



Workshop

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

Thesen zur Arbeitsgruppe 2: Individuelles und kollektives Interessenhandeln: Ein Widerspruch?

Andreas Boes, Kira Marrs

Die hochqualifizierten IT-Beschäftigte gelten als durchsetzungsstark. Vermutet wird, daß sie ihre Interessen selbst vertreten können, ohne dafür Betriebsräte und Gewerkschaften zu benötigen. Mehr noch, aus ihrer spezifischen Interessenposition heraus wird unterstellt, daß sie kollektive Regularien ablehnen sowie Betriebsräte und Gewerkschaften als Einschränkung ihrer Einflußmöglichkeiten begreifen. Für die hochqualifizierten Angestelltenbereiche und insbesondere für die IT-Industrie wird daher die Erosion kollektiver Regulierungsformen sowie von Mitbestimmungsinstitutionen vorausgesagt.

Dies soll anhand unseres empirischen Materials geprüft werden. Dabei stehen die Ergebnisse aus den Gesprächen mit den Beschäftigten im Vordergrund. Wir konzentrieren uns auf die Situation in Unternehmen ohne Betriebsrat, weil hier die unterstellte Entwicklung am ehesten anzutreffen sein müßte.

These 1: Die IT-Beschäftigten legen großen Wert auf Selbsbestimmung sowie eine Kultur der „offenen Türen“ und der Transparenz im Unternehmen, aber sie empfinden keinen Widerspruch zwischen Selbstbestimmung und der Mitbestimmung. Ablehnend stehen sie einem spezifischen Konzept gegenüber, nämlich dem einer Interessenvertretung über die Köpfe der Beschäftigten hinweg, nicht aber der Idee einer eigenständigen, rechtlich abgesicherten Mitbestimmung der Mitarbeiter. Die Interviews lassen erkennen, daß sich in den letzten Jahren in traditionell nicht mitbestimmten Unternehmen ein Klärungsprozeß vollzogen hat. Denn mit der Krise wurden in vielen Unternehmen wesentliche Bestandsvoraussetzungen neuer Unternehmenskonzepte unterminiert. Die „immanenteren Widerspruchskonstellationen“ neuer Unternehmenskonzepte treten offener zutage und werden deutlicher als in der Boomphase als Interessenwidersprüche thematisiert. Dies gilt insbesondere für die Themen Arbeitsplatzsicherheit sowie Arbeit und Leben.

These 2: Die IT-Beschäftigten befinden sich bezüglich der Handlungskonzepte zur Durchsetzung ihrer Interessen in einem Neuorientierungsprozeß. Die in der Boomphase prägende Einstellung einer Win-Win-Situation ist nicht (mehr) struktur-

prägend. Handlungskonzepte schwanken zwischen kritischer Duldung und forciertener Formulierung eigener Ansprüche. Gleichzeitig sind die Grenzen individueller Durchsetzungsstrategien offensichtlich geworden, so daß Formen der solidarischen Absicherung gemeinsamer Interessen und des Schutzes verstärkt ins Kalkül gezogen werden. Die Idee der Mitbestimmung gewinnt an Attraktivität, ohne daß man sich über die Formen und Inhalte einig ist. Nicht das „Einzelkämpferkonzept“, sondern die Suche nach Formen einer rechtlichen Absicherung ihrer Interessenposition und einer autonomen Mitbestimmung bestimmt die gegenwärtige Entwicklung in Unternehmen ohne Betriebsrat. Nur dort, wo der „kommunitaristische Grundkonsens“ erhalten geblieben ist, ist das Nachdenken über eine autonome Mitbestimmung bei den Beschäftigten nicht zu erkennen.

These 3: In diesem Suchprozeß läßt sich bisher keine eindeutige Entwicklungstendenz erkennen. Aus Sicht der Beschäftigten ist es durchaus vorstellbar, daß bei fortwährender Krise die Vereinzelung forciert wird und die Bestrebungen nach einer eigenen Interessenvertretung der Mitarbeiter wieder abebben. Sie verweisen hier beispielsweise auf Betriebe in Ostdeutschland, wo der drohende Arbeitsplatzverlust ein Klima der Angst und der Anpassung befördere. Aber gerade bei den Beschäftigtengruppen, die über vergleichsweise hohe Durchsetzungsmöglichkeiten verfügen und enge soziale Bindung untereinander haben, gewinnt der Gedanke an die Bildung eines Betriebsrats an Attraktivität. Arbeitnehmervertretungen ohne kollektivvertragliches Mandat werden in dieser Situation nicht als attraktive Alternative gesehen. Wir vermuten daher, daß es sich hierbei eher um eine Episode, denn um eine strukturprägende Form der Mitarbeiterbeteiligung handelt. Der Wunsch nach einer Ausweitung der rechtlich abgesicherten Mitbestimmungsmöglichkeiten trifft aber auf bisher nicht gelöste Probleme. Das erste ist das Zeitproblem und die Angst vor der Doppelbelastung. Das zweite Problem ist der erwartete Widerstand von Geschäftsführungen, welche meist keine Erfahrung im Umgang mit Betriebsräten haben. Gerade die Beschäftigten, die eine Betriebsratsbildung befürworten, erwarten Repressionen bis hin zu Entlassungen. Bei der Suche nach einer Ausweitung der Mitbestimmungsmöglichkeiten werden Gewerkschaften bisher nicht als Hilfe gesucht. Zwar werden diese auch in den Unternehmen ohne Betriebsrat von den Beschäftigten nicht grundsätzlich abgelehnt. Die Mehrzahl der Beschäftigten hat einfach keinerlei direkte Beziehung zu ihnen.

These 4: Der Absturz an der Börse seit Mitte 2000 bedeutet mehr als eine kurzfristige wirtschaftliche Stagnation der Branche. Er leitet eine Gezeitenwende und eine neue Phase ihrer Entwicklung ein. Auf Seiten der Beschäftigten könnte dies bedeuten, daß deren Bestreben nach Selbstbestimmung und solidarischen Umgangsformen in eine neue Form der Mitbestimmung mündet. Konstitutiv für dieses Konzept der Mitbestimmung wäre ein produktives Wechselseitverhältnis von individuellem Interessenhandeln und kollektiven Institutionen. Dies ist das Kardinalproblem der weiteren Entwicklung der Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie.