



Workshop

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

Thesen zur Arbeitsgruppe 1: Neue Managementkonzepte – Zwischen Autonomie und Fremdbestimmung

Kira Marrs, Andreas Boes

Die IT-Industrie gilt als Paradebeispiel für neue Managementkonzepte. Die Realisierung neuer Managementkonzepte erfolgt innerhalb sehr unterschiedlichen Unternehmenskulturen: In den „ehemals fordistischen Unternehmen“ können sie als Ausdruck einer ‚Verjüngung‘, in den „Lack-Turnschuh-Unternehmen“ einer Professionalisierung und Strukturierung betrachtet werden. Bei den Start-up-Unternehmen kann eher von einer gelebten kommunitaristischen Kultur, als von einem Konzept gesprochen werden. Vor dem Hintergrund der gegenwärtigen wirtschaftlichen Situation in der IT-Industrie, stellt sich allerdings die spannende Frage: Wie bewähren und entfalten sich neue Managementkonzepte in Krisenzeiten?

These 1: Die Krise hat bei vielen IT-Beschäftigten zu einer Veränderung des Bewußtseins geführt: Durch die Entlassungen in der IT-Industrie und in den jeweiligen Unternehmen, wird die Gefahr einer Kündigung für viele IT-Beschäftigte erstmalig persönlich erfahrbar und aktuell. Dies wird verstärkt durch die Einschätzung der Arbeitsmarktsituation: Für die meisten IT-Beschäftigten ist die Exit-Option verloren gegangen. Hinzu kommt bei vielen der Verlust gesellschaftlicher Anerkennung: Wurde ehemals einer Tätigkeit im IT-Bereich Hipsein und Prestige zugerechnet, so wird jetzt im Bekanntenkreis die Frage gestellt: „Und, gibt’s euch noch?“

These 2: Als eher krisenverschärfend nehmen die Beschäftigten die Rolle bzw. den Umgang des Managements mit der veränderten Situation wahr. Die Strategie der „neue Wertschätzung des Humankapitals“ wird durch ein „betriebswirtschaftliches Einmaleins“ unterminiert. Oftmals scheint bei Umstrukturierungen und Kosteneinsparungen der Fokus auf den Mitarbeiter verloren zu gehen.

These 3: Die Krisensituation ermöglicht einen differenzierteren Blick auf die neuen Managementkonzepte und ihre Voraussetzungen: Vieles deutet darauf hin, daß in der Krise die sozialintegrative Seite neuer Managementkonzepte verloren geht. Die Entlassungen und der Umgang des Managements mit der Krise wird von den Beschäftigten als eine Erosion der alltäglichen Geschäftsgrundlage gesehen. Aus an sich sozialen Tauschverhältnissen werden ökonomische und führen auf der Seite der Beschäftigten zu einer Vertrauenskrise. Im Sinne eines ökonomischen Tauschs, treten Interessensdivergenzen zwischen Beschäftigten und Management klarer zu-

tage als zuvor. Zwei Entwicklungsszenarien zeichnen sich hierbei ab: Im ersten Szenario tritt an die Stelle eines positiven Anreizes der Druck des Markts und eine „Ökonomie der Unsicherheit“ bei den Beschäftigten. Im zweiten Szenario findet auf der Seite vieler Beschäftigten eine stärkere (Rück-) Besinnung auf vertraglich definierte Verpflichtungen statt. Darüber hinausgehende Leistungen (z.B. Arbeitszeit) werden verstärkt zum Gegenstand von Verhandlungen und mit Forderung nach konkreten Gegenleistungen verbunden. Auf Seiten der Beschäftigten tritt eine Ernüchterung und eine stärkere Reflexion ihrer Arbeits- und Lebenssituation ein.