interessenhandeln sich zwar in einem engen Wechselverhältnis zu den bestehenden Institutionen des Interessenaustauschs vollzieht, sich darauf aber nicht reduzieren lässt. Im Kern geht es uns darum, die Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie quasi „von unten nach oben“ zu analysieren.

Die zentrale Bedeutung des individuellen Interessenhandelns für die Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie resultiert im wesentlichen aus drei Ursachen. Erstens aus den veränderten Orientierungen der Beschäftigten. Zweitens aus der zunehmenden Bedeutung kleiner Unternehmen sowie Start-up-Unternehmen ohne gewachsene Bindung an das System industrieller Beziehungen. Und drittens aus dem „Formwandel der Arbeitsbeziehungen“ in den traditionell mitbestimmten Unternehmen („Erosion der Basisstandards der Regulierung“ und „Individualisierung der Konfliktmuster“).

Der Bedeutungszuwachs des individuellen Interessenhandelns der Beschäftigten in der IT-Industrie stellt das System der verfassten Mitbestimmung vor neue Herausforderungen. Bisher stellen sich die betrieblichen Interessenvertretungen und die Gewerkschaften auf diese besonderen Bedingungen weitgehend situativ ein. Allenthalben wurde in unseren Expertengesprächen sowohl bei den Interessenvertretern aus der IT-Industrie als auch „traditioneller“ Industrien ein großes Interesse an einer genaueren Analyse dieser Entwicklung geäußert. Dabei wird unterstellt, dass Entwicklungen in der IT-Industrie hier zwar mit besonderer Vehemenz stattfinden, aber keineswegs auf diese beschränkt bleiben. Das beschriebene Szenario greift vermutlich auch in anderen Branchen Raum. Insofern scheint die Annahme berechtigt, dass die IT-Industrie ein „Vorreiter“ dieser Entwicklung ist. Eine tiefere Analyse ist daher geboten.

Wichtige Fragen dieser Untersuchung sind:

- Welche Interessen bestimmen das Interessenhandeln der Beschäftigten in der IT-Industrie? Welche Möglichkeiten und Grenzen des Interessenhandelns erfahren die Beschäftigten?
- Welche Differenzen gibt es zwischen unterschiedlichen Beschäftigtengruppen und Unternehmenstypen? Entwickelt sich bezüglich der Inhalte von Interessen sowie der Formen ihrer Durchsetzung eine zunehmende Heterogenität zwischen den Beschäftigtengruppen?

- Welchen Einfluss haben die institutionellen Strukturen kollektiver Interessenvertretung auf das individuelle Interessenhandeln einzelner Beschäftigtengruppen? Dabei ist insbesondere von Interesse, nicht nur die auf der Betriebsverfassung basierenden Mitbestimmungsinstitutionen in den Blick zu nehmen, sondern auch alternative Modelle der Mitbestimmung wie z.B. Round Tables, Vertrauenspersonen, Ältestenräte etc., die insbesondere in den jungen Unternehmen der IT-Industrie eine gewisse Verbreitung haben, in ihrer Bedeutung zu analysieren.
- Mit welchen betriebspolitischen Konzepten können Gewerkschaften den je spezifischen Erwartungen der Beschäftigtengruppen gerecht werden und Solidarität zwischen ihnen herstellen?

Dies berührt zentrale Fragen nach der Zukunft der verfassten Mitbestimmung:

- Unterminiert die Bedeutungszunahme des individuellen Interessenhandelns das Prinzip der kollektiven Interessenvertretung? Unter welchen Bedingungen kommt es zu einer Konkurrenz zwischen individuellem Interessenhandeln, berufsständischem Interessenhandeln einzelner durchsetzungsfähiger Gruppen und den Akteuren und institutionellen Strukturen der verfassten Mitbestimmung? Unter welchen gelingt eine neue Synthese?
- Welche Anforderungen entstehen daraus für gewerkschaftliche Arbeitspolitik und die betriebliche Interessenvertretung?

Ferner stellt sich die Frage nach der Verallgemeinerungsfähigkeit der Ergebnisse:

- Finden wir in der IT-Industrie eine „Sondersituation“ vor oder lassen sich die Befunde auch in „traditionellen“ Industrien finden?

Die IT-Industrie zeichnet sich nach wie vor durch einen hohen Grad an Betriebsförmigkeit aus. Demnach kann das individuelle Interessenhandeln nur im Kontext des Betriebs untersucht werden. Die Analyse erfordert daher ein methodisches Vorgehen, das auf zwei Untersuchungsebenen ansetzt. Dies ist zum einen die Ebene des Betriebs und zum anderen die Ebene des Individuums. Dementsprechend bilden Beschäftigteninterviews, die ihrerseits in Betriebsfallstudien einzubetten sind, die beiden zentralen Informationsquellen der Untersuchung. Durch die Zusatzauswertung und Reinterpretation des Materials, das bereits in der Vorgängerstudie erhoben wurde, eröffnen wir uns eine zusätzliche Informationsquelle. Die Ergebnisse der Untersuchung zur IT-Industrie werden einem Quervergleich mit der Situation in Entwicklungsabteilungen der Automobilindustrie unterworfen, um deren Generalisierbarkeit besser einschätzen zu können. Im Mittelpunkt dieses Quervergleichs stehen Expertenworkshops mit Betriebsräten und Managementvertretern der Automobilindustrie.

2 Ausgangslage und Problemstellung

Zentraler Gegenstand des Projekts ist das individuelle Interessenhandeln der Beschäftigten als Moment der Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie. Der Begriff des individuellen Interessenhandelns bezeichnet dabei in einem weiten Zugriff die Gesamtheit der Formen und Praxen durch die ein Individuum versucht, seine Interessen zu artikulieren und durchzusetzen.

Das Interessenhandeln der Individuen ist in Deutschland „de jure“ in ein komplexes, rechtlich abgesichertes institutionelles System der Arbeitsbeziehungen eingebettet. Dieses ist charakterisiert durch ein „duales System“ [Schmidt/Trinczek 1991] der Interessenregulierung, das in hohem Maße im nationalen Rechtssystem verankert ist.¹ Unterhalb der Ebene dieser formell gesicherten Institutionen ist eine zweite Ebene von Institutionen von Bedeutung, die nicht formell abgesichert sind, sondern den Charakter informeller, schwach institutionalisierter Formen haben.² Individuelles Interessenhandeln stellt in Bezug auf die beschriebene institutionelle Struktur des Interessenaustauschs³ eine dritte Ebene dar. Es entfaltet sich in Auseinandersetzung mit den Institutionen, ohne darauf reduziert werden zu können.⁴ Gerade diesem individuellen

¹ Im Rahmen einer rechtlich vielfältig gestützten Tarifautonomie werden wichtige Regulierungsfunktionen durch umfassend organisierte („korporatistische“) Verbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgeübt. Unterhalb der Tarifautonomie besteht mit der Mitbestimmung auf Betriebs- und Unternehmensebene eine zweite Ebene der Aushandlung zwischen Arbeit und Kapital, die mit der ersten auf vielfältige Weise verflochten ist. Diese basiert auf einer gesicherten rechtlichen Grundlage (Betriebsverfassungsgesetz) und stabilisiert so Eingriffs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten der betrieblichen Interessenvertreter [vgl. Schmidt/Trinczek 1991; Müller-Jentsch 1997].

² Gemeint sind hiermit beispielsweise die vielfältigen Formen der Partizipation der Beschäftigten, die aus der Umsetzung neuer Managementkonzepte entspringen und nicht zwingend im Regelungsgeflecht der Interessenparteien angesiedelt sind. Damit sind Zielvereinbarungsgespräche, Qualitätszirkel und Teamsitzungen angesprochen, in denen häufig Kernfragen des Arbeitsverhältnisses wie Arbeitszeit, Entgelt und Qualifizierung geregelt werden [Dörre 2000, Minssen 1999]. Des weiteren bezieht sich dies auch auf alternative Mitbestimmungsansätze. Gemeint sind neue Formen der Interessensvertretung, die außerhalb der traditionellen institutionellen Interessenvertretungsstrukturen, (meist) von Unternehmensleitungen initiiert werden [Dowe u.a. 2001, Oh 2000].

³ Als „Interessenaustausch“ wird hier der gesamte Prozess der Bestimmung des Arbeitsverhältnisses gesehen, in dem unter den jeweils vorherrschenden Machtverhältnissen und Verhandlungspositionen Vereinbarungen zwischen Beschäftigten und Unternehmensvertretern etwa hinsichtlich Arbeitszeit, Entgelt und Qualifizierung getroffen werden. Damit ist der Interessenaustausch keineswegs immer konfliktfrei oder per se sozial gerecht, sondern das jeweils konkret durchgesetzte Verhältnis gegensätzlicher Interessen.

⁴ Institutionen lassen sich in Anlehnung an Müller-Jentsch als „Sozialgebilde, die Handlungsprogramme mit einer gewissen Festigkeit und Dauerhaftigkeit verkörpern“ [Müller-Jentsch 1997, 64], verstehen. Sie stellen Handlungs- und Verhaltensroutinen für soziale Akteure bereit, entlasten dadurch von immer wiederkehrendem Entscheidungsdruck in Routinesituationen, geben einerseits Sicherheit und Verlässlichkeit und erweitern andererseits den Handlungsspielraum und die biographischen Optionen des Individuums [ebd.; Baethge 1995, 38f.]. Institutionen steigern nach Scharpf „das Potenzial für kollektives Handeln, indem sie die Fülle der Verhandlungsmöglichkeiten reduzieren, die man wechselseitig in seinen Plänen einkalkulieren kann. Dadurch werden im Vergleich zu weniger strukturierten Interaktionen komplexere Strategien möglich und anspruchsvollere Ziele erreichbar“ [Scharpf 1987, 27].

Interessenhandeln, so unsere Ausgangsüberlegung, kommt in der IT-Industrie aus verschiedenen Gründen eine hervorgehobene Bedeutung zu.

Indem wir den Blick auf das individuelle Interessenhandeln richten und davon ausgehen, dass sich dieses zwar in einem engen Wechselverhältnis zu den bestehenden Institutionen des Interessenaustauschs vollzieht, darauf aber nicht reduzieren lässt, eröffnen wir uns eine neue Forschungsperspektive. Im Kern geht es uns darum, die Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie quasi „von unten nach oben“ zu analysieren. Während wir uns im Projekt ARB-IT1 [Boes/Baukrowitz 2002] vorwiegend auf die Analyse der (formellen und informellen) institutionellen Strukturen und das Verhältnis von Betriebsräten und Unternehmensleitungen konzentrierten, soll das Projekt ARB-IT2 im Anschluss daran das Interessenhandeln der Beschäftigten in den Mittelpunkt stellen.

2.1 Die Bedeutung des individuellen Interessenhandelns in der IT-Industrie

Die zentrale Bedeutung des individuellen Interessenhandelns für die Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie resultiert im wesentlichen aus drei Ursachen. Erstens aus den veränderten Orientierungen der Beschäftigten [Trautwein-Kalms 1995]. Zweitens aus der zunehmenden Bedeutung kleiner Unternehmen sowie Start-up-Unternehmen ohne gewachsene Bindung an das System industrieller Beziehungen, in denen ein personales Modell des Interessenaustauschs vorherrschend ist. Und drittens aus dem „Formwandel der Arbeitsbeziehungen“ in den traditionell regulierten Unternehmen [Boes 2001], welcher dem individuellen Interessenhandeln infolge der „Erosion der Basisstandards der Regulierung der Arbeit“ und der damit einher gehenden „Individualisierung der Konfliktstrukturen“ auch in diesen Unternehmen eine hervorgehobene Rolle zuweist.

2.1.1 Neue Orientierungsmuster der Beschäftigten

Der hohe Stellenwert des individuellen Interessenhandelns in der IT-Industrie ergibt sich zunächst daraus, dass hier ein sehr hoher Anteil von Mitarbeitern beschäftigt ist, welche großen Wert darauf legen, ihre Interessen selbst vertreten zu können. Darauf wiesen uns die befragten Betriebsräte übereinstimmend hin.

In diesem Wirtschaftssegment sind die Unternehmen traditionell durch einen sehr hohen Angestelltenanteil und einen hohen Anteil von Hoch- und Fachhochschulabgängern geprägt [Trautwein-Kalms 1992, 1995]. Die Untersuchung ARB-IT1 weist für die 90er Jahre auf die Zunahme junger, hochqualifizierter Beschäftigter, insbesondere in den Wachstumsfeldern Softwareentwicklung, Service und Beratung, hin und auf die Ab-

nahme von Beschäftigtengruppen in den hardwarenahen Bereichen [Boes/Baukrowitz 2002].⁵

Aufgrund des Gehaltsniveaus und der Stellung im betrieblichen Sozialgefüge ist für breite Teile der Beschäftigten der IT-Industrie weiterhin zu unterstellen, dass hier ähnliche Einstellungen und Orientierungen gefunden werden können, wie sie verschiedene Analysen von Führungskräften und hochqualifizierten Angestellten zutage gefördert haben: Deren Ergebnisse machen deutlich, dass diese Beschäftigtengruppen ein stark auf ihre eigene Durchsetzungsfähigkeit setzendes Interessenhandeln an den Tag legen. Sie halten sich in ihrer Mehrheit selbst für durchsetzungsfähig und meinen, ihre Interessen gegenüber Vorgesetzten und der Geschäftsführung eigenständig vertreten zu können. Dieses Konzept geht für die Mehrheit dieser Führungskräfte und hochqualifizierten Angestellten mit einem distanzierten Verhältnis zu Gewerkschaften und Betriebsräten einher [Kotthoff 1997, Baethge u.a. 1995, Faust u.a. 2000]. Diese Distanz wird auch den Beschäftigten der IT-Industrie unterstellt. Plausibel erscheint dieser Schluss vor dem Hintergrund des verhältnismäßig niedrigen Organisationsgrads der Beschäftigten in der IT-Industrie.⁶

Insbesondere dann, wenn hochqualifizierte Beschäftigte über eine große „Marktmacht“ verfügen - was in der IT-Industrie aus verschiedenen Gründen für einen relevanten Anteil zutrifft -, können sie sich in den betrieblichen Interessenauseinandersetzungen als sehr durchsetzungsfähig erweisen, ohne hierfür unmittelbar auf kollektivvertragliche Regelungen oder betriebliche Interessenvertreter angewiesen zu sein. Heidenreich und Töpsch [1998] konstatieren daher für die IT-Industrie und für weite Bereiche unternehmensbezogener und sozialer Dienstleistungen die Etablierung eines neuen „Typus der Arbeitsregulation“, der sich „sozialstrukturell (...) eher den qualifizierten Ange-

⁵ Diese Veränderungen sind vor dem Hintergrund eines grundlegenden Wandels der Arbeitsbedingungen in den IT-Unternehmen zu sehen: nach einer krisenhaften Phase zu Beginn der 90er Jahre haben die Unternehmen neue Produkt- und Leistungsspektren herausgebildet und steuern mit Vehemenz auf die Etablierung neuer Unternehmenskonzepte zu. Gleichzeitig entstehen in dieser Zeit vermehrt junge Start-up-Unternehmen im Internet- und Multimediaumfeld, welche meist extrem junge, hochqualifizierte Belegschaften aufweisen. Diese Entwicklung ist verbunden mit einer Ausweitung des Angestellten- und des Hochschulabsolventenanteils in den Unternehmen. Sie macht sich insbesondere in den ehemaligen Hardwareunternehmen seit Anfang der 90er als Umstrukturierung bemerkbar, die mit einer Veränderung der Beschäftigtenstruktur einhergeht [Trautwein-Kalms 1995]. Auf Seiten der Softwareindustrie und der IT-Dienstleister ist der Anteil der Angestellten und der Hochschulabsolventen traditionell sehr hoch. Die Arbeitsprozesse waren hier schon in den 80er Jahren von Projektarbeit geprägt; ein sehr hoher Anteil an hochqualifizierten Angestellten ist hier traditionell bestimmend [ebd.].

⁶ Trautwein-Kalms kommt in ihrer Untersuchung zu folgendem Ergebnis: In den von ihr untersuchten Betrieben des Typs A (Hardwareindustrie) liegt der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Beschäftigten zwischen knapp 5 und 30%. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Beschäftigten in den Unternehmen des Typs B (Software und IT-Dienstleistungen) lag bei weniger als 3% [Trautwein-Kalms 1995, 110f.]. Baukrowitz/Boes [2000] finden in der Informations- und Telekommunikationsindustrie in den Unternehmen des „ehemals fordistischen Typs“ einen Organisationsgrad von 10 – 40% (mit einem „Ausreißer“, der bei 80% liegt), in den „Lack-Turnschuh-Unternehmen“ einen Organisationsgrad von deutlich unter 5% (mit einem „Ausreißer“, der bei 50% liegt) und in den „aufstrebenden Kleinunternehmen“ einen Organisationsgrad von unter 1%.

stellten, meist mit Hochschulabschluss und individualisiertem Lebensstil, zuordnen (lässt) [ebd., 38] und sich insbesondere durch die geringe „Verregelung“ der Arbeit auszeichnet. Da die Arbeitsbedingungen kaum „verregelt“ sind, öffnen sich durchsetzungsfähigen Mitarbeitern größere Verhandlungsspielräume, die sie zu ihrem Vorteil nutzen können [vgl. Heidenreich/Töpsch 1998; Töpsch u.a. 2001].⁷

Die Ergebnisse des Projekts ARB-IT1 deuten darauf hin, dass für die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen in der Branche die Spezifik der hier vorzufindenden Beschäftigtengruppen von zentraler Bedeutung ist. Die Akteure der industriellen Beziehungen sehen sich in der IT-Industrie vermehrt mit Beschäftigten konfrontiert, die in ihrer Interessenlage, ihren Problemen, aber auch in ihren Handlungsmöglichkeiten mit traditionellen industriellen Beschäftigtengruppen in tayloristischen Arbeitsprozessen nur begrenzt zu vergleichen sind [vgl. auch Döhl u.a. 1998, Trautwein-Kalms 1995], deren Charakteristik aber, folgt man Analysen zu Arbeitssituation und Orientierung hochqualifizierter Arbeitskräfte in anderen Branchen, für einen nicht unerheblichen Teil der Wirtschaft durchaus paradigmatisch sein könnte.

In der öffentlichen Diskussion wird sogar die These verfolgt, dass das Konzept der betrieblichen Interessenvertretung mit dem Vordringen entsprechender Beschäftigtengruppen in der Wirtschaft insgesamt unterminiert werde, weil diese Beschäftigtengruppen keine „schutzbedürftigen“ Arbeitsbedingungen mehr hätten und darüber hinaus in der Lage seien, ihre Interessen selbst zu vertreten. Die Aussagen des ehemaligen Präsidenten des Bundesverbands der Deutschen Industrie (BDI) Henkel⁸ und des „Fast-Wirtschaftsministers“ Stollmann, wonach in der IT-Industrie aufgrund dieser Besonderheiten Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften und Betriebsräte kaum verbreitet und auch nicht erforderlich seien, sind weit über das Arbeitgeberlager hinaus anzutreffen [Töpsch u.a. 2001]. Gerade in der aktuellen Auseinandersetzung um die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes wird die IT-Industrie daher von deren Gegnern als „Beweis“ gegen die Notwendigkeit der Erweiterung und Modernisierung von Mitbestimmungsrechten angeführt.

Die Vermutung, dass mit der zunehmenden Verbreitung hochqualifizierter, junger Beschäftigter in der IT-Industrie zugleich auch die Erosion der verfassten Mitbestimmung verbunden ist, basiert nicht auf fundierten empirischen Analysen. Tatsächlich werden

⁷ „Qualifikation und Kreativität werden vom Arbeitnehmer als ‚bargaining chip‘ eingesetzt, um Arbeitsbedingungen und Entgelte auszuhandeln. In prosperierenden Unternehmen dieses Typs können das Gehalt und die zusätzlichen Leistungen des Unternehmens sehr attraktiv sein. Dafür sind der Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter nach oben hin keine Grenzen gesetzt. Arbeit und Freizeit sind unter diesen Umständen keine getrennten Sphären mehr, die Identifikation mit der Arbeitsaufgabe ist u.U. höher als mit anderen Lebensbereichen.“ [Heidenreich/Töpsch 1998].

⁸ „Viele im Dienstleistungsbereich wichtigen Branchen sind überhaupt nicht gewerkschaftlich organisiert. Wir haben in Deutschland etwa 4.000 Softwarehäuser mit 100.000 Beschäftigten. Die sind weder in einem Arbeitgeberverband noch sind sie in einer Gewerkschaft. Die wissen, warum“ [Olaf Henkel in SZ v. 22./23.02.1997].

hier oft aufgrund von Einzelfällen Verallgemeinerungen gemacht.⁹ Gegenüber diesen Vermutungen sind nach unserer Erfahrung aus zwei Erwägungen heraus Zweifel anzumelden.

Einmal ist nicht davon auszugehen, dass die beschriebenen neuen Muster des Interessenhandelns und der Orientierung der Beschäftigten für alle Beschäftigtengruppen zu generalisieren sind. Die Analyse von ARB-IT1 kommt zu dem Schluss, dass kein einheitliches Bild bezüglich der Charakteristik der in der IT-Industrie anzutreffenden Beschäftigtentypen zu konstatieren ist. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass sich hier nicht nur *ein* „neuer Arbeitskrafttyp“ entwickelt, sondern dass die IT-Industrie auch in Zukunft durch eine heterogene Vielfalt „alter“ und „neuer“ Arbeitskrafttypen geprägt sein wird. In dieser strukturellen Heterogenität liegt ein Grundproblem der Interessenvertretungspolitik in der IT-Industrie verankert [Boes/ Baukrowitz 2002].

Zum anderen ist selbst für die Protagonisten „neuer Arbeitskrafttypen“ nicht einheitlich zu unterstellen, dass ihr Bestreben nach Souveränität und Autonomie auch gegenüber Gewerkschaften und Betriebsräten dazu führen muss, dass sie sich dem Prinzip der kollektiven Interessenvertretung strukturell verschließen. Es ist nämlich keineswegs so, dass Entwickler und IT-Berater sich in „paradiesischen Zuständen“ wähnen. So verdeutlichten Interviews mit Projektleitern vielmehr ein komplexes Spannungsfeld positiver und negativer Erfahrungen. Diese ambivalenten Erfahrungen korrespondieren mit den vielfältigen Problemen, die in der Arbeitssituation dieser Beschäftigtengruppe angelegt sind.¹⁰

⁹ Außer den Studien von Trautwein-Kalms [1995, 2001], Töpsch u.a. [2001] und der Vorgängerstudie ARB-IT1 [Boes/Baukrowitz 2002] liegen überhaupt keine breit angelegten Studien zu den Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie vor [vgl. auch Töpsch u.a. 2001]. Diese Studien thematisieren zwar die Problematik der Beschäftigten in diesem Wirtschaftssegment, haben aber keine größer angelegten Beschäftigtenbefragungen durchgeführt. Die Beschäftigten in der IT-Industrie sind insofern ein Desiderat der Forschung zu den Arbeitsbeziehungen hier, obwohl deren zentrale Bedeutung von allen Autoren unisono betont wird.

¹⁰ Die erste Problemkonstellation gruppiert sich um das Problem des Verhältnisses von vermeintlich autonom arbeitenden Individuen und den organisatorischen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen, die dem in vielfacher Hinsicht entgegen stehen. Das Problem lässt sich zwar unterschiedlich gut „verstecken“, aber aus der Welt zu schaffen ist es nicht. Und das wissen die Beschäftigten sehr wohl. Die zweite Problemkonstellation gruppiert sich um den Widerspruch zwischen Qualität und Kosten oder allgemeiner zwischen Gebrauchswert- und Tauschwertorientierung [vgl. Voswinkel/Holtgrewe 2000]. Gerade weil die oft hohe Arbeitsmotivation der Entwickler, Ingenieure und Berater in hohem 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. 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 einem „nine-to-five-job“. Dennoch greift die Arbeit häufig in einem solchen Maße in ihr Leben ein, dass es ihre Interessen an der Freizeitgestaltung und insbesondere ihre familiären und sozialen Bindungen grundlegend gefährdet. Ein weiteres Problemfeld innerhalb der Widerspruchskonstellation Arbeit – Leben stellt die Gesundheit der Beschäftigten dar. Gerade dann wenn die Leistungsbereitschaft der Beschäftigten nahezu „grenzenlos“ ist, stoßen sie an die Grenzen ihrer leiblichen Existenz [Boes/Baukrowitz 2002; vgl. auch Kratzer 2001].

Welche Wirkung diese Problemkonstellationen auf die Orientierungen und das Interessenhandeln der Beschäftigten haben werden, lässt sich gegenwärtig nicht prognostizieren. Wir gehen davon aus, dass sich die unterschiedlichen Beschäftigtengruppen, welche in der IT-Industrie anzutreffen sind, hinsichtlich ihrer Orientierungen deutlich unterscheiden. Dies betrifft zum einen die Inhalte, also das WAS der Interessen, als auch die Formen ihrer Durchsetzung, das WIE des Interessenhandelns. In der Konsequenz ist durchaus eine „Atomisierung der Beschäftigten“ und eine Konkurrenz von individuellem Interessenhandeln und kollektiver Interessenvertretung denkbar, wie sie verschiedene Autoren erwarten [vgl. Heidenreich/ Töpsch 1998]. Ebenso ist aber auch eine Hinwendung zu neuen Formen der Solidarität zwischen den Beschäftigtengruppen und eine stärkere Hinwendung zu Formen gemeinsamen Interessenhandelns - welche Formen¹¹ dieses auch immer annimmt, möglich. Auf jeden Fall sind große Unterschiede zwischen den einzelnen Beschäftigtengruppen sowie hinsichtlich der spezifischen Kulturen in den einzelnen Unternehmen zu erwarten. In dieser strukturellen Heterogenität der Beschäftigten und der Unternehmen sind zentrale Schwierigkeiten der Interessenvertretungspolitik begründet [vgl. Döhl u.a. 2000; Kratzer 2001]. Denn die unterschiedlichen Beschäftigtengruppen stellen jeweils spezifische Anforderungen an die verfasste Mitbestimmung hinsichtlich der Regelungsformen und -inhalte sowie bezüglich ihres Umgangs mit Betriebsräten und Gewerkschaften; bis dahin, dass bestimmte Beschäftigtengruppen sich in ihrem individuellen Interessenhandeln gänzlich gegenüber jeglichen Formen kollektiver und institutioneller Mitbestimmung verweigern und in Betriebsräten oder anderen Interessenvertretungsorganen keine Ansprechpartner sehen.

2.1.2 Schnelle Verbreitung von Kleinunternehmen

Die Wichtigkeit des individuellen Interessenhandelns in der IT-Industrie begründet sich des weiteren aus dem hohen Anteil von Kleinunternehmen sowie von Unternehmen, die keine historisch gewachsene Bindung an das System der industriellen Beziehungen entwickelt haben.

Die Untersuchung von Kohaut und Bellmann [1997] verdeutlicht, dass in der Wirtschaft insgesamt der Verbreitungsgrad von Betriebsräten und Tarifverträgen mit abnehmender Beschäftigtenzahl der Unternehmen statistisch abnimmt.¹² Da die Wahl

¹¹ Zu beachten sind hier nicht nur die traditionellen Formen auf der Basis des Betriebsverfassungsgesetzes, sondern auch alternative Formen der Mitbestimmung, die nicht auf der Basis der Betriebsverfassung gewählt sind.

¹² Exakte Zahlen zur Tarifbindung der IT-Industrie sind nicht verfügbar. Dies ist nicht zuletzt dem Umstand geschuldet, dass über die Zuordnung von Betrieben zu dieser sich gegenwärtig neu konstituierenden Branche keine Einigkeit herrscht [Seufert 2000, Nordhause-Janz/Rehfeld 1999]. Die Vermutung von Bispinck/Trautwein-Kalms, wonach die tarifliche Bindung unterdurchschnittlich ist, ist aufgrund unserer Erfahrungen in den Expertengesprächen durchaus realistisch. Eine tarifliche Bindung, wie sie Kohaut/Bellmann für die westdeutschen Unternehmen insgesamt errechnen, ist hier nicht zu erwarten. (In Auswertung der Daten aus dem Betriebspanel des IAB kommen Kohaut/Bellmann [1997] zu dem Ergebnis, dass im Jahre 1995 62% der Betriebe und 83% der Beschäftigten in Westdeutsch-

von Betriebsräten einen gewissen Konsolidierungsprozess in den Unternehmen erfordert, sind Betriebsräte in jungen Unternehmen weniger oft verbreitet [Hilpert u.a. 1999, Kotthoff/Reindl 1990, Wassermann 1999].

Beide Aspekte treffen auf die IT-Industrie in besonderem Maße zu. Insbesondere im Marktsegment „Software, IT-Dienstleistung und IT-Beratung“ überwiegen kleine Betriebe, von denen ein Großteil erst Ende der 80er oder in den 90er Jahren gegründet wurde. In diesen Unternehmen sind Formen des Interessenaustauschs typisch, die hochgradig auf dem individuellen Interessenhandeln der Beschäftigten basieren [vgl. Boes/Baukrowitz 2002, Trautwein-Kalms 1995, Töpsch u.a. 2001]. Auch wenn davon ausgegangen werden kann, dass Organe der verfassten Mitbestimmung und auch Tarifverträge in wichtigen Unternehmen bestehen und die IT-Industrie keine „tarifvertrags- und mitbestimmungsfreie Zone“ [Wagner/Schild 1999] ist,¹³ haben Unternehmen ohne verfasste Mitbestimmung hier eine große Bedeutung.

Diese Kleinunternehmen der IT-Industrie - so Baukrowitz/Boes [2000] - zeichnet ein spezifischer Modus des Interessenaustauschs aus, der hochgradig auf personalen Beziehungen zwischen Geschäftsführung und Beschäftigten und damit auf individuellem Interessenhandeln basiert.

Die Arbeitsformen dieser Unternehmen sind im wesentlichen durch Projekte oder andere Formen von Teamarbeit geprägt. In ihren Leitungsstrukturen sind sie sehr stark inhaberzentriert, alle unternehmensrelevanten Fragen werden durch den Inhaber entschieden. Allerdings ist dieser durch seine unmittelbare Mitarbeit in Projekten auch persönlich in die sozialen Strukturen und Prozesse des Unternehmens eingebunden und trifft eine Vielzahl von Entscheidungen in persönlichen Gesprächen mit den Mitarbeitern. Weitere formale Leitungsstrukturen bestehen lediglich in Ansätzen.

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 „aufstrebenden Kleinunternehmen“. Kollektivvertragliche Regelungen und eine verfasste Mitbestimmung haben in diesen Unternehmen keinen unmittelbaren Einfluss. Bestimmend sind individualvertragliche Verhältnisse. Die meist jungen Beschäftigten finden hier eine Kultur vor, die stark von universitären Experten-

land unter eine Tarifbindung fielen.) Dies mag nicht zuletzt auch dem Umstand geschuldet sein, dass die IT-Industrie in der Breite klein- und kleinstbetrieblich strukturiert ist. Da die Tarifbindung mit abnehmender Betriebsgröße deutlich sinkt [ebd.], erscheint es durchaus plausibel, dass die IT-Industrie mit ihren vielen kleinen und mittleren Unternehmen eine unterdurchschnittliche Tarifbindung aufweist, die allerdings – würde man die Betriebsgrößenklassenstruktur der IT-Industrie mit der der gesamten Wirtschaft vergleichen – u.U. gar nicht so weit unter den Durchschnittswerten liegt.

¹³ So kam die Studie politik-digital.de zu dem Ergebnis, dass selbst die am Neuem Markt notierten Unternehmen zu 26% über einen Betriebsrat verfügen. Dazu kommen weitere 13% der Unternehmen, die alternative Mitbestimmungsformen wie Ältestenräte, Sprechergremien etc. aufweisen [Dowe u.a. 2001]. Die Betriebsratsbefragung von Ahlers/Trautwein-Kalms [2001] lassen insgesamt für die IT-Industrie einen positiven Trend für zukünftige Betriebsratsgründungen erwarten.

gruppen geprägt ist; die Arbeit hat für sie oft etwas „Spielerisches“, sie wird nicht nach Maßgabe des Bezugspaares von Arbeit einerseits und Freizeit andererseits verortet. Zusammen mit meist stark ausgeprägter intrinsischer 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.

Auch wenn in diesen Unternehmen die verfasste Mitbestimmung nur eine Umfeldbedingung¹⁴ darstellt, findet hier ein Interessenaustausch um die Regulierung der Arbeitsbedingungen statt. Diese Prozesse auszublenden, wie es der Terminus der „mitbestimmungsfreien Zone“ nahelegt, greift zu kurz. Tatsächlich sind die kleinen Unternehmen der IT-Industrie vorwiegend durch einen Modus des Interessenaustauschs geprägt, der hochgradig auf dem individuellen Interessenhandeln der Beschäftigten beruht und sich lediglich auf schwach gesicherte Beteiligungsrechte beispielsweise in Form von Ältestenräte etc. stützt.

Wie wirksam der auf individuellem Interessenhandeln und personalen Austauschbeziehungen basierende Modus des Interessenaustauschs aus der Perspektive der Beschäftigten ist, kann anhand der vorliegenden Literatur nicht geklärt werden.¹⁵ Insbesondere ist klärungsbedürftig, ob das Fehlen von Mitbestimmungsstrukturen nach dem Betriebsverfassungsgesetz sich aus Sicht der Beschäftigten als Hemmnis erweist oder gar ihren Vorstellungen entspricht und von welchen Einflussfaktoren dies abhängig ist.

2.1.3 Formwandel der Arbeitsbeziehungen in traditionell mitbestimmten Unternehmen

Die zunehmende Bedeutung des individuellen Interessenhandelns der Beschäftigten in der IT-Industrie begründet sich zum dritten aus dem „Formwandel der Arbeitsbeziehungen“ [Boes 2001] in den traditionell mitbestimmten Unternehmen. Die Erosion von „Basisstandards“ traditioneller kollektivvertraglicher Regelungen sowie die „Individualisierung der Konfliktstrukturen“, welche sich hier beobachten lässt, weisen dem individuellen Interessenhandeln der Beschäftigten eine zentrale Rolle zu.

¹⁴ Auch wenn hier weder Betriebsräte noch Tarifverträge verbreitet sind, entfaltet die Mitbestimmung hier durchaus eine gewisse Wirkung. Als „Referenzfolie“ sind beispielsweise Tarifverträge und andere Vereinbarungen ein Bezugsrahmen bei den Aushandlungen in diesen Unternehmen. Und oft ist ein sehr weitgehendes Entgegenkommen der Geschäftsführung gegenüber den Beschäftigten nicht zuletzt von der Befürchtung angetrieben, die Beschäftigten könnten ansonsten einen Betriebsrat wählen.

¹⁵ Die Frage, welchen „Mitbestimmungsspielraum“ die besonderen Bedingungen von Kleinunternehmen den Beschäftigten geben, wird in der Kleinbetriebsforschung kontrovers diskutiert. Während Kotthoff/Reindl [1990] zu einer insgesamt eher positiven Einschätzung kommen, verweisen Hilpert/Sperling [1990] auf die „Schattenseiten“ dieser für Kleinunternehmen typischen Partizipationsmuster.

Den Hintergrund dieses Formwandels der Arbeitsbeziehungen in den traditionell mitbestimmten Unternehmen bildet ein tiefgreifender Reorganisationsprozess, welcher hier seit Anfang der 90er Jahre stattfindet [Boes/Baukrowitz 2002]. Er wird insbesondere durch zwei grundlegende Veränderungen bestimmt, die mit der Reorganisation dieser Unternehmen einhergehen. Das erste wesentliche Veränderungsmoment ist der Verlust der „Basisstandards“ der Regelungsmechanismen [Boes/ Baukrowitz 2002a]. Die Basisstandards des im fordistisch-tayloristischen Regulationsmodus herausgebildeten institutionellen Systems der Leistungsregulation unterliegen einem tiefgreifenden Erosionsprozess. Gerade weil die institutionellen Strukturen dieses Regulationsmodus „entgrenzt“ [Döhl u.a. 2000, Kratzer 2001] werden, verliert auch das daran orientierte Regelungssystem der Arbeitsbeziehungen (dort, wo es sich im Sinne einer verfassten Mitbestimmung historisch herausbilden konnte) sein Bezugssystem und bestimmte überindividuelle Zugriffsmöglichkeiten. Dies betrifft den Betriebsbegriff in der traditionellen räumlich verfassten Form, der eine tragende Bedeutung im Kontext der Arbeitsbeziehungen hat. Weiterhin erodieren 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 angeführt 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. Anders als eine traditionelle Abteilung, die in das hierarchische Berichts- und Entscheidungswesen des Unternehmens eingebettet ist und somit auch für die betriebliche Interessenvertretung eine gewisse Transparenz aufweist, kann das Team oder die Projektgruppe für den Betriebsrat weitgehend hermetisch sein. Um an die für eine wirksame Interessenvertretung notwendigen Informationen zu gelangen, gibt es kaum geregelte Schnittstellen, eine Beteiligung des Betriebsrats an den gruppeninternen Entscheidungsprozessen ist i.d.R. nicht vorgesehen. Der Betriebsrat steht so nicht selten vor einem Dilemma: Wichtige Informationen lassen sich oft nur im kommunikativen Prozess mit den Mitarbeitern erzielen und zugleich bestehen keine institutionellen Formen, um diesen Kommunikationsprozess zu organisieren [Baukrowitz/Boes 2000a].

In dieser Erosion der Basisstandards liegt ein zweifacher Veränderungsprozess für die Betriebsräte begründet. Zum einen entsteht so, wie beschrieben, ein neues Informationsproblem, weil „objektive“ Messgrößen und überindividuelle Messmethoden abhanden kommen. Zum anderen entsteht ein Problem der Zugriffsmöglichkeiten für die Interessenvertreter. In fordistisch-tayloristischen Organisationsmodellen kann sich der Betriebsrat auf die vom Unternehmen geschaffenen Mittel und Wege der Sicherung der Leistungsverausgabung stützen, um seinerseits die Einhaltung vereinbarter Regelun-

gen überindividuell, d.h. ohne direkte Unterstützung von den einzelnen Beschäftigten zu erhalten, sicherstellen zu können. In neuen Organisationsmodellen kann er nicht mehr auf diese Mittel zurückgreifen. Die Einhaltung vereinbarter Begrenzungen der Leistungsverausgabung ist unter den neuen Bedingungen hochgradig davon abhängig, ob die Beschäftigten die Regelungen einhalten.

In engem Zusammenhang mit dieser Entwicklung steht ein zweites Moment des Formwandels der Arbeitsbeziehungen, die „Individualisierung der Konfliktstrukturen“ [Boes 2001]. Gerade weil die Arbeit einem Entstandardisierungsprozess unterliegt, muss die Geltendmachung von Interessen und Ansprüchen vermehrt von den Teams und vom einzelnen Individuum und deren je besonderen Arbeitsbedingungen ausgehen. Der Interessenaustausch um die Regulierung der Arbeitsbedingungen findet in vielfältigen Gremien und auf unterschiedlichen Ebenen statt. Neu geschaffene Institutionen zur Regulation der Arbeit wie Mitarbeitergespräche und Zielvereinbarungen werden zu Foren, in denen zentrale Parameter der Leistungsverausgabung und der Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeit, Entlohnung, Qualifikationsansprüche zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten ausgehandelt werden. Dabei wirkt insbesondere die räumliche Entgrenzung der Arbeit verstärkend: Wer Monate „außer Haus“ beim Kunden arbeitet oder in schnell wechselnden Projekten zwischen Büro, Home-Office und Kunde pendelt, wird schnell zum „Einzelkämpfer“. Oft ist es daher schwer, Solidarstrukturen zwischen den Beschäftigten zu fördern, weil diese im Arbeitsprozess nur wenig Grundlagen haben.

Die Individualisierung der Konfliktstrukturen in der IT-Industrie ist ein zweifacher Prozess. Einmal 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. Tatsächlich entwickelt sich in der IT-Industrie eine Charakteristik der Arbeitsbeziehungen, die allein aus der Perspektive der institutionellen Strukturen nicht zu verstehen ist und in hohem Maße durch das individuelle Interessenhandeln geprägt ist [Boes 2001].

Für die Zukunft macht diese Entwicklung ein neues interessenpolitisches Konzept von Gewerkschaften und Betriebsräten erforderlich. Als entscheidender Erfolgsparameter eines neuen interessenpolitischen Vorgehens erweist sich die Frage, ob es den Gewerkschaften und Betriebsräten gelingt, solche kollektiven Regelungsformen zu finden und in den Unternehmen zu etablieren, die der „Individualisierung der Konfliktstrukturen“ gerecht werden und eine Rückbindung der Erfahrungen sowie des Interessenhandelns der Beschäftigten an gemeinsam getragene, kollektive Interessen der Beschäftigten ermöglichen. 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“ erhalten. Die Interessenvertreter sind darauf angewiesen, solche Institutionen des Interessenaustauschs zu fördern, welche das individuelle Interessenhandeln der Beschäftigten in

Beziehung setzen zu gemeinsamen Interessen der Beschäftigten; wohl wissend, dass die Zeit des „Stellvertreterhandelns“ vorbei ist.¹⁶ Damit erhält die Frage, ob sich unter den beschriebenen Bedingungen überhaupt noch gemeinsame Interessen der verschiedenen Beschäftigtengruppen finden lassen, eine deutliche Aufwertung.

Wir gehen davon aus, dass es zu kurz greift, mit einem Konzept der bipolaren Gegenüberstellung von individuellem und kollektivem Interessenhandeln zu operieren. Der Bedeutungsgewinn, den das individuelle Interessenhandeln zweifellos in der IT-Industrie zu verbuchen hat, muss nicht zu einer Schwächung kollektiver Aushandlung führen. Richtig ist sicher, dass die überindividuelle Standardisierungswirkung kollektivvertraglicher Vereinbarungen (und zwar sowohl auf der Ebene des Tarifvertrags als auch von betrieblichen Vereinbarungen) abnimmt. Aber damit geht die Bedeutung dieser Institutionen keineswegs verloren. Die Bedeutung von kollektiven Regelungen ist in dieser Diktion eine doppelte: Einmal beinhalten sie eine Definition dessen, was als „zumutbar“ und „wünschbar“ gilt und haben insofern eine orientierende Funktion. Zum anderen bieten sie die Grundlage, um Öffentlichkeit im Betrieb herzustellen und Kommunikation zwischen den Beschäftigten anzuregen. Sie werden hier zu „Achsen der Diskurse“ in denen die Beschäftigten Orientierungen und Interessen herausbilden, welche die Grundlage ihres Interessenhandelns darstellen. Kollektiv abgesicherte Vereinbarungen dieser Art „begrenzen“ das Handeln der Individuen nicht, sondern sie „ermöglichen“ es ihnen, solidarische Beziehungen herzustellen und damit ihren Interessen mehr Gewicht zu verleihen. Sie bringen Orientierungen in die Prozesse der Herausbildung „teamspezifischer“ Leistungskulturen, die informelle Leistungsstandards und -normen spezifizieren und damit auch eine Definition von „Zumutbarkeit“ hinsichtlich der Arbeits- und Leistungsbedingungen transportieren und bilden so eine Grundlage für die Beschäftigten, das Allgemeine im Besonderen zu erfassen, ihre eigene Situation nicht als privates Schicksal zu erleben, sondern als Moment eines verallgemeinerbaren Problems [Boes 2001].

2.2 Individuelles Interessenhandeln als Herausforderung für die Gewerkschaften

Der Bedeutungszuwachs des individuellen Interessenhandelns der Beschäftigten in der IT-Industrie schafft neue Voraussetzungen für das System der verfassten Mitbestimmung. Bisher stellen sich die betrieblichen Interessenvertretungen und die Gewerkschaften auf diese besonderen Bedingungen weitgehend situativ ein. Allenthalben wurde in unseren Expertengesprächen sowohl bei den Interessenvertretern aus der IT-Industrie als auch „traditioneller“ Industrien ein großes Interesse an einer genaueren Analyse dieser Entwicklung geäußert.

¹⁶ Das Problem einer neuen Rollenbestimmung wird im Umfeld der Gewerkschaften schon längere Zeit kontrovers diskutiert. Gängige Begriffe wie „Moderator“ oder „Berater“ gelten aus nachvollziehbaren Gründen als nicht brauchbar [vgl. Kotthoff 1998].

Die betroffenen Gewerkschaften befinden sich angesichts dieser Entwicklung auf der Suche nach „neuen betriebspolitischen Konzepten“, die den veränderten Anforderungen gerecht werden. Dabei wird unterstellt, dass entsprechende Entwicklungen in der IT-Industrie zwar mit besonderer Vehemenz stattfinden, aber keineswegs auf diese beschränkt bleiben. Das skizzierte Szenario - neue Managementkonzepte, neue Arbeitsformen wie Projekt- und Gruppenarbeit, hochqualifizierte Beschäftigte, „Verkleinbetrieblichung“ der Produktionsstrukturen - greift auch in anderen Branchen Raum und stellt die dortigen Interessenvertreter und die Gewerkschaften vor neue Herausforderungen. Insofern scheint die Annahme berechtigt, dass die IT-Industrie ein „Vorreiter“ dieser Entwicklung ist [Baukrowitz/Boes 2000a]. Eine tiefgehende Analyse erscheint daher geboten.

In den zahlreichen Diskussionen, die wir mit Gewerkschaftern in den letzten Jahren geführt haben, bewegen sich die Vorschläge hinsichtlich der konzeptionellen Grundausrichtung der Gewerkschaften in der IT-Industrie in einem Spannungsfeld zweier Extrempositionen. Die einen plädieren dafür, auf die tayloristischen und neo-tayloristischen Beschäftigtengruppen zu fokussieren, weil hier aufgrund deren Interessenlage am ehesten eine Resonanz zu erwarten sei. Die Gegenposition insistiert darauf, dass die „neuen Arbeitskrafttypen“ in weitgehend selbstorganisierten Arbeitsprozessen in den Mittelpunkt gewerkschaftlicher Politik gestellt werden sollten und mahnt eine radikale Veränderung gewerkschaftspolitischer Konzepte an.

Diese Gegenüberstellung, das lassen unsere Ergebnisse vermuten, ist wahrscheinlich nicht fruchtbar. Weder eine Grundausrichtung der Gewerkschaften entsprechend der Lektorientierung „Hilfsorganisation der Armen und Schwachen“ noch eine nach dem Prinzip „ADAC der High-Performer“ wird den gewerkschaftlichen Zielstellungen langfristig gerecht. Gewerkschaften stehen daher vor der Aufgabe, den je spezifischen Erfordernissen der unterschiedlichen Beschäftigtengruppen gerecht zu werden und zugleich Solidarität zwischen den auseinanderdriftenden Interessengruppen zu organisieren. Daraus ergeben sich eine Reihe von Fragen:

Welche Interessen bestimmen das Interessenhandeln der Beschäftigten in der IT-Industrie? Welche Möglichkeiten und Grenzen des Interessenhandelns erfahren die Beschäftigten?

Welche Differenzen gibt es zwischen unterschiedlichen Beschäftigtengruppen und Unternehmenstypen? Entwickelt sich bezüglich der Inhalte von Interessen sowie der Formen ihrer Durchsetzung eine zunehmende Heterogenität zwischen den Beschäftigtengruppen?

Welchen Einfluss haben die institutionellen Strukturen kollektiver Interessenvertretung auf das individuelle Interessenhandeln einzelner Beschäftigtengruppen? Dabei ist insbesondere von Interesse, nicht nur die auf der Betriebsverfassung basierenden Mitbestimmungsinstitutionen in den Blick zu nehmen, sondern auch alternative Modelle der Mitbestimmung wie z.B. Round Tables, Vertrauenspersonen, Ältestenräte etc., die ins-

besondere in den jungen Unternehmen der IT-Industrie eine gewisse Verbreitung haben [Dowe u.a. 2001], in ihrer Bedeutung zu analysieren.

Mit welchen betriebspolitischen Konzepten können Gewerkschaften den je spezifischen Erwartungen der Beschäftigtengruppen gerecht werden und Solidarität zwischen ihnen herstellen?

Dies berührt zentrale Fragen nach der Zukunft der verfassten Mitbestimmung:

- Unterminiert die Bedeutungszunahme des individuellen Interessenhandelns das Prinzip der kollektiven Interessenvertretung? Unter welchen Bedingungen kommt es zu einer Konkurrenz zwischen individuellem Interessenhandeln, berufsständischem Interessenhandeln einzelner durchsetzungsfähiger Gruppen und den Akteuren und institutionellen Strukturen der verfassten Mitbestimmung? Unter welchen gelingt eine neue Synthese?
- Welche Anforderungen entstehen daraus für gewerkschaftliche Arbeitspolitik und die betriebliche Interessenvertretung?

Ferner stellt sich die Frage nach der Verallgemeinerungsfähigkeit der Ergebnisse:

- Finden wir in der IT-Industrie eine „Sondersituation“ vor oder lassen sich die Befunde auch in „traditionellen“ Industrien finden?

3 Ziel, Forschungsfragen und konzeptionelle Vorüberlegungen

Im Mittelpunkt der Studie steht das Interessenhandeln der Beschäftigten in der IT-Industrie. Zu klären ist, welche Interessen für diese vorrangige Bedeutung haben, mit welchen Formen und Praxen sie diese durchzusetzen versuchen und welche Bedeutung das Interessenhandeln der Beschäftigten für die Charakteristik der Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie hat. Ein Quervergleich zur Situation in den Entwicklungsabteilungen der Automobilindustrie soll darüber hinaus Aufschluss darüber geben, ob die Art des Interessenhandelns der Beschäftigten in der IT-Industrie und die damit verbundene Charakteristik der Arbeitsbeziehungen einer spezifischen Sondersituation dieses Industriesegments geschuldet ist oder ob und inwieweit sie sich in „traditionellen“ Industriebranchen wiederfinden lassen.

Das hier vorgeschlagene Projekt nimmt bei der Analyse der Arbeitsbeziehungen - verglichen mit anderen Analysen dieses Gegenstandsbereichs - einen notwendigen Perspektivenwechsel vor. Im Mittelpunkt der Untersuchung stehen nicht die institutionellen Strukturen der Arbeitsbeziehungen, sondern das Interessenhandeln der Individuen.

3.1 Auswahl des Untersuchungsfelds

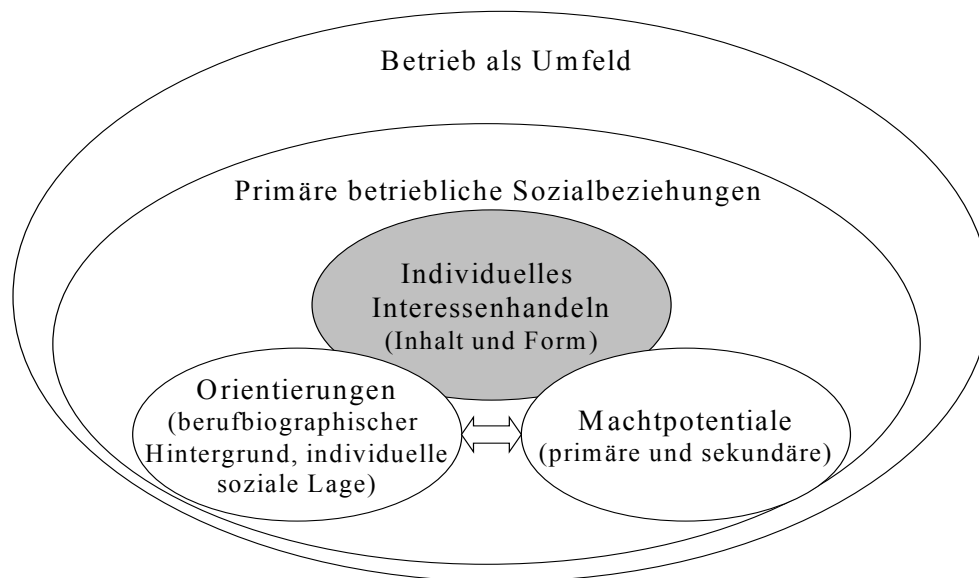
Das Hauptuntersuchungsfeld ist die IT-Industrie. Diese bildet weder eine wirtschaftsstatistische Einheit noch lässt sich ein einheitliches Regulierungssystem der Arbeitsbeziehungen vorfinden. Betrachtet man die offizielle Wirtschaftsstatistik, wie sie beispielsweise vom Bundesamt für Statistik vorgelegt wird, so sind die Segmente, die heute gemeinhin zur IT-Industrie gezählt werden, über sämtliche Wirtschaftsbereiche verstreut [vgl. Nordhause-Janz/Rehfeld 1999]. Einen wichtigen Klärungsversuch in der Diskussion um die Abgrenzung der IT-Industrie stellt die Arbeit von Nordhause-Janz und Rehfeld [1999] dar. Sie unterscheiden die IT-Industrie in einer engen und in einer weiten Abgrenzung. Die enge Definition, auf die wir uns hier beziehen, umfasst die Bereiche Informationstechnik inklusive Software und Dienstleistungen sowie Telekommunikationsdienstleistungen nebst Telekommunikationshardware.

Die Ergebnisse der Studie ARB-IT1 machen deutlich, dass sowohl mit Blick auf das historisch gewachsene System industrieller Beziehungen als auch mit Blick auf Indikatoren wie Beschäftigtenstruktur, Arbeitsformen sowie Produktions- und Arbeitsprozesse deutliche Unterschiede zwischen dem Bereich Informationstechnik und dem Bereich Telekommunikationsdienstleistungen und -hardware bestehen [Boes/ Baukrowitz 2002]. Das unseren Ausgangsüberlegungen zugrundeliegende Szenario aus neuen Managementkonzepten, Arbeitsformen, und Beschäftigtenorientierungen sowie der „Verkleinbetrieblichung“ der Produktionsstrukturen greift im Bereich Informationstechnik zeitlich früher und vehementer als im Bereich der Telekommunikation. Wir konzentrieren uns auf den Bereich der Informationstechnik, weil es uns darauf ankommt, neuere Entwicklungen in einer empirisch möglichst validen Form untersuchen zu können.

3.2 Einflussfaktoren des Interessenhandelns der Beschäftigten

Die Untersuchung des Interessenhandelns der Beschäftigten hat sich einem komplexen Wirkungsgeflecht unterschiedlicher Einflussfaktoren zu nähern. Die für die Analyse angewandte Systematik der Einflussfaktoren des Interessenhandelns der Beschäftigten zeigt folgende Graphik im Überblick:

Übersicht: Einflussfaktoren des Interessenhandelns der Beschäftigten



Im Zentrum der Analyse des Interessenhandelns der Beschäftigten steht die Frage nach dem Inhalt der Interessen und den Formen, mittels derer die Beschäftigten ihre Interessen durchzusetzen versuchen.

In einem pragmatischen Untersuchungszugriff lassen sich die Inhalte der Interessen innerhalb eines Spektrums zwischen dem Interesse nach Schutz (z.B. Begrenzung der Arbeitszeit, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Sicherung des Gehaltsniveaus) und dem nach Autonomie und Gestaltung (Selbstverwirklichung in der Arbeit, Mitgestaltungsmöglichkeiten im Unternehmen, Freiheitsgrade im Arbeitsprozess, Zeitsouveränität etc.) verorten. Die verschiedenen Formen der Interessendurchsetzung unterscheiden wir im Spannungsfeld zwischen Formen der individuellen Interessendurchsetzung und solchen der kollektiven Interessendurchsetzung.

Sowohl hinsichtlich der Frage nach dem Inhalt der Interessen, also dem WAS, als auch hinsichtlich der verschiedenen Formen der Interessendurchsetzung, also dem WIE, erwarten wir deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Beschäftigtengruppen in der IT-Industrie. So zeigt beispielsweise die Studie ARB-IT1, dass in den Unternehmen der IT-Industrie ein heterogenes Spektrum unterschiedlicher Beschäftigtengruppen vorzufinden ist. Dies lässt sowohl hinsichtlich der Arbeitssituation als auch hinsichtlich des Interessenhandelns Unterschiede erwarten.

Die Analyse ist darauf angelegt, die Spezifik des Interessenhandelns der IT-Beschäftigten im Kontext der betrieblichen Arbeitsbeziehungen zu untersuchen und die ein unterschiedliches Interessenhandeln begründenden Wirkungszusammenhänge zu identifizieren. Das darauf gerichtete Untersuchungskonzept analysiert das Interessenhandeln in einem Bezugssystem mit den zentralen Einflussfaktoren Machtpotentiale der

Beschäftigten, Orientierungen der Beschäftigten, primäre betriebliche Sozialbeziehungen und betrieblicher Kontext und zielt darauf die Unterschiede des Interessenhandelns hinsichtlich verschiedener Beschäftigtengruppen und unterschiedlicher Unternehmens- und Mitbestimmungskulturen differenziert zu erfassen.

3.2.1 Machtpotenziale der Beschäftigten

Der Fokus auf das individuelle Interessenhandeln der Beschäftigten macht ein reziprokes Machtkonzept erforderlich, das das Entstehen und die Reproduktion von Macht auch auf der Seite der „Schwächeren“, den Beschäftigten, in den Betrieben theoretisch denkbar macht (wobei keineswegs die prinzipielle Asymmetrie von Machtverhältnissen verneint werden soll). Denn im Gegensatz zu Bravermans [1977] Vorstellungen zu den managerialen Kontrollmöglichkeiten über den Arbeitsprozess entstehen Abhängigkeitsbeziehungen im Betrieb, aus denen wechselseitige Machtpotenziale resultieren. Grundlage ist die im „Transformationsproblem“ [ebd.] explizierte Ungewissheit des Arbeitsprozesses für die Unternehmensseite [Jürgens 1984].

Ein in diesem Zusammenhang häufig rezipiertes Machtkonzept, ist jenes von Crozier und Friedberg: „Die Macht eines Individuums oder einer Gruppe, kurz eines sozialen Akteurs, ist so eine Funktion der Größe der Ungewissheitszone, die er durch sein Verhalten seinen Gegenspielern gegenüber kontrollieren kann. Aber nicht irgendeine Ungewissheitszone (...) diese muss auch relevant sein sowohl in bezug auf das zu behandelnde Problem, als auch hinsichtlich der Interessen der beteiligten Parteien.“ [Crozier/Friedberg 1979, 43]

Eine auf diesen Gedankenstrang aufbauende und für diese Untersuchung potenziell sehr fruchtbare Begriffsstrategie stammt von Jürgens in seiner Unterscheidung von „Primärmacht“ und „Sekundärmacht“. Als Primärmacht begreift er die aus den „Abhängigkeitsbeziehungen zwischen den sozialen Akteuren im Betrieb erwachsenden Machtpositionen“, wohingegen Sekundärmacht „auf bereits kollektiv erkämpften bzw. staatlich gesetzten Regelungen und Institutionen beruht“ [Jürgens 1984, 61]. Wichtig ist hier nicht nur die Entstehung von Macht auf der Seite der Beschäftigten, sondern auch der Zusammenhang oder das Wechselverhältnis zu den institutionellen Interessensvertretungen, also zwischen Primär- und Sekundärmachtpositionen der Belegschaft.

Primärmachtpotenziale können sich aus sehr unterschiedlichen Quellen speisen. Jürgens unterscheidet drei wesentliche:

- „die Ausstattung dieser Personen bzw. Gruppen mit zumindest kurzfristig nicht ersetzbaren „Monopolen“ an produktionsnotwendigem Wissen und Erfahrungen,
- die Aktualisierung dieser „Monopole“ durch den Grad und den Charakter der Störungsanfälligkeit des Fertigungsablaufes sowie

- Art und Anzahl von Optionen, die den Beschäftigten auf dem betriebsinternen bzw. -externen Arbeitsmarkt angesichts ihrer spezifischen Qualifikation und angesichts der jeweiligen Situation auf dem Arbeitsmarkt überhaupt offenstehen.“ [Jürgens 1984, 63f]

Verfasste Jürgens damals diesen Bezugsrahmen vor dem Hintergrund der Einführung neuer Informationstechnologien und deren Einfluss auf die betrieblichen Machtbeziehungen, so ist gegenwärtig die Entwicklung, die sich unter dem Schlagwort „Selbstorganisation“ vollzieht von wichtiger Bedeutung für die Entstehung von Primärmachtpotenzialen. Historisch betrachtet ist die zunehmende Einführung von Selbstorganisation eine Umkehr der tayloristischen Logik, die in der Diktion von Jürgens auf Kontrolle gegenüber den Beschäftigten durch die Enteignung von Primärmacht abzielte. Im Kern beruhen die Prinzipien der Selbstorganisation auf dem bewussten Einräumen von Handlungsspielräumen für die Beschäftigten und führen so zu einer potenziellen Stärkung der Primärmachtpotenziale.

Für die IT-Industrie wird daher allgemein angenommen, dass sie verhältnismäßig große Primärmachtpotenziale besitzen [vgl. Trautwein-Kalms 1995, Boes/Baukrowitz 2002]. Diese resultieren zunächst aus den ausgeprägten Freiheitsgraden im Arbeitsprozess, die aus den verschiedenen Formen selbstorganisierter Arbeit (Projektarbeit, Teamarbeit, etc.) entstehen. Sie resultieren des weiteren aus der Expertenstellung, die viele Beschäftigte in ihren Unternehmen einnehmen. Diese verfügen somit häufig über Wissens- und Erfahrungsmonopole, welche aus der Spezifik der Tätigkeiten entspringen. Und eine dritte Quelle hoher Primärmachtpotenziale ergibt sich aus der Arbeitsmarktsituation in der IT-Industrie. Auch wenn die Zahlen über den Bedarf an IT-Fachkräften überhöht sein mögen, befindet sich zumindest ein Teil der Beschäftigten in einer - verglichen mit anderen Berufsgruppen - komfortablen Lage.

Die genannten Kriterien machen aber auch eine weitergehende Differenzierung erforderlich. Tatsächlich ist nicht für alle Beschäftigtengruppen gleichermaßen davon auszugehen, dass sie über hohe Primärmachtpotenziale verfügen. Vielmehr weist die Studie ARB-IT1 auf große Unterschiede zwischen den Beschäftigtengruppen hin. So unterscheiden sich beispielsweise Beschäftigte in tayloristischen (insbesondere Hardwarefertigung) oder in neo-tayloristischen Arbeitsprozessen (Servicetechniker, Call-Center-Agents, Rechenzentrumsfachkräfte, u.a.) hinsichtlich ihrer Freiheitsgrade im Arbeitsprozess deutlich von Softwareentwicklern, Ingenieuren, IT-Beratern und Vertriebsspezialisten. Damit einhergehend differieren auch die Möglichkeiten, Erfahrungs- und Wissensmonopole aufbauen zu können, deutlich. Während die Unternehmen von bestimmten Spezialisten in den Bereichen Softwareentwicklung oder IT-Beratung bisweilen geradezu abhängig sind, weil sie das strategische Wissen dieser Unternehmen repräsentieren, unterliegen Servicetechniker oder Call-Center-Agents einer detaillierten Analyse ihres Arbeitshandelns mittels derer die Unternehmen große Teile deren Wissens in Datenbanken und Pflichtenheften zusammentragen können. Besonders deutliche Unterschiede lassen sich darüber hinaus hinsichtlich der Chancen auf dem

internen und externen Arbeitsmarkt konstatieren. Es ist keineswegs so, dass für alle Beschäftigtengruppen gleichermaßen sehr gute Arbeitsmarktchancen bestehen. Während bestimmte Spezialisten (insbesondere in den Zukunftsfeldern Internet, betriebswirtschaftliche Standardsoftware, etc.) pro Woche zwei bis drei Anrufe von „headhuntern“ verzeichnen, gelten andere Beschäftigtengruppen als schwer vermittelbar; die angesichts des allenthalben konstatierten Fachkräftemangels überraschend hohe Arbeitslosenquote von 5% [Dostal 2001], verdeutlicht dies.

Hinsichtlich der Sekundärmachtpotenziale der Beschäftigten ist für die IT-Industrie allgemein davon auszugehen, dass sie in vergleichsweise geringem Umfang ausgeprägt sind. Zwar ist die IT-Industrie keine „mitbestimmungs- und tarifvertragsfreie Zone“, wie bisweilen in der öffentlichen Diskussion unterstellt, dennoch kann davon ausgegangen werden, dass die institutionelle Struktur der Arbeitsbeziehungen hier eine geringere Verbreitung hat als in anderen Branchen [vgl. Bispinck/Trautwein-Kalms 1997; Wagner/Schild 1999].

Betrachtet man allerdings einzelne Unternehmen, so ist diese allgemeine Feststellung stark zu differenzieren. Wagner/Schild weisen darauf hin, dass viele bedeutende Unternehmen der IT-Industrie sowohl Tarifverträge als auch Betriebsräte und weitgehende kollektivvertragliche Regelungssysteme aufweisen. Die Untersuchung ARB-IT1 weist nach, dass in der IT-Industrie unterschiedliche Typen von Arbeitsbeziehungen anzutreffen sind. Während die „aufstrebenden Kleinunternehmen“ meist keine direkte Beziehung zum institutionellen System der Arbeitsbeziehungen aufweisen, sind Betriebsräte und Betriebsvereinbarungen in den „Lack-Turnschuh-Unternehmen“ sowie zusätzlich Tarifverträge in den „ehemals fordistischen Unternehmen“ in der Regel verbreitet. Darüber hinaus ist davon auszugehen, dass die Sekundärmachtpotenziale begründenden Institutionen der industriellen Beziehungen selbst in solchen Unternehmen eine gewisse Wirksamkeit entfalten, die keinerlei kollektivvertragliche Regelung aufweisen. Die Untersuchung hat dieser Differenzierung Rechnung zu tragen und die unterschiedliche Charakteristik der Arbeitsbeziehungen zu berücksichtigen.

3.2.2 Orientierungen der Beschäftigten

Zentrale Einflussfaktoren für das Interessenhandeln der Beschäftigten sind weiterhin deren Orientierungen. Diese Untersuchungsdimension hat daher auch in den neueren Studien zu hochqualifizierten Fachkräften und Führungskräften eine hervorgehobene Bedeutung [vgl. Baethge u.a. 1995, Faust u.a. 2000, Kotthoff 1997]. Allgemein wird angenommen, dass die Beschäftigten der IT-Industrie in hohem Maße jene Orientierungen verkörpern, welche hochqualifizierten Expertengruppen und Führungskräften zugeschrieben werden.

Für die Analyse der Orientierungen der Beschäftigten könnte das Forschungskonzept insbesondere an zwei zentralen Dimensionen ansetzen. Dies wäre z.e. die aus dem berufsbiographischen Hintergrund resultierenden Orientierungen der Beschäftigten.

Z.a. gilt es die individuelle soziale Lage, die Lebensführung und das Lebenskonzept in den Blick zu nehmen [vgl. Faust u.a. 2000].

Die Beschäftigten prägen im Laufe ihrer Berufsbiographie zentrale Orientierungsmuster aus, die vor Eintritt in den Betrieb bereits vorgeprägt wurden [vgl. Baethge u.a. 1995, Faust u.a. 2000]. Unterschiedliche Qualifizierungswege und -richtungen haben Einfluss auf die Selbstverortung der Beschäftigten im Betrieb sowie hinsichtlich ihrer „beruflichen Identität“ [Baukrowitz u.a. 1994].

- Dies betrifft sowohl die Selbstverortung in der betrieblichen Hierarchie als auch die fachlich-inhaltliche Orientierung. Gerade die fachlich-inhaltliche Orientierung hat vermutlich zentrale Bedeutung in der IT-Industrie. Traditionell sind hier zwei Professionen bestimmend, eine technisch-mathematische und eine betriebswirtschaftliche Richtung. Gerade die an technischen Maßstäben orientierten Beschäftigten, welche oft die Kerngruppen der Entwicklungsabteilungen bilden, weisen aktuell gegenüber den Ökonomisierungsbestrebungen der Unternehmen eine „immanente Sperrigkeit“ auf [Boes/Baukrowitz 2002], weil ihr Hauptaugenmerk sich auf die Qualität der Produkte und weniger auf deren Ertrag richtet. Sie gelten daher in den Unternehmen als „Künstler“, die man verstärkt dazu bringen müsse, sich nach betriebswirtschaftlichen Vorgaben zu richten, was sie aufgrund ihrer beruflichen Orientierungen häufig zu unterlaufen suchen.
- In der Ausbildung erworbene Handlungsmuster haben oft eine nachhaltige Wirkung für das Verhalten der Beschäftigten und ihre Orientierungen. Insbesondere in Projektgruppen und Teams, die aus vorwiegend jungen Mitarbeitern bestanden, wurden in den Projektleiter-Befragungen zu ARB-IT1 direkte Bezüge der aktuellen Arbeitssituation zur Situation im Studium hergestellt. Wochenendarbeit oder überlange Arbeitszeiten würden von den Beschäftigten als „normal“ erlebt, weil sie es im Studium doch auch so gehalten hätten.
- In anderen Unternehmen erworbene Erfahrungen über Interessenauseinandersetzungen bilden oft eine wichtige Hintergrundfolie, um die Situation im Unternehmen zu bewerten. Gerade wenn in solchen Unternehmen, die keine gewachsene Kultur der Mitbestimmung ausgeprägt haben („Lack-Turnschuh-Unternehmen“ und „aufstrebende Kleinunternehmen“), ein Betriebsrat gebildet wird, sind die zentralen Akteure auf Beschäftigtenseite oft Mitarbeiter, die aus Betrieben kommen, die mitbestimmt waren. Ebenso ist es für Beschäftigte aus mitbestimmten Unternehmen häufig „normal“, den Betriebsrat als legitimen Interessenvertreter zu sehen und seine Unterstützung in Anspruch zu nehmen, während Beschäftigte, denen diese Erfahrung fehlt, in dieser Hinsicht eine viel größere Distanz wahren.

Wesentliche Bedeutung für die Orientierungen der Beschäftigten hat weiterhin deren individuelle soziale Lage [vgl. Faust u.a. 2000].

- Die Befragungen der Projektleiter in der Untersuchung ARB-IT1 weisen auf deutliche Unterschiede zwischen den unterschiedlichen Altersgruppen hinsichtlich der Bewertung ihrer Arbeitssituation hin, die in einem engen Zusammenhang mit ihrer familiären Situation und ihrem Lebenskonzept zu stehen scheinen. Junge IT-Fachkräfte - so die Projektleiter - erleben beispielsweise sehr lange Arbeitszeiten und das Arbeiten am Wochenende als weit weniger belastend als Fachkräfte der mittleren und älteren Gruppe. Die Befragten stellen dies in unmittelbarem Zusammenhang zu deren familiärer Situation: Während jüngere Mitarbeiter oft im Team oder der Belegschaft auch ihre primären soziale Bezugsgruppe sähen und damit überlange Arbeitszeiten nicht unbedingt als Verlust von Lebensqualität und sozialen Beziehungen erlebten, wiesen die Beschäftigten der mittleren und älteren Gruppen oft darauf hin, dass überlange, nicht im Voraus planbare Arbeitszeiten zu Verwerfungen in den privaten Primärbeziehungen führten.
- Deutliche Unterschiede in den Orientierungen sind u.a. aus den genannten Gründen auch bei Männern und Frauen zu erwarten. Insbesondere in den Tätigkeitsbereichen, wo eine hochgradige Flexibilität von den Beschäftigten erwartet wird, so dass die Austarrierung des Verhältnisses von Arbeit und Leben komplexe Anforderungen an die Menschen stellt, sind deutliche Unterschiede zu erwarten [vgl. Raehlmann u.a. 1993, Funder u.a. 1993]. Bei unseren Befragungen stießen wir beispielsweise oft auf die Vermutung, dass sich das Lebenskonzept von männlichen und weiblichen Projektleitern deutlich unterscheidet. Während Frauen in dieser Position meist Singles seien, auf jeden Fall aber ohne Kinder, lebten männliche Projektleiter oft in einer traditionellen Kleinfamilie mit einer - zumindest Übergangsweise - nicht berufstätigen Frau, die das „soziale Hinterland“ organisiere.

Gerade weil die Arbeitssituation in der IT-Industrie die Trennung zwischen Arbeit und Leben „entgrenzt“, weil Arbeitszeiten häufig nicht nach festgelegten Mustern verlaufen, sondern hochgradig flexibel sind, und vor allem, weil die Arbeit den „ganzen Menschen fordert“, entsteht für viele Beschäftigte ein komplexes Spannungsfeld zwischen den Anforderungen der Arbeit und ihren Interessen an ihrer individuellen Lebensgestaltung. Aus diesem Spannungsfeld erwachsen nach unseren Erfahrungen [Boes/Baukowitz 2002, Kratzer 2001] je nach individueller Lage sehr unterschiedliche Orientierungen der Beschäftigten, die nachhaltigen Einfluss auf deren Interessen haben.

3.2.3 Primäre betriebliche Sozialbeziehungen

Das individuelle Interessenhandeln der Beschäftigten ist generell nicht unabhängig vom unmittelbaren sozialen Umfeld im Betrieb zu verstehen. In der Auseinandersetzung mit Kollegen bilden sich Orientierungen heraus, Interessen werden in täglichen Gesprächen entwickelt und deren Durchsetzung erwogen. Es scheint uns daher dringend geboten, diesen Aspekt einzubeziehen.

Im Zuge des fortschreitenden Prozesses der Dezentralisierung von Organisationsstrukturen nehmen verschiedene Formen der Gruppen- und Projektarbeit deutlich zu. Während traditionelle tayloristische Formen der Arbeitsorganisation darauf gerichtet waren, die Kooperations- und Kommunikationsbeziehungen der Beschäftigten untereinander durch die Zwischenschaltung technischer Systeme oder formeller Regeln und Anweisungen zu minimieren (was aber häufig geradezu den gegenteiligen Effekt hatte, weil es erheblicher Anstrengungen der Beschäftigten bedurfte, um ineffizient geregelte Arbeitsprozesse am Laufen zu halten), beinhalten Arbeitsformen wie Team-, Gruppen- oder Projektarbeit potenziell eine Ausweitung der Kooperations- und Kommunikationsmöglichkeiten der Beschäftigten.

Insbesondere in der IT-Industrie spielen Gruppen- und Teamarbeit (traditionell) eine wichtige Rolle. Neben der einfachen Funktions- und Aufgabenintegration finden sich hier häufig Projektteams, die in der Triade der Steuerungsgrößen Ziel-, Budget- und Zeitvorgaben, sehr hohe Autonomiespielräume genießen. Hier ist davon auszugehen, dass die zunehmende soziale Einbindung der Beschäftigten in die engen Kooperations- und Kommunikationsprozesse von Arbeitsgruppen nachhaltigen Einfluss auf deren Interessenhandeln hat, ohne dass die Wirkungsrichtung dieses Faktors unilinear bestimmbar wäre.

- Teams haben eine nicht zu unterschätzende Bedeutung für die Herausbildung und Veränderung von Orientierungen auf der Seite der einzelnen Mitglieder. „Teamspezifische“ Leistungskulturen bilden sich heraus, die informelle Leistungsstandards und -normen spezifizieren und damit auch eine Definition von „Zumutbarkeit“ hinsichtlich der Arbeits- und Leistungsbedingungen transportieren.
- Damit stellen sie einen wichtigen Bestimmungsfaktor für Primärmacht dar, welcher die Primärmachtpotenziale der Beschäftigten sowohl erweitern als auch einschränken kann. Sowohl die Herausbildung von Solidaritätsnormen und damit die Erweiterung der Handlungsmöglichkeiten und Durchsetzungschancen gegenüber der Geschäftsleitung, als auch „peer group pressure“ [Deutschmann 1989] und damit die Einschränkung der Handlungsmöglichkeiten sind denkbar. Geht die Existenz von Solidaritätsnormen eher mit einer Stärkung der Primärmacht einher, führt „peer group pressure“ vielmehr zu einer Aushöhlung. Denn die soziale Kontrolle bezieht sich dabei nicht nur auf die konkrete Arbeitsleistung, sondern kann weit darüber hinaus gehen, indem die „Kollegialkontrolle“ die Person als Ganzes ins Visier nimmt, also „Verantwortungsbereitschaft, Leistungsbereitschaft, Kooperationsbereitschaft, Solidarität“ [Minssen 1995, 347]. Aufgrund des persönlichen Charakters der Beziehungen innerhalb der Gruppe kann die Grenze zwischen Arbeits- und Privatsphäre fließend werden.

Die Untersuchung ARB-IT1 zeigt aber auch, dass nicht generell davon ausgegangen werden kann, dass die Beschäftigten der IT-Industrie in Gruppen arbeiten. Mitarbeiter in den Call-Centern arbeiten oft in Großraumbüros ohne feste Einbindung in Teams. Servicetechniker, Softwareentwickler, IT-Berater und Vertriebsbeauftragte arbeiten oft

als „Einzelkämpfer“ beim Kunden und haben bisweilen nur eine rudimentäre Einbindung in feste soziale Zusammenhänge. Durch die verstärkte Nutzung von Informations- und Kommunikationstechniken wird es für viele Beschäftigte möglich, von zu Hause aus zu arbeiten oder die häufigen Reisen als Arbeitszeit zu nutzen. Auch hier kann es zu einer Aufweichung der sozialen Einbindung der Beschäftigten kommen. Unter den genannten Bedingungen können sich für die betroffenen Beschäftigtengruppen u.U. deutliche Unterschiede zu solchen Beschäftigtengruppen ergeben, die in Gruppenarbeit arbeiten, welche wiederum Unterschiede im Interessenhandeln begründen können.

WAS und WIE des Interessenhandelns nach einzelnen Beschäftigtengruppen

Bezüglich der relevanten Einflussfaktoren Orientierungen, Machtpotenziale sowie Einbindung in primäre betriebliche Sozialbeziehungen sind für die unterschiedlichen Beschäftigtengruppen der IT-Industrie große Unterschiede zu unterstellen. Die Auswahl der zu befragenden Personen muss dem gerecht werden und eine entsprechende Streuung gewährleisten.

Einen wichtigen Anhaltspunkt für die Auswahl der Beschäftigten liefert die Unterscheidung von Beschäftigtengruppen, welche im Projekt ARB-IT1 entwickelt wurde. Demnach sind mit Blick auf die genannten Einflussfaktoren im wesentlichen drei Gruppen von Beschäftigten zu unterscheiden:

- Beschäftigte in tayloristischen und neo-tayloristischen Arbeitszusammenhängen mit geringen Selbstorganisationsspielräumen oder einer engmaschigen Kontrolle der Arbeitsprozesse, einem mittleren Qualifikationsniveau und einem unteren oder mittleren Gehaltsniveau. Dies sind z.B.: Fertigungsarbeiter, Servicetechniker, Rechenzentrumsmitarbeiter, Call-Center-Agents.
- Beschäftigte mit großen Selbstorganisationsspielräumen, hohem Qualifikationsniveau und einem mittleren oder hohen Gehaltsniveau. Dies sind z.B.: Software-Entwickler, Ingenieure, IT-Berater.
- Beschäftigte mit großen Selbstorganisationsspielräumen, einem hohen Qualifikationsniveau, einem hohen Gehaltsniveau mit hohen variablen Vergütungsbestandteilen. Dies sind z.B.: Vertriebsbeauftragte, Führungskräfte.

Die durchgeführten Interviews mit Projektleitern dieser Bereiche im Rahmen von ARB-IT1 sowie die vorliegenden Studien zur IT-Industrie [Trautwein-Kalms 1995] verdeutlichen, dass hinsichtlich dieser drei Gruppen deutliche Unterschiede hinsichtlich des WAS als auch des WIE des Interessenhandelns anzutreffen sind.

Nimmt man die oben dargestellte Unterscheidung auf, wonach sich die Inhalte der Interessen (WAS) in einem Spannungsfeld zwischen dem Interesse nach Schutz (z.B. Begrenzung der Arbeitszeit, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Sicherung des Gehaltsniveaus) und dem nach Autonomie und Gestaltung (Selbstverwirklichung in der Arbeit,

Mitgestaltungsmöglichkeiten im Unternehmen, Freiheitsgrade im Arbeitsprozess, Zeitsouveränität etc.) verorten lassen, so legen sowohl die bisher vorliegenden Ergebnisse zur IT-Industrie als auch die Studien zu den Orientierungen von Führungskräften [Baethge u.a. 1995; Kotthoff 1997; Faust u.a. 2000] die Vermutung nahe, dass sich das Interessenhandeln der Beschäftigten der ersten Gruppe (tayloristische und neo-tayloristische Arbeitsformen) eher auf der Seite von Schutzinteressen verorten lassen, während sich das Interessenhandeln der hochqualifizierten Beschäftigtengruppen im Bereich der Entwicklung und Beratung sowie im Vertrieb und im Führungsbereich stärker an Interessen nach Autonomie orientiert.

Ebenso ist auch eine Differenzierung der Beschäftigtengruppen hinsichtlich der Formen der Interessendurchsetzung (WIE) zu erwarten. Während die Beschäftigten aus der erstgenannten Gruppe entsprechend der vorgelegten Unterscheidung zwischen Formen der individuellen Interessendurchsetzung und solchen der kollektiven Interessendurchsetzung eher kollektiven Formen der Interessendurchsetzung zuzuneigen scheinen und auch für die Betriebsräte bisher leichter ansprechbar sind, sind die beiden übrigen Beschäftigtengruppen vermutlich stärker dem Pol der individuellen Durchsetzungsformen zuzurechnen. Dabei verdeutlichen die Interviews mit den Betriebsräten, die wir im Rahmen von ARB-IT1 durchgeführt haben, dass auch zwischen diesen beiden Gruppen große Unterschiede hinsichtlich ihrer Einstellung zu kollektiven Formen der Interessenvertretung zu erwarten sind.

Eine weitere wichtige Differenzierung ist darüber hinaus, auch mit Blick auf die Situation von Männern und Frauen zu machen. Insbesondere hinsichtlich der Interesseninhalte sind Unterschiede zu erwarten. Frauen sind innerhalb der Beschäftigtenstruktur der IT-Unternehmen vor allem in den Bereichen mit niedriger und mittlerer Qualifikation vertreten, in den Hochqualifiziertenbereichen sowie unter den Führungskräften sind sie unterrepräsentiert [vgl. Trautwein-Kalms 2001]. Des weiteren kann unterstellt werden, dass - die im gesellschaftlichen Durchschnitt - unterschiedliche Lebenssituation von Männern und Frauen gerade angesichts der besonderen Bedingungen in der IT-Industrie Auswirkungen auf das Interessenhandeln haben können. „Entgrenzte Arbeit“ [Kratzer 2001], wie sie in der IT-Industrie strukturprägend ist, lässt häufig wenig Raum für Teilzeitarbeitsplätze: entweder „ganz oder gar nicht“ ist hier meist die Devise. Wer seine Arbeitszeit nicht hochflexibel entsprechend der Erfordernisse des Projektteams disponieren kann, kann für ein Team schnell „untragbar“ werden. Dies könnten Gründe dafür sein, dass die in den 80er und 90er Jahren erhoffte Ausweitung des Anteils von Frauen in der IT-Industrie nicht stattgefunden hat. Deren Anteil liegt recht konstant bei ca. 20% [Trautwein-Kalms 2001].

Entscheiden sich Frauen für ein Miteinander von Arbeiten und Familie, so haben sie häufig enger abgesteckte Grenzen, weil beispielsweise Kindergärten und Schulen festgelegte Öffnungszeiten haben. Dies kann nicht zuletzt die Chancen für eine berufliche Weiterbildung unterminieren, weil von IT-Beschäftigten häufig erwartet wird, dass sie diese in der Freizeit erledigen. Des weiteren sind aus den gleichen Gründen die Mög-

lichkeiten der räumlichen Mobilität oft eingeschränkt - also beispielsweise ein karriereförderliches Projekt im Ausland zu übernehmen. Dies kann den beruflichen Aufstieg von Frauen erschweren, wenn nicht sogar verhindern. Der geringe Anteil von Frauen in Führungspositionen mag hier als Indiz gewertet werden [vgl. ebd.].¹⁷

Für das Interessenhandeln könnte dies bedeuten, dass Frauen sich schneller gegenüber einem „Arbeiten ohne Ende“ und einer unbedingten Flexibilität verschließen (müssen) und auch nicht ohne weiteres bereit sind, die Arbeit mit in die Freizeit zu nehmen. Hierbei sind jedoch vermutlich erhebliche Unterschiede auch zwischen den Frauen zu erwarten. Gerade bei hochqualifizierten Frauen sowie bei Frauen in Führungspositionen, ist aufgrund der spezifischen Selektionsmechanismen in der IT-Industrie, welche nicht nur die berufliche und persönliche Qualifikation, sondern auch die Lebensweise und -entwürfe zum Selektionskriterium machen, sogar zu vermuten, dass deren Orientierungen und ihr Interessenhandeln sich nicht wesentlich von den Männern dieser Beschäftigtengruppen unterscheiden [vgl. Kratzer 2001]. Für das beantragte Projekt bedeutet das, dass - soweit als möglich - nicht nur den Unterschieden zwischen Männern und Frauen jeweils vergleichbarer Qualifikations- bzw. Tätigkeitsstufen, sondern auch den möglichen Unterschieden in den Interessenorientierungen und im Interessenhandeln zwischen verschiedenen Gruppen weiblicher IT-Beschäftigter nachzugehen ist.

3.2.4 Betriebliches Umfeld

Das individuelle Interessenhandeln der Beschäftigten kann ferner nur im Kontext des konkreten betrieblichen Umfelds verstanden werden. 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 kleinen Dienstleistern, Selbständigen und „freien Mitarbeitern“ unter Führung von Produktionsfirmen erstellt werden, die ihrerseits nur noch einen Bruchteil der Arbeitskräfte fest beschäftigen [vgl. Sydow/Windeler 1999, Sydow/Wirth 2000], 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 Produktionsnetzwerken.

Insofern ist es notwendig unterschiedliche Dimensionen der Betriebe zu erfassen, die das individuelle Interessenhandeln der Beschäftigten als Umfeldfaktoren beeinflussen. Weitreichende Unterschiede zwischen den Unternehmen der IT-Industrie werden ins-

¹⁷ Bei IBM liegt der Anteil der Frauen in Führungspositionen bei 9%; bei debis ist er mit 6% zu beziffern [Computerzeitung vom 9.7.98; zit. n. Trautwein-Kalms 2001].

besondere von der Studie ARB-IT1 hervorgehoben. Identifiziert werden drei unterschiedliche Unternehmenstypen, die sich hinsichtlich der Arbeits- und Leistungs politik des Unternehmens, der institutionellen Struktur der Arbeitsbeziehungen und der Unternehmenskultur deutlich unterscheiden und je eigene Umfeldbedingungen für die Entwicklung des individuellen Interessenhandelns erwarten lassen.

Die „*ehemals fordistischen Unternehmen*“ waren bis Mitte der 90er Jahre von traditionellen Unternehmensstrukturen geprägt. Obwohl hier immer schon ein Teil der Mitarbeiter projektartig arbeitete oder Expertentätigkeit ausübte, zeichneten sich diese Unternehmen bis Anfang der 90er Jahre durch eine hierarchisch gestaffelte Organisation, arbeitsteilig organisierte Arbeitsprozesse und relativ viele Beschäftigte unterhalb des Hoch- bzw. Fachhochschulniveaus aus. Seit einigen Jahren jedoch reorganisieren sich diese Unternehmen und bilden neue Arbeitsformen aus. Die Arbeitsbeziehungen in den ehemals „fordistischen“ Unternehmen sind von der dualen Struktur industrieller Beziehungen in Deutschland geprägt. Sie sind bestimmt durch die Einbindung in unternehmensübergreifende Verhandlungssysteme und Akteurskonstellationen sowie das Vorhandensein zweier starker Akteure (Unternehmensleitung und Betriebsrat) auf der Unternehmensebene.¹⁸ Die mit der forcierten Etablierung neuer Arbeitsformen anzutreffenden „neuen Beteiligungsformen“ bilden darüber hinaus eine dritte - an Bedeutung gewinnende - Beziehungsebene des Interessenaustauschs zwischen Beschäftigten und Unternehmen.

Eine ganz andere Entwicklung durchlaufen die „*aufstrebenden Kleinunternehmen*“. Sie verfügen durchgängig nicht über Betriebsräte und tarifvertragliche Bindungen und vollziehen den Interessenaustausch zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern vorrangig durch persönliche Kommunikation auf der Basis vergemeinschafteter Sozialbeziehungen.

Eine dritte Gruppe, die wir „*Lack-Turnschuh-Unternehmen*“ nennen, beschreitet einen Weg dazwischen. Es sind meist mittelgroße Unternehmen, die einerseits selbst organisierte Arbeitsprozesse und ein personales Leitungsmodell und andererseits eine formale Leitungsstruktur verbinden. Fast alle von uns als „Lack-Turnschuh-Unternehmen“ eingestuft Unternehmen haben zwar eine gewählte betriebliche Interessenvertretung, weisen aber keine tarifvertraglichen Bindungen auf. In diesen Unternehmen sind die Arbeitsbeziehungen geprägt durch das Nebeneinander unterschiedlicher Formen des Interessenaustauschs, die mehr oder weniger in Konflikt zueinander stehen. Die Unternehmensleitung setzt vorrangig auf die Wahrung ihres Direktionsrechts, hält die Beteiligungsmöglichkeiten im Arbeitsprozess für ausreichend und stellt die Legitimität

¹⁸ In allen Unternehmen dieses Typs bestehen seit vielen Jahren nach dem Betriebsverfassungsgesetz gewählte Interessenvertreter, die als Institution gut in den Unternehmen verankert und durch geltende Tarifverträge gestützt sind. Die gewählten Betriebsräte haben eine starke Position als Akteure im Interessenaustausch und pflegen ein professionelles Verhältnis zu den Unternehmensleitungen. Zudem ist der Interessenaustausch in hohem Maße vertraglich abgesichert. Sie verfügen meist über ein weit ausdifferenziertes Regelwerk von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen.

der gewählten Interessenvertretung mehr oder weniger in Frage. Anders als in den ehemals „fordistischen“ Unternehmen wird keine einvernehmliche Lösung zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat über die Formen des Interessenaustauschs im Unternehmen hergestellt [Boes/Baukrowitz 2002].

4 Literatur

- Abel, J./Sperling, H.J. (Hrsg.) (2001): Umbrüche und Kontinuitäten. Perspektiven nationaler und internationaler Arbeitsbeziehungen, München/Mering.
- Ahlers, E.; Trautwein-Kalms, G. (2001): Sonderbefragung von Betriebsräten im IT/SW-Bereich, Düsseldorf (im Erscheinen).
- Altmann, N.; Deiß, M.; Döhl, V.; Sauer, D. (1986): Ein „Neuer Rationalisierungstyp“ - neue Anforderungen an die Industriesoziologie. In: Soziale Welt, Heft 2/3, S. 191-206.
- Baethge, M. (1991): Arbeit, Vergesellschaftung, Identität - Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. In: Soziale Welt Heft 1, S. 260-278.
- Baethge, M. (1995): Übergänge wohin? Zur Reinstitutionalisierung der Gesellschaft im Spannungsfeld von Innovativität und Sozialität. In: Soziologisches Forschungsinstitut - SOFI (Hrsg.): Im Zeichen des Umbruchs. Beiträge zu einer anderen Standortdebatte, S. 33 ff.
- Baethge, M.; Denking, J. (1995): Kadritzke, U.: Das Führungskräfte-Dilemma. Manager und industrielle Experten zwischen Unternehmen und Lebenswelt, Frankfurt/New York.
- Baukrowitz, A.; Boes, A. (1996): IT-Fachkräfte auf dem Weg in die „Informationsgesellschaft“ - Konzeptionelle Anregungen zur Neuordnung des Berufsfelds. In: H. Schwarz (Hrsg.): Computerberufe im System der dualen Berufsausbildung und die Zukunft der DV-Kaufleute. Wissenschaftliche Diskussionspapiere des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB), Heft 20, Berlin und Bonn, S. 35-47.
- Baukrowitz, A.; Boes, A. (1997): Fachkräfteentwicklung in der Informations- und Kommunikationstechnikbranche - Zu den Chancen neuer Ausbildungsberufe. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 1, S. 12-16.
- Baukrowitz, A.; Boes, A. (2000a): Ein neuer Arbeitskrafttyp entsteht. Die Informations- und Telekommunikations-Industrie bringt neue Arbeitsformen hervor. In: Frankfurter Rundschau, Dokumentation, Ausgabe Nr. 52 vom 2. März.
- Baukrowitz, A.; Boes, A. (2001): Bewegung in den Arbeitsbeziehungen. Das wandlungsfähige deutsche System passt unterschiedlich gut. In: Die Mitbestimmung, Heft 6, S. 42-45.
- Baukrowitz, A.; Boes, A.; Eckhardt, B. (1994): Software als Arbeit gestalten. Konzeptionelle Neuorientierung der Aus- und Weiterbildung von Computerspezialisten.
- Baukrowitz, A.; Boes, A.; Schmiede, R. (2001): Die Entwicklung der Arbeit aus der Perspektive ihrer Informatisierung. In: I. Matuschek, A. Henninger, F. Kleemann (Hrsg.): Neue Medien im Arbeitsalltag. Empirische Befunde, Gestaltungskonzepte, Theoretische Perspektiven. Wiesbaden (im Erscheinen).
- Baukrowitz, A.; Boes, A.; Schwemmler, M. (1998): Veränderungstendenzen der Arbeit im Übergang zur Informationsgesellschaft - Befunde und Defizite der Forschung. In: Enquete-Kommission Zukunft der Medien in Wirtschaft und Gesellschaft. Deutschlands Weg in die Informationsgesellschaft. Deutscher Bundestag (Hrsg.): Arbeitswelt in Bewegung: Trends, Herausforderungen, Perspektiven, Bonn, S. 13-170.
- Bispinck, R.; Trautwein-Kalms, G. (1997): Gewerkschaftliche Tarifpolitik im Sektor Informationstechnik. Ausgangsbedingungen, bestehende tarifliche Regelungen und neue gewerkschaftliche Handlungsansätze. In: WSI-Mitteilungen Heft 4, S. 228-241.

- Blessing, K. (2001): New Economy erfordert Vielfalt und Offenheit. In: Mitbestimmung, Heft 5, S. 43-45.
- Boes, A. (1997a): Der Arbeitsmarkt für Informatik-Fachkräfte. In: Berufsrundschau, Verlags-sonderseiten der Frankfurter Rundschau, Ausgabe Nr. 33 vom 8. Februar.
- Boes, A. (1997b): Der Kunde ist immer der König. Wo heute die Chancen der dualen Ausbildung liegen. In: Berufsrundschau, Verlags-sonderseiten der Frankfurter Rundschau, Ausgabe Nr. 33 vom 8. Februar.
- Boes, A. (2001): Zukunftsprojekt Mitbestimmung? Empirische Untersuchung des Wandels der Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie, München.
- Boes, A.; Baukrowitz, A.; Eckhardt, B. (1995): Herausforderung »Informationsgesellschaft«. Die Aus- und Weiterbildung von IT-Fachkräften vor einer konzeptionellen Neuorientierung. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 2, 28. Jg., S. 239-251.
- Boes, A.; Baukrowitz, A. (2002): Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie. Erosion oder Innovation der Mitbestimmung?, Berlin
- Bosch, G. (2001): Dienstleistungsgesellschaft: Strukturwandel, Arbeitsbedingungen Leitbilder der Gewerkschaften. In: Sommer, M.; Schröder, L.; Schwemmler, M. (Hrsg.): Neu denken - Neu handeln: Arbeit und Gewerkschaften im digitalen Kapitalismus. Hamburg, VSA-Verlag, S. 36-56.
- Boß, C.; Roth, V. (1992): Die Zukunft der DV-Berufe.
- Brandl, S./Lawatsch, U. (1999): Vernetzung von betrieblichen Interessenvertretungen entlang der Stoffströme, Discussion Paper des WZB, Berlin.
- Braverman, H. (1977): Die Arbeit im modernen Produktionsprozeß, Frankfurt/New York.
- Brose, H.-G. (2000): Einleitung: Die Reorganisation der Arbeitsgesellschaft. In: H.-G. Brose (Hrsg.): Die Reorganisation der Arbeitsgesellschaft, Frankfurt, S. 9-28.
- Buss, K.-P.; Wittke, V. (2000): Mikrochips für Massenmärkte - Innovationsstrategien der europäischen und amerikanischen Halbleiterhersteller in den 90er Jahren. In: Verbund Sozialwissenschaftliche Technikforschung, Mitteilungen, Heft 22. München.
- Castells, M. (1996): The Rise of the Network Society (The Information Age: Economy, Society and Culture, vol. I), Malden/ Mass./ Oxford/ UK/Blackwell Publishers.
- Classen, H./Koller, B. (2001): „Wir sind Quasibetriebsräte“. In: Mitbestimmung, Heft 6, 2001, S. 48-51.
- Crozier, M.; Friedberg, E. (1979): Macht und Organisation, Die Zwänge kollektiven Handelns, Königstein.
- Deckstein, D./Felixberger, P. (2000): Arbeit neu denken. Wie wir die Chancen der New Economy nutzen können, Frankfurt/New York.
- Deiß, M. (2000): Betriebsrat - Quo vadis? Interessenvertretung in vernetzten Wertschöpfungsketten. In: U. Klitzke u.a. (Hrsg.): Vom Klassenkampf zum Co-Management, Hamburg, S. 117-146.
- Deiß, M.; Altmann, N.; Döhl, V.; Sauer, D. (1989): Neue Rationalisierungsstrategien in der Möbelindustrie II - Folgen für die Beschäftigten, Frankfurt/New York.
- Deiß, M.; Döhl, V. (Hrsg.) (1992): Vernetzte Produktion - Automobilzulieferer zwischen Kontrolle und Autonomie, Frankfurt/New York.
- Deiß, M.; Heidling, E. (2001): Betriebsrat unter Veränderungsdruck. Innovative Formen der Mobilisierung von Expertenwissen und ihre Konsequenzen für die Interessenvertretung, München.
- Deutschmann, Ch. (1985): Der Weg zum Normalarbeitstag. Die Entwicklung der Arbeitszeiten in der deutschen Industrie seit 1918, Frankfurt (M.).

- Deutschmann, Ch. (1989): Reflexive Verwissenschaftlichung und kultureller „Imperialismus“ des Managements. In: Soziale Welt , Heft 40, S. 374-396.
- DIW; Prognos AG (1996): Künftige Entwicklung des Mediensektors, Berlin, Basel.
- Döhl, V./Kratzer, N./Sauer, D. (2000): Krise der NormalArbeit(s)Politik - Entgrenzung von Arbeit - neue Anforderungen an Arbeitspolitik. In: WSI-Mitteilungen, Heft 1, S. 5-17.
- Döhl, V.; Kratzer, N.; Moldaschl, M.; Sauer, D. (2000): Die Auflösung des Unternehmens? - Zur Entgrenzung von Kapital und Arbeit. In: U. Beck; W. Bonß (Hrsg.): Reflexive Modernisierung, Frankfurt.
- Döhl, V.; Sauer, D. (1994): Arbeit in der Kette. Zur neuen Wertschätzung von Arbeit in vernetzter Produktion. In: Sonderforschungsbereich 333 der Universität München (Hrsg.): Mitteilungen 8, München, S. 103-116.
- Döhl, V.; Sauer, D.; Trautwein-Kalms, G. (1999): Beschäftigungssicherung durch Ausgründung - Das Exempel DiTEC - ein Modell der Zukunft? Ergebnisse einer Ausgründungsrecherche, hektogr., Düsseldorf/München, November 1999.
- Döhl, V; Kratzer, N.; Sauer, D. (2000): Krise der Normalarbeit(s)Politik - Entgrenzung von Arbeit - neue Anforderungen an Arbeitspolitik. In: Mitteilungen, Heft 1, S. 5-17.
- Dörre, K. (1996): Die „demokratische Frage“ im Betrieb. Zu den Auswirkungen partizipativer Managementkonzepte auf die Arbeitsbeziehungen in deutschen Industrieunternehmen. In: SOFI-Mitteilungen Nr. 23, S. 7ff.
- Dörre, K. (2000): Arbeit, Partizipation und Solidarität im Aktionärskapitalismus. In: Widerspruch , Heft 39, S.28-41.
- Dostal, W. (1993): Qualifikation von Fachkräften der Informationstechnik - Grundständige Ausbildung vs. zertifizierte Weiterbildung. Explorativstudie für das BiBB, unveröffentlicht.
- Dostal, W. (2001): Turbulenzen im IT-Arbeitsmarkt, Ms., erscheint im Informatik-Spektrum, Nürnberg.
- Dowe, C./Welzel, C./Stradtman, P./Bieber, C./Scharfenberg, H. (2001): „Are we family?!“ Mitarbeiter-Mitbestimmung in der New Economy, Berlin.
- Drexel, I. (1985): Wann werden Arbeitskräfte gegen Rationalisierung aktiv? Thesen zum Zusammenhang zwischen subjektiven Aktionspotentialen und Erwerbsverlaufsmustern. In: W. Fricke; W. Schuchardt (Hrsg.): Innovatorische Qualifikationen - Eine Chance gewerkschaftlicher Arbeitspolitik, Bonn, S. 56-72.
- Drüke, H. (1997): Kompetenz im Zeitwettbewerb: Politik und Strategien bei der Entwicklung neuer Produkte, Berlin.
- Düll, K.; Bechtle, G. (1998): Die Krise des normierten Verhandlungssystems - Rationalisierungsstrategien und industrielle Beziehungen im Betrieb. In: K.M. Bolte (Hrsg.): Mensch, Arbeit und Betrieb, Weinheim, S. 215-244.
- Esser, J.; Lüthje, B.; Noppe, R. (Hrsg.) (1997): Europäische Telekommunikation im Zeitalter der Deregulierung. Infrastruktur im Umbruch, Münster.
- Faust, M.; Jauch, P.; Notz, P. (2000): Befreit und entwurzelt: Führungskräfte auf dem Weg zum „internen Unternehmer“, München/Mering.
- Flecker, J. (2000): Transnationale Unternehmen und die Macht des Orts. In: Ch. Dörrenbacher/D. Plehwe (Hrsg.): Grenzenlose Kontrolle? Berlin, S. 45-70.
- Frerichs, J./Martens, H. (1999): Betriebsräte und Beteiligung, Köln/Dortmund 1999.
- Frerichs, J./Pohl, W. (2000): Akteure des Wandels - Handlungs- und Lernanforderungen an betriebliche Interessenvertretungen in Reorganisationsprozessen, Köln.
- Frick, B.; Kluge, N.; Streeck, W. (Hg.) (1999): Die wirtschaftlichen Folgen der Mitbestimmung - Expertenberichte für die Kommission Mitbestimmung. Frankfurt, Campus Verl.

- Friedrichs, J. (1980): Methoden der empirischen Sozialforschung.
- Funder, M. (2000): Entgrenzung von Organisationen - eine Fiktion? In: H. Minssen (Hrsg.): Begrenzte Entgrenzungen, Berlin, S. 19-45.
- Funder, M.; Meiners, B.; Raehlmann, I. (1993): Flexible Arbeitszeiten im Einzelhandel. Auswirkungen auf die Arbeits- und Lebenswelt von Frauen. In: G. Klein, A. Treibel (Hrsg.): Begehren und Entbehren. Bochumer Beiträge zur Geschlechterforschung.
- Gesterkamp, T. (2000): Vom Betriebsrat zum Netzrat. In: Mitbestimmung, Heft 11, S. 59.
- Hartmann, M. (1993): Informatiker zwischen Professionalisierung und Proletarisierung. In: Soziale Welt., Heft 3, S. 392 ff.
- Hassel, A. (1999): The Erosion of the German System of Industrial Relations. In: British Journal of Industrial Relations, Number 3, pp. 483-505.
- Hassel, A./Kluge, N. (1999): Die quantitative Entwicklung der Mitbestimmung in Deutschland. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 3/99, 50.Jg., S. 167-176.
- Hauser-Ditz, A./Kluge, N. (2001): Vorteil Mitbestimmung: Vom Nutzen innerbetrieblicher Kooperation. In: J. Abel/J. Sperling (Hrsg.): Umbrüche und Kontinuitäten, München und Mering, S. 169-185.
- Heidemann, W. (2000): Weiterentwicklung und Mitbestimmung im Spiegel betrieblicher Vereinbarungen, Düsseldorf.
- Heidenreich, M.; Töpsch, K. (1998): Die Organisation der Arbeit in der Wissensgesellschaft. In: Industrielle Beziehungen, Heft 1, S.13-44.
- Heidling, E. (1997): Interessenvertretung im Netz - Insitutionalisierte Interessenvertretung im Kfz-Gewerbe, Frankfurt/New York.
- Heidling, E. (1999) Interessenvertretung in strategischen Netzwerken zwischen Verhandlung und Blockade. In: Industrielle Beziehungen, Heft 1, S. 52-72.
- Hielscher, V.; Hildebrandt, E. (1999): Zeit für Lebensqualität. Auswirkungen verkürzter und flexibilisierter Arbeitszeiten auf die Lebensführung, Berlin.
- Hilbert, J.; Sperling, H.J. (1990): Die kleine Fabrik. Beschäftigung, Arbeit und Arbeitsbeziehungen, München/Mering.
- Hilbert, J.; Sperling, H.J.; Fretschner, R. (1999): Interessenvertretung in Klein- und Mittelbetrieben. In: Müller-Jentsch, S. 275-272.
- Hofmann, H.; Saul, C. (1996): Qualitative und quantitative Auswirkungen der Informationsgesellschaft auf die Beschäftigung. Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft, München.
- Jürgens, U. (1984): Die Entwicklung von Macht, Herrschaft und Kontrolle im Betrieb als politischer Prozeß - eine Problemskizze zur Arbeitspolitik. In U. Jürgens, F. Naschold (Hrsg.): Arbeitspolitik, Leviathan, Sonderheft 5, S. 58-91.
- Kamp, L. (1999): Mitbestimmungstrends. In: Die Mitbestimmung, Heft 6+7/99, S. 35-37.
- Kamp, L. (2000): Telearbeit - Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Analyse und Handlungsempfehlungen. Edition der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 31, Düsseldorf.
- Kamp, L.; Klein-Schneider, H.; Leittretter, S.; Müller, M.; Müller, S.; Heidemann, W. (2000): Weiterentwicklung von Mitbestimmung im Spiegel betrieblicher Vereinbarungen - Auswertung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Edition der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 45, Düsseldorf.
- Kern, H.; Schumann, M. (1984): Das Ende der Arbeitsteilung? München.
- Kißler, L./Graf, M./Wiechmann, E. (2000): Nachhaltige Partizipation, Berlin.

- Kluge, N. (2001): „Wilde Ehen“? Mitbestimmungspraxis und -bedarf in der New Economy. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 4, 2001a, S. 229-236.
- Kohaut, Susanne; Bellmann, Lutz (1995): Betriebliche Determinanten der Tarifbindung: Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels 1995. In: Industrielle Beziehungen, Heft 4, 4. Jg., 1997, S. 317-334.
- Kotthoff, H. (1997): Führungskräfte im Wandel der Firmenkultur: Quasi-Unternehmer oder Arbeitnehmer? Berlin.
- Kotthoff, H. (1998): Mitbestimmung in Zeiten interessenpolitischer Rückschritte. Betriebsräte zwischen Beteiligungsofferten und „gnadenlosem Kostensenkungsdiktat“. In: Industrielle Beziehungen, Heft 1, S. 76-100.
- Kotthoff, H.; Reindl, J. (1990): Die soziale Welt kleiner Betriebe. Wirtschaften, Arbeiten und Leben in mittelständischen Industriebetrieben, Göttingen.
- Kratzer, N.. (2001): Entgrenzung von Arbeit. Neue Leitbilder der Erwerbsarbeit? Ansätze zur arbeitspolitischen Bewertung und Gestaltung. Hektographischer Bericht, in Vorbereitung. ISF München.
- Kratzer, N.; Döhl, V.; Sauer, D. (1998a): Entgrenzung von Arbeit und Demographischer Wandel. In: Inifes u.a. (Hrsg.): Erwerbsarbeit und Erwerbsbevölkerung im Wandel, Frankfurt/New York, S: 177-210.
- Kratzer, N.; Döhl, V.; Sauer, D. (1998b): Arbeit im Wandel - Sozialberichterstattung vor neuen Herausforderungen. In: ISF München u.a. (Hrsg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung, Sonderband: Beobachtungsfeld Arbeit, Berlin, S. 97-127.
- Kreuder, Th. (1999): Arbeitnehmerbeteiligung im Netz - Mitbestimmung in der Fraktalen Fabrik? In: J. Sydow/C. Wirth (Hrsg.): Arbeit, Personal und Mitbestimmung in Unternehmensnetzwerken, München/Mering.
- Kühl, S. (1994): Wenn die Affen den Zoo regieren. Die Tücken der flachen Hierarchien, Frankfurt (M)/New York.
- Little, A.D. (1996): Innovationen und Arbeit für das Informationszeitalter, Untersuchung für das BMBF, Köln.
- Lüthje, B. (1998): „Vernetzte Produktion“ und „post-fordistische“ Reproduktion. Theoretische Überlegungen am Beispiel „Silicon Valley“. In: Prokla 113: Konzentration, Internationalisierung, Vernetzung,, Nr.4, S. 557-588.
- Martens, H. (2000): Die Netzwerkgewerkschaft - Eine Zukunftsoption angesichts von Krise und Verfall der alten Institutionen der Arbeit. In: G. Naegele/G. Peter (Hrsg.): Arbeit - Alter - Region, Münster 2000, S. 271-287
- Martens, H. (2001): Herausforderungen an eine neue gewerkschaftliche Arbeitspolitik angesichts von Krise und Verfall der alten Institutionen der Arbeit, in: H. Martens/G. Peter/F. Wolff (Hrsg.): Zwischen Selbstbestimmung und Selbstausbeutung, Frankfurt/New York, S. 170-191.
- Minssen, H. (1995): Spannungen in teilautonomen Fertigungsgruppen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Heft 47, S. 339-353.
- Minssen, H. (1999): Direkte Partizipation contra Mitbestimmung? Herausforderungen durch diskursive Koordinierung. In: Müller-Jentsch , S. 129-156.
- Mitbestimmungskommission (1998): Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen - Bilanz und Perspektiven, Gütersloh.
- Moldaschl, M. (1997): Internalisierung des Marktes. Neue Unternehmensstrategien und qualifizierte Angestellte. In: SOFI, IfS, ISF, INIFES (Hrsg.): Jahrbuch sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1997. Schwerpunkt: Moderne Dienstleistungswelten, Berlin, S.197-250.

- Moldaschl, M.; Sauer, D. (2000): Internalisierung des Marktes - Zur neuen Dialektik von Kooperation und Herrschaft. In: H. Minssen (Hrsg.): Begrenzte Entgrenzungen - Wandlungen von Organisation und Arbeit, Berlin, S. 205-224.
- Moldaschl, M.; Schultz-Wild, R. (Hrsg.) (1994): Arbeitsorientierte Rationalisierung - Fertigungsinseln und Gruppenarbeit im Maschinenbau, Frankfurt/New York.
- Müller-Jentsch, W. (1997): Soziologie der Industriellen Beziehungen, 2. erw. Aufl., Frankfurt (Main).
- Müller-Jentsch, W. (1999): Konfliktpartnerschaft, Mering.
- Nordhause-Jan, J.; Rehfeld, D. (1999): Informations- und Kommunikationswirtschaft Nordrhein-Westfalen. In: Institut Arbeit und Technik (Hrsg.): Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik, Band 1, Gelsenkirchen.
- Oh, B. (2000): Zur Mitbestimmung in den Unternehmen der New Economy: In: Arbeitsrecht im Betrieb, Heft 11, S. 655-659.
- Pongratz, H.J./Voß, G. (2000): Vom Arbeitnehmer zum Arbeitskraftunternehmer - Zur Entgrenzung der Ware Arbeitskraft. In: H. Minssen (Hrsg.): Begrenzte Entgrenzungen, Berlin, S. 225-247.
- Raehlmann, I.; Meiners, B.; Glanz, A.; Funder, M. (1993): Flexible Arbeitszeiten. Wechselwirkungen zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Lebenswelt.
- Sauer, D.; Döhl, V. (1997): Die Auflösung des Unternehmens? - Entwicklungstendenzen der Unternehmensreorganisation in den 90er Jahren. In: ISF-München u.a. (Hrsg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1996 - Schwerpunkt: Reorganisation, Berlin, S. 19-76.
- Sauer, D.; Hirsch-Kreinsen, H. (Hrsg.) (1996): Zwischenbetriebliche Arbeitsteilung und Kooperation - Ergebnisse des Expertenkreises „Zukunftsstrategien“ Band III, Frankfurt/New York.
- Scharpf, F. W. (1987): Sozialdemokratische Krisenpolitik in Europa, Frankfurt (M).
- Schmidt, R.; Trinczek, R. (1991): Duales System: Tarifliche und betriebliche Interessenvertretung. In: Müller-Jentsch, W. (Hrsg.): Konfliktpartnerschaft, München/Mering.
- Schmiede, R. (Hrsg.) (1996): Virtuelle Arbeitswelten. Arbeit, Produktion und Subjekt in der „Informationsgesellschaft“, Berlin.
- Schmierl, K. (1995): Umbrüche in der Lohn- und Tarifpolitik - Neue Entgeltsysteme bei arbeitskraftzentrierter Rationalisierung in der Metallindustrie, Frankfurt/New York.
- Schmierl, K. (1998): Amorphie im „Normierten Verhandlungssystem“ - Wandel industrieller Beziehungen im internationalen Unternehmensverbund. In: von Behr, M.; Hirsch-Kreinsen, H. (Hrsg.): Arbeitsorganisation und Kooperation in Produktionsnetzwerken. Frankfurt (M.), New York, Campus Verl.
- Schmierl, K. (1998): Amorphie im „Normierten Verhandlungssystem“ - Wandel industrieller Beziehungen im internationalen Unternehmensverbund. In: M. von Behr, H. Hirsch-Kreinsen (Hrsg.): Globale Produktion und Industriearbeit, Frankfurt/New York, S. 163-207.
- Schmierl, K. (1999) Erosion oder Wandel? - Industrielle Beziehungen im transnationalen Produktionsverbund. In: WSI-Mitteilungen, Heft 8, S. 548-557.
- Schmierl, K. (1999): Erosion oder Wandel? - Industrielle Beziehungen im transnationalen Produktionsverbund. In: WSI- Mitteilungen Heft 8, 1999, S. 548-557
- Schmierl, K. (2000): Interessenvertretung ohne kollektive Akteure? Grenzen industrieller Beziehungen bei entgrenzter Produktion. In: Funder, M.; Euler, H. P.; Reber G. (Hrsg.): Entwicklungstrends der Unternehmensreorganisation. Internationalisierung, Dezentralisierung, Flexibilisierung. Linz, Universitätsverlag Rudolf Trauner.

- Schmierl, K.; Heidling, E.; Meil, P.; Deiß, M. (2000): Umbruch des Systems industrieller Beziehungen. In: U. Beck; W. Bonß (Hrsg.): Reflexive Modernisierung, Frankfurt.
- Seufert, W. (2000): Informations- und Kommunikationswirtschaft räumlich stark konzentriert. In: DIW-Wochenbericht, Heft 32.
- Streeck, W.; Kluge, N. (1999): Mitbestimmung in Deutschland - Tradition und Effizienz. Expertenberichte für die Kommission Mitbestimmung. Frankfurt, Campus Verl.
- Sydow, J. (1999): Mitbestimmung in Unternehmungsnetzwerken, in: B. Frick/N. Kluge/W. Streeck (Hrsg.): Die wirtschaftlichen Folgen der Mitbestimmung, Frankfurt/New York, S. 171-222.
- Sydow, J./Wirth, C. (1999): Arbeit, Personal und Mitbestimmung in Unternehmungsnetzwerken, München/Mering.
- Sydow, J.; Windeler, A. (1999): Projektnetzwerke: Management von (mehr als) temporären Systemen. In: Engelhard, J.; Sinz, E.J.: Kooperation im Wettbewerb, Wiesbaden, S. 213-235.
- Sydow, J.; Wirth, C. (2000): Produktionsformen von Medienleistungen im Wandel - Von einer Variante der Netzwerkorganisation zur anderen. In: B. Kaluza, T. Blecker (Hrsg.): Produktions- und Logistikmanagement in virtuellen Unternehmen und Unternehmensnetzwerken, Berlin, S. 148-174.
- Töpsch, K./Menez, R./Malanowski, N. (2001): Ist Wissensarbeit regulierbar? Arbeitsregulation und Arbeitsbeziehungen am Beispiel der IT-Branche. In: Industrielle Beziehungen, 8.Jg, Heft 3, S. 306-332.
- Trautwein-Kalms, G. (1992): KontrastProgramm Mensch - Maschine. Arbeiten in der HighTech-Welt, Bonn.
- Trautwein-Kalms, G. (1995): Ein Kollektiv von Individualisten? Interessenvertretung neuer Beschäftigtengruppen, Berlin.
- Trautwein-Kalms, G. (2001): IT-Fachkräftemangel: Der Mensch lebt nicht von Qualifikation allein. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 2, 2001, S. 94 - 99.
- Trautwein-Kalms, G. (2001a): IT - eine Branche im Übernahmestress. In: WSI Mitteilungen, Heft 9, S. 530.
- Voskamp, U.; Wittke, V. (1994): Von „Silicon Valley“ zur „virtuellen Integration“ - Neue Formen der Organisation von Produktionsprozessen am Beispiel der Halbleiterfertigung. In: J. Sydow, A. Windeler (Hrsg.): Management interorganisationaler Beziehungen.
- Voß, G. (1994): Das Ende der Teilung von „Arbeit und Leben“? An der Schwelle zu einem neuen gesellschaftlichen Verhältnis von Betrieb- und Lebensführung. In: N. Beckenbach, W. van Treeck. (Hrsg.): Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit, Soziale Welt Sonderband 9, Göttingen, S.269-294.
- Voß, G.; Pongratz, H. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der „Ware Arbeitskraft“? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Heft 1, S. 473-487.
- Voswinkel, S.; Holtgrewe, U.: Kundenorientierung zwischen Organisationsrationalität und professionellem Eigensinn. Vortrag bei der Sitzung der Sektion Industrie- und Betriebssoziologie auf dem Soziologentag 2000 in Köln, unveröffentlichtes Manuskript.
- Wagner, H.; Schild, A. (1999): Auf dem Weg zur Tarifbindung im Informations- und Kommunikationssektor. Ein Beispiel der Tarifpolitik der IG Metall im Bereich industrieller Dienstleistungen. In: WSI Mitteilungen, Heft 2, S. 87-98.
- Wassermann, W. (1999): Diener zweier Herren. Arbeitnehmer zwischen Arbeitgeber und Kunde. Interessenvertretung in Netzwerken des privaten Dienstleistungsgewerbes, Münster.

- Wehling, M. (2000): Mitbestimmung in virtuellen Unternehmungen, in: Industrielle Beziehungen 7, S. 131-156.
- Weitbrecht, H.J./Mehrwald, S. (1999): Mitbestimmung, Human Resource Management und neue Beteiligungskonzepte, in: B. Frick/N. Kluge/W. Streeck (Hrsg.) : Die wirtschaftlichen Folgen der Mitbestimmung, Frankfurt/New York, S. 89-127.
- Welsch, J. (2001): Die Arbeitswelt der Internetökonomie - Neue Visionen der Arbeit. In: Sommer, M.; Schröder, L.; Schwemmler, M. (Hrsg.): Neu denken - Neu handeln: Arbeit und Gewerkschaften im digitalen Kapitalismus. Hamburg, VSA-Verlag, S. 57-76.
- Weltz, F.; Ortmann, R. (1992): Das Softwareprojekt, Frankfurt.
- Windeler, A./Wirth, C./Sydow, J. (2001): Die Zukunft in der Gegenwart erfahren. Arbeit in Projektnetzwerken der Fernsehproduktion. In: Arbeitsrecht im Betrieb, Heft 1, S. 12-18.
- Zepelin, J. (2001): Das Tal der Zukunft - Arbeiten und Gewerkschaften im Silicon Valley. In: Sommer, M.; Schröder, L.; Schwemmler, M. (Hrsg.): Neu denken - Neu handeln: Arbeit und Gewerkschaften im digitalen Kapitalismus. Hamburg, VSA-Verlag, S. 77-98.

