AIS Studien

Schwerpunkt

Aktuelle arbeits- und industriesoziologische Forschungsprojekte: Rationalisierungsstrategien, Formen der Arbeit und subjektive Verarbeitungsmuster

Jg. 6, Heft 2, Dezember 2013

Inhalt

Hajo Holst	Editorial	3
Sandra Kawalec/ Wolfgang Menz	Die Verflüssigung von Arbeit. Crowdsourcing als unternehmerische Reorganisationsstrategie – das Beispiel IBM	5
Peter Ittermann/ Jörg Abel/ Hartmut Hirsch-Kreinsen	Mitbestimmung bei Einfacharbeit – eine Grauzone betrieblicher Interessenregulierung in der Industrie	24
Hajo Holst/ Ingo Singe	Ungleiche Parallelwelten – Zur Organisation von Arbeit in der Paketzustellung	41
	Forschungsvorhaben	61
	Promotionsvorhaben	69
	Berichte und Mitteilungen	79

ISSN 1866-9549

HerausgeberInnen

Prof. Dr. Hartmut Hirsch-Kreinsen, TU Dortmund (Sprecher)

Dr. Hajo Holst, Universität Jena (verantwortlich für dieses Heft)

Prof. Dr. Heike Jacobsen, TU Cottbus

Prof. Dr. Kerstin Jürgens, Universität Kassel

Dr. Nick Kratzer, ISF e.V. München

Prof. Dr. Nicole Mayer-Ahuja, Universität Hamburg

Prof. Dr. G. Günter Voß, TU Chemnitz

Redaktion

Anna Hoffmann M.A.

Nymphenburgerstraße 91

D-80636 München

Tel: +49 172/ 830 69 79

Fax: +49 89/ 45 211 709

kontakt@hoffmanna.de

Arbeits- und Industriesoziologische Studien
Jahrgang 6, Heft 2, Dezember 2013, S. 3-4

Editorial

Für die arbeits- und industriesoziologische Forschung ist die gesellschaftliche Relevanz der bearbeiteten Fragestellung von größter Bedeutung. Welche gesellschaftlichen Entwicklungen spiegeln sich in den Formen des betrieblichen Einsatzes von Arbeit? Welche Rückwirkungen auf weitere gesellschaftliche Bereiche und die Entwicklungsmöglichkeiten von Individuen zeichnen sich ab bei der genaueren Betrachtung aktueller Veränderungen von Formen der Arbeitsorganisation? Solche und ähnliche Fragen sind erkenntnisleitend für viele arbeits- und industriesoziologische Forschungsvorhaben. Diese Ausgabe der Arbeits- und Industriesoziologischen Studien stellt drei empirische Beiträge vor, in denen die Autorinnen und Autoren aus noch laufenden oder soeben beendeten Forschungsprojekten berichten und jeweils die gesellschaftliche Relevanz ihrer Befunde hervorheben. Auf der Basis unterschiedlicher theoretischer Perspektiven setzen sich die Beiträge mit Arbeitsformen, Rationalisierungsstrategien und Wirtschaftszweigen auseinander, die überwiegend erhebliche öffentliche Aufmerksamkeit genießen und möglicherweise prägend für die Arbeitsgesellschaft von morgen sein werden.

Sandra Kawalec und *Wolfgang Menz* (ISF München) unterziehen in ihrem Beitrag das auch in den Medien intensiv debattierte gegenwärtige Rationalisierungsprogramm von IBM einer arbeitssoziologischen Analyse. Insbesondere vor dem Hintergrund der öffentlichen Aufmerksamkeit, die das Restrukturierungsprogramm und seine Leitideen erfahren haben, fragen sie, ob wir es bei der „Verflüssigung von Arbeit“ mit einer neuen Qualität der Rationalisierung und damit letztlich auch mit einem neuen Typus des Wandels von Arbeit zu tun haben. Auf der Basis eigener empirischer Primärdaten können die Autorinnen diese Frage noch nicht abschließend beantworten. Die Implementierung des Rationalisierungsprogramms steht noch am Anfang und noch ist längst nicht klar, in welchem Umfang und auf welche Art und Weise sich die Rationalisierungsziele der Unternehmensleitung umsetzen lassen. Um die Offenheit des Prozesses analytisch zu fassen, stellen Kawalec und Menz drei Szenarien zur Umsetzung der Liquidisierung von Arbeit vor.

Peter Ittermann, Jörg Abel und *Hartmut Hirsch-Kreinsen* (Universität Dortmund) widmen sich – ebenfalls anhand eigener empirischer Erhebungen – einem Segment der Arbeitsgesellschaft, das es, schenkt man der Wirtschaftsberichterstattung Glauben, in Deutschland eigentlich gar nicht mehr geben dürfte: der Einfacharbeit. Wer glaubt, repetitive, eher monotone ausführende Arbeiten finden nur noch in Osteuropa und China statt, der wird eines Besseren belehrt. Obwohl ihr Beschäftigungsumfang seit Anfang der 1990er Jahre tatsächlich zurückgegangen ist, bleibt Einfacharbeit ein wichtiges Beschäftigungssegment in den Betrieben des verarbeitenden Gewerbes – und deswegen auch ein zentrales Handlungsfeld für die Mitbestimmung. Aus der besonderen Beschaffenheit von Einfacharbeit und den aktuellen Prekarisierungstendenzen in diesem Segment durch die Ausweitung von Leiharbeit und Werkverträgen leiten Ittermann, Abel und Hirsch-Kreinsen fünf zentrale Herausforderungen für die Mitbestimmung ab.

Und auch *Hajo Holst* und *Ingo Singe* (Universität Jena) nehmen in ihrem Beitrag einen Bereich der Arbeitsgesellschaft in den Blick, der in der jüngsten Vergangenheit erhebliche öffentliche Aufmerksamkeit genossen hat. Anhand eigener empirischer Erhebungen untersuchen sie die Arbeit der Paketzustellerinnen und Paketzusteller.

Um die besondere Dynamik in diesem Segment der Arbeitsgesellschaft zu erfassen, greifen sie auf eine feldanalytische Perspektive zurück. Aufgrund des umfangreichen Outsourcings – nur etwas mehr als ein Drittel aller Zusteller ist direkt bei einem der großen Paketdienste beschäftigt, der Rest arbeitet für ein Subunternehmen, das im Namen der Großkonzerne tätig ist – ist das Feld der Paketzustellung tief segmentiert. Die Arbeit der Zusteller und Zustellerinnen findet in drei höchst ungleichen Welten statt, die sich nicht nur hinsichtlich der Entlohnung und der Arbeitszeiten voneinander unterscheiden, sondern auch mit Blick auf die institutionelle Logik der Arbeitsregulierung.

Den Abschluss des Heftes bildet die diesmal etwas umfangreichere Rubrik „Mitteilungen“. Nach der Vorstellung einiger aktueller Forschungsvorhaben sind dort mehrere Tagungsberichte abgedruckt, die hoffentlich das Interesse unserer Leserschaft finden. Wie immer wünschen die Herausgeberinnen und Herausgeber eine inspirierende Lektüre. Unser Dank gilt den Autorinnen und Autoren, die mit ihren Artikeln und Berichten dieses Heft erst möglich gemacht haben.

Für die HerausgeberInnen
Hajo Holst

Arbeits- und Industriesoziologische Studien
Jahrgang 6, Heft 2, Dezember 2013, S. 5-23

Sandra Kawalec, Wolfgang Menz[1]

Die Verflüssigung von Arbeit. Crowdsourcing als unternehmerische Reorganisationsstrategie – das Beispiel IBM

Abstract: Das Unternehmen IBM entwarf kürzlich die Zukunftsvision einer radikalen Crowdsourcing-Strategie, die den Verzicht auf die Mehrheit der festen Beschäftigungsverhältnisse im eigenen Unternehmen beinhaltet. An ihre Stelle soll die lose Integration einer weltweit verteilten „Crowd" von Freelancern treten, die um die nachträgliche Anerkennung und Vergütung bereits erbrachter Arbeitsleistungen konkurrieren. Auf Basis einer explorativen Studie skizzieren wir in Form einer „prospektiven Folgenabschätzung" drei mögliche Entwicklungsszenarien. Während die ersten beiden Szenarien die Beharrungskräfte und Widerstände in den Mittelpunkt rücken, interpretiert das dritte Szenario einer „radialen Liquidisierung" den Reorganisationsprozess als eine qualitativ neue Form der Steuerung von Arbeitsleistungen mit potenziell gravierenden Folgen für die Arbeitsinhalte, die räumliche Organisation von Arbeit und die globale Arbeitsteilung sowie für die Beschäftigungsverhältnisse und Interessenorientierungen.

1 Einleitung

Glaubt man den Behauptungen des Unternehmens, dann steht IBM zur Zeit am Anfang einer grundlegenden organisationalen Revolution: Das Unternehmen schrumpft auf eine kleine Kernbelegschaft zusammen, und die Mehrzahl der Tätigkeiten wird nicht mehr von angestellten Beschäftigten, sondern von einem Netzwerk weltweit tätiger, freiberuflicher Selbständiger übernommen, die über ein netzbasiertes Ausschreibungssystem lose ins Unternehmen integriert werden bzw. an dieses gekoppelt sind – so zumindest die Ankündigungen des Unternehmens aus dem Jahr 2010. Derzeit ist noch nicht absehbar, wie weit dieser Prozess in der Praxis wirklich reichen wird. Sollen in Deutschland tatsächlich 8.000 der mehr als 20.000 festen Stellen abgebaut werden, wie eine Zeitung zu Beginn des Jahres 2012 aus einem internen IBM-Papier erfahren haben will (Koenen 2012)? Werden gar von den derzeit weltweit 430.000 Beschäftigten im Jahr 2017 nur noch 100.000 Festangestellte übrig sein, wie Tim Ringo, der Leiter der IBM Human Capital Management, laut „Personnel Today" im April 2010 behauptete (Peacock 2010)?

In einer kleinen explorativen Studie des ISF München haben wir versucht, einen ersten Überblick über mögliche Entwicklungswege dieses Reorganisationsprogramms (vom Unternehmen „Liquid" genannt) und dessen Folgen für Arbeit und Beschäftigungsverhältnisse zu gewinnen. Die Untersuchung verbindet Literaturarbeit und Dokumentenanalyse mit einer exemplarischen qualitativen Erhebung, in deren Mittelpunkt der deutsche Pilotstandort steht, an dem erste Elemente des Reorganisationsprogramms bereits umgesetzt sind.[2] Im Ergebnis versuchen wir eine

[1] Sandra Kawalec, Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. – ISF München. Email: sandra.kawalec@isf-muenchen.de; Dr. Wolfgang Menz, Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. – ISF München. Email: wolfgang.menz@isf-muenchen.de.

[2] Die Materialanalyse beinhalt die Auswertung betrieblicher Unterlagen sowie Publikationen und Materialien (vorwiegend ‚graue Literatur', u.a. aus dem Feld der interessenpolitischen Akteure). Die empirische Erhebung um-

‚prospektive Folgenabschätzung': Wir skizzieren drei mögliche Entwicklungsszenarien, für deren Eintreten jeweils bestimmte theoretische Gründe und empirische Indizien sprechen, und umreißen deren mögliche Folgen. Die Szenarien unterscheiden sich nach der Reichweite des Reorganisationsprogramms. In der ersten dargestellten Entwicklungsvariante gehen wir davon aus, dass die erfolgten Ankündigungen zu hoch gegriffen waren und dass verschiedene interne Widersprüchlichkeiten und möglicherweise auch Gegenstrategien der beteiligten und betroffenen Akteure dazu führen, dass es nur zu einer sehr reduzierten Umsetzung der Maßnahmen kommt. Das zweite Szenario beinhaltet, dass wir es vor allem mit einer *unternehmensinternen* Reorganisationsstrategie zu tun haben, die auf eine Verwettbewerblichung im Inneren von IBM hinausläuft. Im dritten Szenario spekulieren wir, welche Folgen für Arbeit, Beschäftigungsverhältnisse und Interessenorientierungen der Arbeitenden zu erwarten wären, wenn eine weitgehende Umsetzung des Liquid-Programms erfolgen würde. Diese arbeitssoziologisch sicherlich interessanteste Variante, auf die wir ausführlicher eingehen möchten, interpretieren wir als eine qualitativ neue Stufe von Leistungssteuerung, die sich von den bekannten Formen der markt- und erfolgsorientierten Steuerung in charakteristischer Weise unterscheidet. Zuvor umreißen wir die wesentlichen Elemente der Liquid-Strategie und versuchen eine erste begriffliche Annäherung.

2 „Crowdsourcing" und „Liquidisierung von Arbeit": Grundelemente einer angekündigten organisationalen Revolution

Das Unternehmen IBM hat in seiner mehr als hundertjährigen Geschichte mehrere Metamorphosen durchgemacht. Der einstige Hersteller von Lochkartenmaschinen wurde zu einem der führenden Hersteller von Großrechnern und Personal Computern, später auch von Notebooks. Bereits seit den 1990er Jahren erfolgte eine stärkere Orientierung auf Beratungsangebote und Dienstleistungen, ein Kurs, der seit der Jahrhundertwende noch verstärkt wurde. Im Jahr 2002 wurde die Pricewaterhouse-Coopers Unternehmensberatung übernommen, kurz darauf das PC- und Notebook-Geschäft veräußert. Heute ist IBM eines der weltweit größten IT-Unternehmen mit den Tätigkeitsfeldern Software, Hardware, Beratung und Implementierung. Ein hoher Anteil von Investitionen wie auch der Mitarbeiter/innen fällt in den Bereich Forschung und Entwicklung.

Auch organisational ist das Unternehmen ständig im Umbruch – ein Wandel, der sich stichpunktartig als Übergang vom integrierten Unternehmen erst zum Outcourcing und dann zum globalen Off-Shoring beschreiben lässt (Rehm 2013). Das aktuelle Reorganisationsprogramm, das unter dem Begriffen „Generation Open (GenO)" firmiert, soll die nächste Entwicklungsstufe darstellen.

---

fasst zwei qualitative Experteninterviews mit Betriebsräten am Pilotstandort, ein Experteninterview mit einem Gewerkschaftsfunktionär sowie drei Interviews mit Beschäftigten, die in ihrer Arbeitspraxis bereits mit dem Reorganisationskonzept von IBM konfrontiert sind. Die Interviews wurden von den Verfassern geführt, in einem Fall gemeinsam mit Dieter Sauer. Vgl. zu den Ergebnissen ausführlich Kawalec 2013, außerdem Kawalec/Menz 2013. Die Idee zu dieser Studie ist im Arbeitskreis „Neue Steuerung" des IG Metall-Vorstandes entstanden. Dessen Mitgliedern sowie unseren Gesprächspartner/innen möchten wir herzlich danken.

Proklamiertes Ziel ist es, weite Teile des Prozesses der Leistungserstellung von freien Mitarbeitern erledigen zu lassen, die mittels Ausschreibungen von Leistungsabschnitten über webbasierte virtuelle Plattformen lose in den Prozesszusammenhang integriert werden. IBM definiert einzelne Arbeitspakete und übergibt diese an ein externes Crowdsourcingportal, welches jede Arbeitseinheit für seine registrierten Nutzer zur Ausschreibung freigibt. Weltweit kann sich dann jeder Freelancer, der auf dieser Plattform registriert ist darauf bewerben. Von den eingebrachten Ergebnissen wird nur das Beste mit der ausgeschriebenen Prämie vergütet.

Aber auch als internes Reorganisationskonzept dient Liquid: Zumindest in einer Übergangsphase werden auch interne Ausschreibungen vorgenommen, an denen die IBM-eigenen Mitarbeiter/innen sich beteiligen können (und zunehmend müssen).

Diese Strategie wurde in der IBM-Studie Working in the Open (Howard et al. 2010) erstmals vorgestellt und beschreibt, mit welchen technologischen Methoden und Tools Arbeitsprozesse vereinheitlicht und modularisiert werden können mit dem Ziel, kleine Projektteile nicht nur IBM-intern, sondern auch nach außen, an eine externe Masse von unbekannten Akteuren zur Bearbeitung auszuschreiben. So soll ermöglicht werden, wie IBM sagt, dass Arbeitsprozesse orts- und zeitunabhängig funktionieren. Den Ausgangspunkt dieser Reorganisationsstrategie stellt dabei der auf das Jahr 2015 angesetzte Fünfjahresplan dar, der das Ziel hat, den Wert der Aktie, Earnings per Share, im Vergleich zum Jahr 2000 zu verdoppeln.

Das Konzept Generation Open besteht aus einer Reihe von Organisationsmethoden, Werkzeugen und Prozessen, die von einer „IBM-Community“ bei der Durchführung von länderübergreifenden Projekten genutzt werden sollen. In sechs ‚Säulen‘ werden die einzelnen Werkzeuge und Methoden beschrieben (siehe Abbildung 1).

Blue Connect	Rational Team Concert (RTC)	iRAM	IPWC	Blue Sheets/ Blue Card	Liquid Talent
Netzwerk und Zusammenarbeits-Werkzeuge erhöhen das **Gemeinschaftsgefühl** und unterstützen die **Wissensverteilung** über geografische Grenzen und Zeitunterschiede hinweg	Eine weltweite Plattform aller Aufgaben **managed die Arbeit** – und macht sie transparent und sichtbar für das weltweite Team	Das strategische Ziel der Wiederverwertung wird erreicht durch den sich ständig erweiternden institutionalen Komponenten Katalog und die besondere **Herausstellung und Verfolgung einer systematischen Wiederverwendung**	Die Arbeit wird durchgeführt in zeitbasierten Iterationen **fokusiert auf Geschwindigkeit und Qualität. Die Beschleunigung des Erstellungsparameters „Zeit zu Wert“** erfüllt eine der häufigsten Forderungen der Kunden	Compo-Lieferung **Ergebnisse sind festgeschrieben und quantifiziert;** Mitarbeiter verdienen sich **digitale Reputationen** für die Beschleunigte Lieferung und weitere Ergebnisse	Zugriff auf Pools von **Liquid Talenten, die dem Konzept des crowdsourcing folgen,** um mit einer erweiterten Kapazität zur Erfüllung der Arbeitsziele zu sorgen
Cognos					
Ein Auswertungswerkzeug, mit dem über unterschiedliche Datenquellen beliebige Auswertungen gefahren werden können. Das können vorgefertigte oder auch Ad hoc Reports sein.					
Generation Open					

Abbildung 1: Die sechs Säulen des Reorganisationsvorhabens „Generation Open“
Quelle: Lepke/Rehm 2013, S. 23

Im Folgenden konzentrieren wir uns auf die fünfte und sechste Säule von „Generation Open“. *Bluesheets und Bluecards* sind Instrumente der Leistungsbewertung der Beschäftigten. Nach der Erbringung einer Teilaufgabe eines Projektes soll teils der Mitarbeiter, teils sein Projektleiter vier Parameter in ein Erfolgsregister eintragen. Für jede Aufgabe ist ein neues *Bluesheet* auszufüllen. Diese Daten werden über ein halbes Jahr in den *Bluecards* gesammelt. Die vier in den *Bluesheets* einzutragenden Komponenten sind Aufwände, Einhaltung der Termine, Erfüllung der Qualitätsanforderungen und die Erstellung und Nutzung von Assets, womit mit Letzterem wiederverwendbare Dinge gemeint sind. Nach einer festgelegten Formel werden die erreichten Punkte berechnet. Liegt die Summe der Punkte in der oberen Hälfte, gewinnt der Mitarbeiter den Titel eines „Blue Select“, liegt er in der unteren ist er „Blue Player“. Die besten Mitarbeiter werden weltweit veröffentlicht. Durch dieses Werkzeug wird eine weltweite Vergleichbarkeit der Leistungen der Mitarbeiter ermöglicht.

Die sechste Säule der Umbruch-Strategie nennt sich *Liquid Talent*. Damit sind alle Arbeitskräfte gemeint, die entweder intern (Beschäftigte der IBM) oder extern (Freelancer) an Ausschreibungen teilnehmen. Diese Ausschreibungen basieren auf sehr kleinen Arbeitseinheiten eines größeren Projektes und werden auf der Liquid-Plattform ausgeschrieben. Die Aufgabe wird klar definiert, und die Liquid Talents werden dazu aufgefordert Ergebnisse einzureichen. Dieses Instrument beinhaltet zudem, dass ein gewisser Prozentsatz an Budget entweder intern an alle Beschäftigten der IBM, oder extern über virtuelle Plattformen an Crowdsourcees ausgeschrieben werden soll.

IBM selbst versteht sein Reorganisationsprogramm Liquid als eine Variante des „Crowdsourcings“. In der klassischen Definition des Wortschöpfers Howe heißt Crowdsourcing zunächst allgemein, „[…] the act of taking a job traditionally performed by a designated agent (usually an employee) and outsourcing it to an undefined, generally large group of people in the form of an open call“ (Howe 2012, vgl. Howe 2008). Zwei Elemente sind dieser Definition nach zentral: Die Verlagerung von Tätigkeiten aus der Organisation heraus (das wäre erst einmal ‚ganz normales‘ Outsourcing), und zwar – zweitens – in einer bestimmten Art und Weise: als offene Ausschreibung, die sich an eine diffuse Öffentlichkeit richtet und nicht an eine vorher definierte Gruppe von Adressaten. Dies trifft zumindest eine Seite des Liquid-Prozesses recht gut: die Vergabe von Aufträgen über in- und externe Plattformen. Dies erfolgt bei IBM allerdings bislang nicht durchgängig an eine ‚undefinierte Gruppe‘, und auch nicht unbedingt zwangsläufig nach außen. Sinn des Prozesses bei IBM ist offensichtlich nicht nur die Neu-Erschließung externer Arbeitskraftressourcen, sondern auch die Intensivierung der internen Konkurrenz unter Mitarbeiter/innen unterschiedlicher Regionen und Standorte: Derjenige IBM- oder „Preferred Supplier“-Mitarbeiter gewinnt die Ausschreibung, der im globalen unternehmensinternen Vergleich die beste Lösung anbietet.

Häufig hat „Crowdsourcing“ in der Debatte allerdings eine andere Konnotation als in der Definition von Howe und bezieht sich primär auf die Nutzung von Kompetenzen und Wissen von Anwendern und Nutzern durch Unternehmen oder – noch

weitergehend – auf die Integration von (zumeist unbezahlter) Kunden-Arbeit in die unternehmerische Wertschöpfungskette: etwa, wenn die Nutzer von Computerspielen oder anderer Software diese selbständig weiterentwickeln und die Fortentwicklungen vom Unternehmen wiederum in das Programm integriert werden, oder wenn Kunden Shampoo-Flaschen oder Turnschuhe designen, sich an der Entwicklung neuer Automodelle beteiligen oder Hotels bewerten (Papsdorf 2009; Grenz/Pfadenhauer 2012; Birken/Schill 2012; Pfeiffer 2013). All dies steht auch im Mittelpunkt der (vorwiegend deutschen) Diskussion um den „arbeitenden Kunden" (Voß/Rieder 2006, Kleemann et al. 2008). Hier zeigt sich der entscheidende Unterschied zum Fall IBM: In unserem Fall sind es gerade nicht die Konsumenten und Nutzer, deren Leistungspotenziale in neuer Weise genutzt werden. Vielmehr arbeiten weiter die Beschäftigten, nicht die Kunden – allerdings zu neuen Konditionen: unter verschärften Konkurrenzbedingungen und teilweise auch unter neuen Vertragsformen, nicht mehr automatisch als Angestellte, sondern ‚auf eigene Rechnung'.

Zweitens fehlt im Fall von IBM der spielerische Bezug, den die erwähnten Formen des Crowdsourcings aufweisen. Es geht bei der ‚User-Arbeit' etwa im Bereich von Software oder Design häufig nicht so sehr um einkommensorientierte Tätigkeiten, sondern eher um privat und nebenbei durchgeführte Eigenarbeit aus Spaß an der Sache, vielleicht auch um Anerkennung in der virtuellen Community oder um den Ausdruck eines individuell-kreativen Beitrags zu einem Produkt. Daraus kann manchmal später eine vergütete Tätigkeit resultieren, dies ist aber eher selten der Fall. IBM zielt dagegen (auch) darauf, klassische Beschäftigungsverhältnisse aufzulösen. Wenn wir trotz der genannten Unterschiede und Unzulänglichkeiten weiterhin den Crowdsourcing-Begriff verwenden, sollen wir diese Besonderheiten des IBM-Falls im Kopf behalten.

Daneben sprechen wir im Folgenden, wenn wir die durch das Reorganisationsprogramm von IBM intendierten Veränderungen und seine Folgen meinen, auch von „Verflüssigung" oder „Liquidisierung" von Arbeit und Organisation. Den Begriff der „Verflüssigung" verwenden wir hier zunächst metaphorisch. Das anschauliche Bild von ‚Arbeit im Fluss' liegt natürlich schon allein deshalb nahe, weil er – ganz gewiss ohne Kenntnis des sozialwissenschaftlichen Verflüssigungsbegriffs – von den Strategen des Unternehmens selbst verwendet wird. Aber auch der Anschluss an den theoretisch stärker ausformulierten Begriff der „Verflüssigung sozialer Formen" von Zygmunt Bauman bietet sich an. Bauman sieht aktuelle Veränderungen der Arbeit als Element eines längerfristigen Prozesses der Verflüssigung von sozialen Formen, der charakteristisch für die flüchtige Phase der Moderne ist. Dabei handelt es sich um einen Zustand, so Zygmunt Bauman, „[…] in dem soziale Formen (Strukturen, die individuelle Entscheidungsspielräume begrenzen; Institutionen, die darüber wachen, dass Routineabläufe wiederholt werden; allgemein akzeptierte Verhaltensmuster) ihre Gestalt nur für kurze Zeit behalten (und niemand etwas anderes erwartet), weil sie so schnell zerfallen, dass sie schon geschmolzen sind, während sie noch geformt werden" (Bauman 2008, S. 7).

Dieser Prozess, der im Zuge der Globalisierung seine Wirkung entfaltet, hat enorme Folgen für die bestehenden sozialen Formen: So werden staatliche Funktio-

nen an den Markt abgegeben, und der Wettbewerb des Marktes wird auf den einzelnen Menschen herunter gebrochen. Daraus resultieren ein Verlust der Legitimität von Institutionen und der Abbau solidarischer Organisationen und Orientierungen (ebd.) – Folgen die durchaus auch für die „Liquidisierung" im Sinne der Reorganisation von IBM denkbar sind (ausführlich: Kawalec 2013).

Szenario 1: Verflüssigung als heiße Luft

Verschiedene Anzeichen sprechen dafür, dass Liquid in der Praxis keinesfalls so prägend sein wird, wie es den Ankündigungen des Unternehmens nach zu erwarten wäre. Das erste Szenario, das wir hier umreißen möchten, sieht die Bedeutung des angekündigten Crowdsourcings eher auf der diskursiven oder legitimatorischen Ebene als auf der praktischen. Drei Gründe könnten für diese Entwicklungsvariante sprechen.

Das Unternehmen IBM liefert nicht nur Software oder Beratungsleistungen, sondern es verkauft sich gleichsam selbst als Vorbild gegenüber seinen Kunden. Es ist daher darauf angewiesen, nach außen ständig Innovativität zu demonstrieren. Die Kunden sollen sich mit Hilfe von IBM reorganisieren; dazu muss das Unternehmen dies selbst auch tun. Oder es muss zumindest so tun. Generation Open, Liquid usw. sind durchaus wichtige, nach außen präsentierte Werbeträger, die potenziellen Kunden deutlichen machen sollen: Das Unternehmen meint es selbst ernst mit den Konzepten von Innovativität, von deren Verkauf es lebt. Das hieße: Während außen die ‚Legitimationsfassaden' neu gestrichen werden, herrscht drinnen womöglich eher ‚business as usual'. Im Anschluss an den Neuen Institutionalismus, der auf die eminente Bedeutung von Legitimationsnotwendigkeiten für Organisationen hingewiesen hat, könnte man vermuten: „Talk" und „Action" entkoppeln sich (Brunsson 2002).

Neben diesem eher theoretisch-spekulativen Grund haben wir auch einige empirische Belege dafür gefunden, dass die künftige Organisationspraxis sich keineswegs so radikal gestalten könnte, wie auf Konzeptebene angekündigt. Im deutschen Pilotbereich zeigt sich: Umgesetzt werden in der Praxis vorwiegend diejenigen Formen von Ausschreibungen, die einen geringen Öffnungsgrad für neue Akteure vorsehen. Interne und auf einen bestimmten Teilnehmer/innenkreis oder auf eine bestimmte Zahl der Bewerbungen begrenzte Ausschreibungen erscheinen den beteiligten Akteuren ganz offensichtlich praktikabler als ein wirklich globales Crowdsourcing. Ursache dafür sind die typischen Bürokratisierungstendenzen, wie sie auch für andere Prozesse der unternehmerischen Vermarktlichung kennzeichnend sind (Menz et al. 2011): Zwar verspricht Vermarktlichung dank erhöhter Konkurrenz ein niedriges Preisniveau der eingekauften Leistungen; auf der Gegenseite schlägt aber der erhöhte Aufwand für die Organisation der Marktprozesse zu Buche. Im vorliegenden Fall: Je mehr Crowdsourcees Leistungen einbringen, desto größer ist der Aufwand für die unternehmensinternen Mitarbeiter, diese Leistungen zu prüfen und zu bewerten.

Für eine solche Interpretation spricht auch, dass das Unternehmen mittlerweile eine Pflichtquote für Crowdsourcing-Vergaben vorsieht. Ganz offensichtlich ist die Motivation der Projektleiter – die ja über die Kosten ihrer Projekte wachen und damit

wirtschaftliche Motive zur Nutzung der Ausschreibungsmöglichkeiten haben müssten, wenn diese sich wirklich rechnen würden – geringer als gedacht, so dass es mit derartigen Zwangsmaßnahmen angekurbelt werden muss.

Der zweite empirische Hinweis auf eine ‚Entdynamisierung' von Liquid in der Praxis verweist auf die Bedeutung informeller und mikropolitischer Handlungsweisen der dezentralen Akteure. Offenbar bilden sich verschiedene Praktiken heraus, mit denen der Ausschreibungsdruck umgangen oder zumindest dessen Folgen relativiert werden können. Beispielsweise werden vorab Informationen an die Lieblingskooperationspartner vergeben, so dass diese Vorteile im Wettbewerb erzielen können; die Beteiligung von ‚Scheinkonkurrenten' an den Ausschreibungen wird informell abgesprochen usw. Dass sich solche Handlungsweisen ergeben, spricht weniger für einen grundlegenden Konservatismus der Beschäftigten (sie haben sich ja gewissermaßen das neue Organisationsprinzip durchaus im eigenen Sinne ‚angeeignet'), sondern vielmehr dafür, dass eingespielte Kooperationsbeziehungen bei im Zweifelsfall höheren Arbeitskosten unter dem Strich womöglich ein besseres Preis-/Leistungsverhältnis beinhalten als eine ‚radikale Liquidisierung', bei der der Organisationszusammenhang projekt- bzw. aufgabenbezogen immer erst wieder mühsam neu geschaffen werden muss (auch wenn die eingekauften Einzelleistungen dadurch teurer sind).

Szenario 2: Verflüssigung als interne Verwettbewerblichung

Eine zweite Entwicklungsmöglichkeit besteht darin, dass das Liquid-Konzept durchaus in wesentlichen Elementen umgesetzt wird und sich in der Praxis auch mittelfristig als lebensfähig erweist, dass dies aber in gleichsam halbierter Form geschieht: als interne Reorganisationsstrategie, aber nicht als Strategie der Auflösung weiter Teile des Unternehmens in flüchtige Netzwerke von Crowdsourcees.

Generation Open ist ein integrierter Ansatz der Reorganisation, der sowohl die Innenseite als auch die Außenbeziehungen des Unternehmens betrifft. Beispielsweise korrespondieren die webbasierten Ausschreibungselemente der Liquid-Talent-Säule bestens mit dem System der Blue Sheets und Blue Cards. Bei diesem geht es aus Beschäftigtensicht darum, Reputation in der digitalen Ausschreibungswelt zu gewinnen, um seine Chance auf einen Zuschlag zu verbessern. Aus Perspektive der Ausschreibenden verbessert dieses System der Leistungsbewertung den Informationsstand und somit die Chance, die wirklich beste Lösung auszuwählen oder vorab den Kreis der Beteiligten auf besonders erfolgversprechende Kandidaten zu beschränken.

Beides funktioniert aber auch, wenn die Ausschreibungen gar nicht nach außen, für ‚echte' Crowdsourcees, also für Freelancer, geöffnet werden, sondern unternehmensintern bleiben. Darüber hinaus sind Blue Sheets und Blue Cards auch dann (im Unternehmenssinn) sinnvoll nutzbar, wenn sie gar nicht an Ausschreibungen gekoppelt werden. Sie bilden dann ein mehr oder weniger fortgeschrittenes Verfahren der Leistungsbewertung und -steuerung. Der interne Wettbewerbsdruck auf die Beschäftigten wird durch eine gesteigerter Transparenz und Vergleichbarkeit der Arbeitskräfte erhöht – auch ohne neue externe Konkurrenz. Blue Sheets/Blue Cards können

auch einfach als eine nach innen gerichtete leistungspolitische Strategie fungieren (siehe dazu auch Szenario 3) – und dies auch dann, wenn die Auflösung der Organisation in die Crowd später gar nicht erfolgt.

Auch für dieses Szenario gibt es empirische Indizien aus dem Pilotstandort. Bislang schreiben deutsche Projektleiter bereits spezifizierte, kleine Arbeitspakete aus, deutsche Mitarbeiter dürfen sich allerdings nicht an diesen Ausschreibungen beteiligen (und zwar aus rechtlichen Gründen; zudem bemüht sich auch die betriebliche Interessenvertretung aktiv, das externe Crowdsourcing zu begrenzen, vgl. Lepke/Rehm 2013; Rehm 2013). Als interne oder gar externalisierte Crowdsourcees kommen die deutschen (Ex-)Beschäftigten aber vermutlich auch später gar nicht wirklich in Frage – schon aus Kostengründen. Trotzdem hält das Unternehmen aber auch für Deutschland an den Blue-Elementen fest. Ganz offensichtlich sieht es gute Gründe dafür, in manchen Unternehmensregionen den leistungspolitischen Anteil ohne die restlichen Bestandteile der Liquid-Strategie zu nutzen.

Szenario 3: Radikale Liquidisierung

Im dritten Szenario fragen wir uns, was wäre, wenn die Ankündigungen von IBM hinsichtlich der Liquid-Strategie tatsächlich weitgehend umgesetzt würden und die Ansätze zu ihrer Umsetzung sich dauerhaft als realisierbar erweisen würden. Wie wäre dies im Licht aktueller arbeitssoziologischer Analyseansätze zu interpretieren? Welche sozialwissenschaftlichen Entwicklungsdiagnosen – insbesondere solche hinsichtlich der Umbrüche der Arbeit in der IT-Industrie – würden damit bestätigt, welche wären zu revidieren? Wir unterstellen im Folgenden also, dass das Liquid-Konzept sich in Zukunft auf breiterer Front durchsetzen wird, dass es nicht nur – wie im zweiten Szenario angenommen – als interne Strategie der Reorganisation und der Leistungsbewertung fungieren wird, sondern dass das Prinzip der netzbasierten Ausschreibung in seiner weitestgehenden Form, nämlich als Ausschreibung an eine globale Masse (auch) unternehmensexterner Freelancer beziehungsweise potenzieller Crowdsourcees für große Teile der Programmierarbeiten realisiert wird.

In unserer – mehr spekulativen denn empirisch fundierten – ‚prospektiven Folgenanalyse' lässt sich zwischen vier Dimensionen unterscheiden: potenzielle Folgen für die Arbeitsinhalte (1), für die Raumdimension von Arbeit und insbesondere die internationale Arbeitsteilung beziehungsweise die Verteilung der Tätigkeiten zwischen verschiedenen Regionen (2), für die interessenpolitischen Orientierungen der Beschäftigten infolge veränderter Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsverhältnisse (3) sowie für die Frage der Steuerung von Arbeit (4).

3 Arbeitsinhalte und -prozesse: Ambivalente Standardisierungstendenzen

Weniger Folge der Liquid-Strategie, sondern vielmehr bereits Bedingung für ihr Funktionieren ist eine weitere Standardisierung der (Zwischen-)Produkte und die Modularisierung der Ablaufprozesse. Damit würde sich eine Entwicklungstendenz von Angestelltenarbeit fortsetzen, wie sie bereits seit längerem in der IT-Industrie (Boes/Kämpf 2008, Mayer-Ahuja 2006), aber auch in ganz anders gelagerten Dienstleistungsfeldern wie etwa den Finanzdienstleistungen (Menz et al. 2011) oder auch

der Hotellerie (Hoffmann et al. 2012) zu beobachten ist. Standardisierung ist in unserem Fall allerdings weniger ein gezieltes Instrument zur Kontrolle des Arbeitsablaufs und der Tätigkeit der Beschäftigten, sondern vielmehr bereits wichtige Voraussetzung für die netzbasierte ‚Ausschreibungsfähigkeit' einzelner Arbeitseinheiten: Die zu bearbeitenden Aufgaben müssen so klar definiert sein und eindeutig beschrieben werden können, dass sie weitgehend ohne Mehrdeutigkeiten und zusätzliche Rückkopplungsprozesse zwischen Unternehmen und potenziellen Crowdsourcees weltweit verstanden werden können. Dies hat zur Folge, dass die Arbeitsmodule tendenziell eher klein denn umfangreich gefasst werden. In der Praxis erreichen die ausgeschriebenen Aufgaben bislang Umfänge von einigen Stunden bis zu wenigen Tagen – also keine sonderlich komplexen Tätigkeiten.

Diese Tendenz zur kleinteiligen Modularisierung betrifft – wie unsere Befragten berichten – in besonderer Weise Deutschland, da hier die Arbeitsteilung im internationalen unternehmensinternen Vergleich etwas geringer ausgeprägt ist und die zwischen Beschäftigten bzw. Teams aufgeteilten Arbeitsaufgaben entsprechend tendenziell größer ausfallen. Auch sei der Formalisierungsgrad hierzulande bislang geringer, da stärker nach dem Prinzip fachlicher Selbstständigkeit gearbeitet würde und formal-technische Vorabdefinitionen eine kleinere Rolle spielen würden. Insbesondere in den deutschen Unternehmensstandorten wäre also eine nachholende Standardisierung der bislang stärker ganzheitlich geprägten Tätigkeiten nötig.

Allerdings würde eine radikale Liquidisierungsstrategie auch Gegentendenzen beinhalten. Zwar werden die einzelnen Aufgabenmodule notwendigerweise enger gefasst und genauer definiert (was ihre Kontrollier- und Bewertbarkeit steigert), die direkte Kontrolle der unmittelbaren Arbeitstätigkeit wird aber im Gegenzug reduziert. Denn das Crowdsourcing-Prinzip beinhaltet eine hochgradige Ergebnisorientierung, eine Beschränkung der Kontrolle auf – eng gefasste – (Zwischen-)Ergebnisse. Wie der Crowdsourcee seine Arbeitsaufgabe genau erfüllt, wie er die Tätigkeit im Einzelnen gestaltet, ist ihm überlassen und bleibt – anders als bei der unternehmensinternen Leistungserstellung – aus systematischen Gründen für das Unternehmen intransparent.

Schwerer einzuschätzen sind die Wirkungen der Liquidisierung hinsichtlich der Arbeitsinhalte und des Standardisierungsgrads auf der Gegenseite, also bei denjenigen Tätigkeiten, die im Kernunternehmen verbleiben, d.h. bei den Organisatoren der Modularisierungs- und Standardisierungsprozesse. Mit der wachsenden Anzahl und aufgrund des hohen Detaillierungsgrads der Ausschreibungen wird hier die ‚Organisationsarbeit' wichtiger, also solche Tätigkeiten, die die komplexen Entwicklungsprozesse in handhabbare und ausschreibungsfähige Module zerlegen, die die Ergebnisse der Ausschreibungen bewerten, auswählen und schließlich die einzelnen Elemente zu einem Gesamtprodukt zusammensetzen. Ob dies eher eine Aufwertung dieser Organisations- und Leitungstätigkeiten beinhaltet oder im Gegenteil eher eine inhaltliche Entleerung (denkbar wäre beispielsweise ein wachsender Anteil von Bürokratietätigkeiten, um den Standardisierungsnotwendigkeiten der Ausschreibungsprozesse zu genügen), wagen wir derzeit nicht zu prognostizieren.

Insgesamt spricht jedenfalls einiges für Polarisierungstendenzen der IT-Arbeit in der Folge von Crowdsourcing und Liquidisierung (vgl. Huws/Dahlmann 2010): Die Spaltungslinien dürften entlang hochqualifizierter Management- und Organisationsarbeit (die weiterhin im prozessorganisierenden Kernunternehmen bleiben) und der einfacher zu standardisierenden Entwicklungs- und Programmiertätigkeiten (die in die Crowd ausgelagert werden) verlaufen.

4 Raumstruktur und internationale Arbeitsteilung: Die Entlassung des Raumes aus der Organisation

Die radikale Liquidisierung würde die räumliche Organisationsform der Prozesse der Leistungserstellung massiv in Bewegung bringen. Das Unternehmen präsentiert das Crowdsourcing als Nachfolgestrategie für das sozialwissenschaftlich viel betrachtete Offshoring, also die Relokalisierung von Arbeitsstätten in hinsichtlich Arbeitkosten günstigere Regionen und ihre technisch-organisatorische Integration über Vernetzungstechnologien. Zwar war bereits in der Reorganisationsphase des Offshoring eine Entkopplung von globalem ‚Informationsraum' und konkretem Ort der Arbeitserbringung, eine Verdichtung von Raum und Zeit (Boes/Kämpf 2008) angelegt. Doch kennzeichnend für Offshoring waren zumindest zweierlei Elemente, die bei radikaler Liquidisierung in Frage stehen: Die potenzielle Globalität des Informationsraumes wurde praktisch kaum ausgenutzt. Zwar ermöglicht die fast durchgängige Erschließung der Welt mit I&K-Netzen (allerdings auch hier mit charakteristischen weißen Flecken) eine weltweite Verteilung der (weitgehend entmaterialisierten) Arbeitsleistungen. Tatsächlich bildeten sich aber sehr deutliche Muster der internationalen Arbeitsteilung mit typischen Clustern heraus (im Fall von IBM insbesondere Schwerpunkte in Indien und Osteuropa neben den westlichen Standorten).[3]

Die Standorte der IT-Dienstleistungen sind nicht zufällig über die Weltkugel verteilt, sondern es lassen sich klare Schwerpunkte und Differenzierungen erkennen (Mayer-Ahuja 2011).[4] In diesen Clustern entstanden sowohl neue große Unternehmensstandorte als auch – über Unternehmensgrenzen hinweg – neue, regionale Ballungsräume von durchaus auch gut qualifizierter IT-Arbeit (also keineswegs nur einfacher Zuarbeiten).

Zweitens – dies ist zentral – blieben diese Cluster Ergebnis gezielter Standortentscheidungen der Unternehmen. Die Raumstruktur der Leistungserstellungsprozesse war zu Zeiten des Offshorings immer expliziter Gegenstand der Unternehmensstrategie: konkreter Lokalisierungs- und Globalisierungsstrategien. Welche Leistungen wo und von wem erbracht wurden, aber auch, welche Arbeitsbedingungen dabei prägend waren, blieb unter Kontrolle der Unternehmenszentralen.

Dies ändert sich grundlegend, wenn die radikale Liquidisierung Wirklichkeit würde. Das Ausschreibungsprinzip sieht (trotz allerlei Beschränkung in reduzierten Praxisvarianten) prinzipiell keine räumlichen Vorgaben vor, das Unternehmen verzichtet

[3] Daran wird deutlich, dass Offshoring (ebenso wie Crowdsourcing) keine bloße *Technik*folge ist, sondern vielmehr ein komplexer, primär *organisationaler* Prozess.
[4] Und diese wandern offenbar auch nicht schneller über den Erdball als klassische materielle IT-Produkte, die im Zuge der Kontraktfertigung ebenso Gegenstand von Offshoring werden (vgl. Hürtgen et al. 2009).

auf die Kontrolle der Raumdimension von Arbeit. Die (vermeintlich) ‚beste Lösung' zählt, nicht die regionale Herkunft ihres Schöpfers. Anders formuliert: Der Raum wird aus der Organisation entlassen. Eine zeitlich vorgängige Bestimmung der räumlichen Ansiedelung der Kooperationspartner wird aufgegeben. Eine jeweilige Raum-Struktur, also eine jeweils spezifische Form der räumlichen Arbeitsteilung, stellt sich erst im konkreten Ablauf des Projekts her.

Was dies für die erstgenannte Dimension – die tatsächliche Raumstruktur der IT-Arbeit, wie sie sich in der Folge ihrer organisationalen Freigabe herausbildet – heißt, ist schwer abzuschätzen. Auch im Fall des Crowdsourcings ist nicht zu erwarten, dass per se räumliche Ungleichheit reduziert wird. Auch hier werden sich bestimmte Muster internationaler Arbeitsteilung herausbilden. Diese sind aber womöglich weniger regional fokussiert (und weniger geclustert) als zur Zeit des Offshorings. Denn die Eintrittsbarrieren in den Prozess der Leistungserstellung dürften deutlich sinken, ist nunmehr die Unternehmenszugehörigkeit nicht mehr Bedingung. Zugleich bedeutet dies natürlich eine Intensivierung von (nunmehr vielleicht tatsächlich: globaler) Konkurrenz. Daraus dürfte ein verstärkter Preiswettbewerb resultieren, der natürlich viele Verlierer, aber zugleich auch einige Gewinner produzieren könnte: etwa Crowdsourcees aus Herkunftsländern und -regionen, die über geringeres Lohnniveau und niedrige Lebenserhaltungskosten verfügen (entsprechende Qualifizierungsprozesse dort vorausgesetzt), womöglich auch aus solchen, die politisch und ökonomisch instabiler sind als jene, in denen Unternehmen im Zuge von Offshoring (kapitalintensivere) Standorte aufgebaut haben, aus denen der Rückzug schwerer fällt.

Wir haben auch hinsichtlich der Raumdimension zunächst einen Blick auf die potenziellen Crowdsourcees geworfen. Darüber hinaus stellt sich die Frage: Was bedeutet die Liquidisierung für die bestehenden Unternehmensstandorte? Die alten ‚westlichen' Standorte dürften hinsichtlich Beschäftigungszahlen quantitativ massiv leiden, denn die einfacheren, ‚liquidisierbaren' Tätigkeiten dürften hier kaum zu unter den neuen Bedingungen konkurrenzfähigen Preisen möglich sein. Die Koordinations- und Managementfunktionen werden hier aber vermutlich verbleiben. Aber auch die neueren Offshore-Standorte etwa in Indien dürften zu den Koordinationszentren der modularisierten und per Plattform ausgeschriebenen Prozesse werden – die notwendigen fachlichen und Managementkompetenzen bestehen hier dafür sicherlich. Die Crowd dagegen könnte sowohl in den Offshoring-Regionen als auch in ökonomisch bislang weniger integrierten Regionen zu finden sein, nicht aber in Westeuropa und den USA.

5 Beschäftigungsverhältnisse und interessenpolitische Orientierungen: das Ende der Proletarisierungserwartung

Für die Beschäftigten in den westlichen Unternehmenszentren beinhaltet die Crowdsourcing-Strategie ein massives Bedrohungsszenario. Selbst wenn sich die ersten Ankündigungen von IBM, langfristig die Hälfte oder bis zu drei Viertel der festen Beschäftigungsverhältnisse abbauen oder in lose Crowdsourcing-Beziehungen umwandeln zu wollen, als vorschnell erweisen sollten, sind doch die Risiken für die Beschäftigung in Ländern wie Deutschland unübersehbar. Auch scheint es hierzulande kaum

gangbar, im Falle des Verlustes des Arbeitsplatzes wirklich als Crowdsourcee wieder anzuheuern, denn selbst wenn die bisher bestehenden rechtlichen und organisatorischen Hürden abgebaut würden, ist doch ein massiver Druck auf die Arbeitskosten wahrscheinlich, der kaum ein reproduktionsnotwendiges Einkommen verspricht.

Die Umwandlung von festen Beschäftigungsverhältnissen in Freelancer-Tätigkeiten heißt ganz klar: Verlust des Arbeitsplatzes nicht nur als rechtliches Verhältnis, sondern auch als konkrete Arbeitsstätte, Unwirksamkeit von Arbeitsregulierungen, massiver Verlust von Sicherheiten durch die kurzschrittigen Bewerbungsnotwendigkeiten um Aufträge, Einkommenseinbußen usw. Eine wichtige Frage ist allerdings: Sind die die alten Mitarbeiter/innen überhaupt die neuen Crowdsourcees? Außerdem: Was hieße die radikale Liquidisierung für die verbleibenden Kernbeschäftigten im Unternehmen?

Was auf der Seite der westlichen Staaten als Prekarisierung erscheint, könnte allerdings auch neue Chancen bedeuten für jene Regionen, die heute noch als peripher gelten. So ist nicht auszuschließen, dass neue Beschäftigungsmöglichkeiten für solche Menschen entstehen, die bislang gar keine Aussichten darauf hatten mit oder gar in Unternehmen wie IBM arbeiten zu können – ganz gewiss zu schlechteren Bedingungen als zu denen der alten Stammbeschäftigten, aber häufig womöglich zu besseren im Vergleich zu lokalen Beschäftigungsalternativen.

Darüber, was das alles für die interessenpolitischen Orientierungen der Beschäftigten (genauer: der Arbeitenden – denn im Unternehmen beschäftigt sind sie ja nicht mehr alle) beziehungsweise der unterschiedlichen Gruppen von ihnen (weiterhin Festangestellte, ehemalige Beschäftigte/jetzt Crowdsourcees, neue Crowdsourcees) bedeutet, können wir bislang nur spekulieren, gibt unsere empirische Grundlage doch nicht einmal für den untersuchten deutschen Standort ausreichend Material her, um zumindest zu groben Andeutungen hinsichtlich der Entwicklungsrichtung zu gelangen.

Zunächst auf Deutschland bezogen lässt sich sagen, dass zumindest diejenigen, die ihren Arbeitnehmerstatus verlieren oder ihn gar nicht mehr gewinnen, wohl kaum solche ‚Arbeitnehmeridentitäten' herausbilden werden, die denjenigen klassischer Lohnabhängiger entsprechen. Die alte Hoffnung der Angestelltenforschung, dass die qualifizierten Beschäftigten endlich einsehen, dass sie in Wirklichkeit nichts besseres sind als ganz normale Lohnarbeiter und entsprechend ihre ‚Illusionen' verlieren (Kadritzke 1975, Beckenbach et al. 1973), wurde angesichts der Verunsicherung der ‚Kopfarbeiter' in Zeiten des Offshorings – gewiss nicht zu Unrecht – neu formuliert (Boes/Kämpf 2008). Das Entstehen eines neuen Arbeitnehmerbewusstseins, also quasi eine Normalisierung des Interessenbewusstseins nach dem Verlust der Sonderstellung der ‚technischen Intelligenz', ist aber zumindest dann unwahrscheinlich, wenn die Zukunft der Kopfarbeit schon rechtlich-organisatorisch gar nicht im Arbeitnehmerstatus liegt. Hier wäre eher danach zu fragen, wie bereits jetzt unter ähnlichen Bedingungen arbeitende Freelancer, vielleicht auch die „digitale Boheme" interessenpolitisch einzuschätzen ist (Manske 2007; Friebe/Lobo 2006). Welche Formen der Interessenartikulation und welche neuen Formen der gruppenbezogenen Kom-

munikation und Vernetzung entwickeln sie, welche Machtressourcen stehen ihnen in möglichen Auseinandersetzungen mit den Unternehmen/Auftraggebern zur Verfügung?

Davon zu unterscheiden wäre diejenige Gruppe von Arbeitenden, die in den Kernunternehmen wie IBM verbleiben. Auch für sie nehmen die Unsicherheiten zu, zugleich gehören sie aber als ‚Survivors' zu den (relativen) Gewinnern der radikalen Liquidisierung. Auch ihre Stellung im Prozess der Leistungserbringung – sie sind eher die Manager und Organisatoren der Liquidisierung als ihre Objekte – würde wohl nicht für die Herausbildung eines klassischen Lohnabhängigenbewusstseins sprechen. Vielmehr dürften eher individualistisch geprägte Interessenorientierungen, gespeist aus dem Bewusstsein der eigenen fachlichen Kompetenzen und der persönlichen Durchsetzungsfähigkeit, fortbestehen.

Am schwierigsten ist die dritte Gruppe, die neuen, weltweit verteilten Crowdsourcees, einzuschätzen. Bildet sich eine Art neues globales Freelancer-Prekariat der Digitalwirtschaft, ein „Cybertariat" (Huws 2003) heraus – mit entsprechenden interessenpolitischen Orientierungen und Ansprüchen? Dient das Internet nicht nur dazu, Aufträge weltweit auszuschreiben und abzuwickeln, sondern auch dazu, um neue Formen des Austausches, aber auch des Widerstandes und des Protestes zu organisieren? Oder wäre nicht ein typisches (in alten Kategorien formuliert: ‚kleinbürgerliches') Selbständigenbewusstsein eher zu erwarten? Am wahrscheinlichsten sind wohl solche Handlungs- und Interessenorientierungen, die sich unseren geläufigen westlichen Bewusstseinskategorien überhaupt entziehen.

6 Steuerung der Arbeitsleistungen: Die Externalisierung des Transformationsproblems

Sollte sich das dritte Szenario einer umfassenden Liquidisierung bewahrheiten, hätten wir es mit einem neuen Prinzip der Leistungssteuerung zu tun, das sich von den viel diskutierten ‚neuen Steuerungsformen' durch eine weitere Stufe der Radikalisierung abhebt.

Üblicherweise operieren die steuerungstheoretischen Ansätze mit einem Zwei-Phasen-Modell. Einem Steuerungsprinzip aus der Epoche des Fordismus, gekennzeichnet als „Kommandosystem" (Peters 2003), „aufwandsorientierte" (Kratzer/Nies 2009) oder „arbeitskraftbezogene Leistungspolitik" (Menz 2009) oder – bei qualifizierter Angestelltenarbeit – „verantwortliche Autonomie" (Friedman 1977), werden solche Steuerungsformen gegenüber gestellt, die Markt- und Ergebnisziele als Richtgröße des Arbeitshandelns etablieren. Die Mitarbeiter/innen werden innerhalb abhängiger Beschäftigungsverhältnisse zu unternehmerischen Akteuren redefiniert, die sich unter Mobilisierung ihrer subjektiven Kompetenzen aktiv und eigenständig mit (häufig organisational erzeugten oder zumindest transformierten) Marktsignalen auseinandersetzen (sollen). Hierarchische Detailvorgaben ‚von oben' werden ersetzt durch die Steuerung der Beschäftigten über Rahmenbedingungen („indirekte Steuerung", Peters/Sauer 2005). ‚Erfolg' tritt an die Stelle von ‚Leistung': Honoriert werden nicht Aufwand und Anstrengung der Beschäftigten im Vergleich zu einer Standard- oder

Normalleistung, sondern das Erreichen (oder Übertreffen) von marktnah definierten Ergebniszielen (Menz et al. 2011); im „marktzentrierten Kontrollmodus“ stehen die Beschäftigten unter ständiger Bewährung (Boes/Bultemeier 2008).

Das System der Blue Sheets und Blue Cards, wenn sie – entsprechend dem Szenario 2 – als unternehmensinterne Bewertungssysteme eingesetzt werden, lässt sich als eine fortgeschrittene Variante solcher neuer Steuerungsformen interpretieren. Die Beschäftigten sammeln Erfolgs- bzw. Reputationspunkte, um sich für den verschärften internen Wettbewerb fit zu machen. Der Prozess der Entkopplung von Leistung und Erfolg wird dadurch verstärkt: Was zählt, ist die Durchsetzung gegenüber den Konkurrenten, die nachträgliche Anerkennung, aber nicht der Arbeitsaufwand.

Sollte sich nun die Prozesskoordination und Aufgabenverteilung über webbasierte Vergabeplattformen als dominantes Prinzip durchsetzen, würde dies bedeuten, dass die Verfahren der Leistungssteuerung eine neue Qualität gewinnen, die von einem dritten Entwicklungsabschnitt sprechen lässt (siehe Abbildung 2). Werden unter ‚indirekter‘ oder ‚marktorientierter Steuerung‘ Prinzipien selbständiger Tätigkeit in Verhältnisse abhängiger Beschäftigung importiert, so wird die Grenze zwischen in- und externen Arbeitskräften vollständig porös, wenn der Liquid-Prozess nach außen geöffnet wird. Die Konkurrenz erfolgt nicht nur zwischen formal noch Unternehmensangestellten, sondern zwischen den Freelancern einer diffusen globalen ‚Crowd‘. Arbeitskraft wird externalisiert und dann lose über virtuelle Communities reintegriert. ‚Neue Steuerung‘ als Integration von Marktprinzipien in die Organisation bzw. als interne Simulation von Marktbeziehungen schlägt um in die Auslagerung von Beschäftigten in den ‚echten‘ Markt.

Dieser Markt trägt allerdings auch hier Züge charakteristischer Organisationsprinzipien: Das Zusammenfinden von Anbietern und Abnehmern wird von professionellen Akteuren wie etwa dem Unternehmen Topcoder organisiert, und die Bedingungen und Inhalte der Markttransaktion können nicht frei verhandelt werden, sondern sind bereits vorab definiert durch die Zugangsbeschränkungen und Transaktionsregeln der Plattformen. Die hier herrschenden Regeln sind durchaus eigentümlich: Die (üblicherweise zeitlich vorgelagerte) Vereinbarung zwischen Käufern und Verkäufern über die Leistungserbringung fällt in eins mit der Übergabe des Produkts (dem Ergebnis der Leistungserbringung) – was heißt, dass der Zuschlag erst nachträglich erfolgt, nachdem die Leistung bereits erbracht wurde. Auf den Plattformen bewirbt man sich nicht um Aufträge, man bewirbt sich mit den bereits fertigen Ergebnissen.[5] Dies beinhaltet, dass alle diejenigen, die bei der Ex-Post-Bewertung in der Konkurrenz nicht erfolgreich waren, ihre Leistung vergeblich und umsonst erbracht haben, denn in der Regel sind die erarbeiteten Lösungen so spezifisch, dass sie kaum anderweitig vermarktet werden können; zudem sehen die Regeln explizit vor,

[5] Solche Prinzipien finden sich durchaus auch außerhalb der IT-Industrie. Gerade im Bereich kulturelle Kreativarbeit sind ähnliche Verfahren nicht unüblich, in denen wesentliche Teile der Arbeit bereits vor dem Zuschlag für ein Projekt oder einen Auftrag geleistet sein müssen (etwa bei unbezahlten Agenturpitches). Womöglich handelt es sich bei der radikalen Liquidisierung also um eine breitere Reorganisationsstrategie.

dass die Produkte auch dann in das Eigentum der Käufer übergehen, sollte der Crowdsourcee nicht siegreich sein im Ausschreibungswettbewerb.

Kontrolltheoretisch betrachtet ließe sich sagen: Mit der radikalen Liquidisierung entledigt sich das Unternehmen des Transformationsproblems. Unter fordistischen Bedingungen war es Aufgabe des Managements, die Umwandlung der gekauften Arbeitskraft in tatsächliche (und für das Unternehmen nützliche) Arbeit zu organisieren. Das Transformationsproblem konnte nicht nur durch direkte Kontrolle, Vorgaben und Anweisungen, sondern auch durch subtilere Formen wie die Pflege und Nutzung ‚eigener', z.B. arbeitsinhaltlicher Motivationen oder die Ansprache professioneller Arbeitsorientierungen gelöst werden. In marktorientierter Steuerung wird das Transformationsproblem gewissermaßen den Beschäftigten selbst übertragen, es wird Teil ihrer Arbeitsaufgabe. Definiert werden Ergebnisse und Ziele; wie der konkrete Arbeitskrafteinsatz und die Arbeitskraftverausgabung zu ihrer Erreichung auszusehen haben, wird von den Beschäftigten selbst (individuell oder in der gewerblichen Arbeitsgruppe bzw. dem Angestelltenteam) entschieden und organisiert. Dies beinhaltet für das Unternehmen durchaus auch Risiken: Gelingt diese selbstorganisierte Arbeitskrafttransformation nicht im für das Unternehmen erfolgreichen Sinne, trägt dieses durchaus auch deren Risiken mit. Es kann z.B. bei erfolgsorientierten Entgelten oder Provisionen im Fall des Misserfolgs zwar in gewissem Umfang die Lohnkosten reduzieren, aber sich ihrer nicht komplett entledigen und auch nicht den bereits erfolgten Arbeitskraftkauf rückgängig machen oder problemlos beenden.

Bei radikaler Liquidisierung hat das Unternehmen mit der lebendigen Arbeit und ihrer Kontrolle überhaupt nichts mehr zu tun. Natürlich ist lebendige Arbeit weiterhin Voraussetzung gelungener Leistungserstellung, aber das Unternehmen hat nur noch mit dem Produkten der Arbeit zu tun, nicht mehr mit dem Prozess ihrer Verausgabung.[6] Das Kontroll- bzw. Transformationsproblem stellt sich dem Unternehmen nicht mehr.

[6] Siehe dazu auch die These von Sabine Pfeiffer, dass in der Internetökonomie menschliche Arbeit auf der Erscheinungsebene zu entschwinden droht (Pfeiffer 2013).

	fordistische Leistungssteuerung	***marktorientierte Leistungssteuerung***	***radikale Liquidisierung***
Steuerungsprinzip	Kommandosystem / verantwortliche Autonomie (Angestellte)	indirekte Steuerung (über Rahmenbedingungen bzw. Ergebnisziele)	webbasierte Ausschreibung unter Externen
Koordinationsprinzip	Hierarchie	interner Markt (internalisierte Marktprinzipien, Benchmarks)	externer Markt (plus organisierte Ausschreibung)
Leistungsmaß	Aufwands- bzw. Arbeitskraftprinzip	Markt / Erfolg (lokal / organisationsdefiniert)	Markt / Erfolg (global / konkurrenzgetrieben)
Prinzip der Leistungsbewertung	Vergleich mit Normalleistung	Vergleich mit vorher definierten Ergebniszielen	nachträgliche Ergebnisbewertung im Vergleich mit anonymen Konkurrenten
Transformationsproblem	Lösung des Transformationsproblems als Managementaufgabe	Übertragung auf die Beschäftigten	Externalisierung des Transformationsproblems
Rahmenbedingungen	relative stabile Organisation, gute Arbeitsmarktsituation	Permanente Reorganisation, Flexibilisierung, Arbeitslosigkeit	globale Konkurrenz vereinzelter Crowdsourcees
Organisationszugehörigkeit	fest	fest, aber unter Markt- bzw. Erfolgsvorbehalt	keine
Arbeitsvertrag	ja	ja	nein

Abbildung 2: Drei Formen der Steuerung von Arbeitsleistung
Eigene Darstellung

7 Fazit

Zum jetzigen Stand ist es noch nicht möglich, eine endgültige Prognose darüber abzugeben, welches der drei vorgestellten Szenarien am wahrscheinlichsten eintreten wird, welchen Weg IBM also künftig gehen wird (und überhaupt gehen kann). Denkbar ist auch ein gewisses Nebeneinander, etwa eine Differenzierung nach Aufgabenbereich oder Region. Womöglich erweist sich für bestimmte Geschäftsfelder eine radikale Liquidisierung als (unternehmerisch) erfolgreich; in anderen Bereichen, wo eingespielte Kooperationsbeziehungen eine größere Rolle spielen, würde sie dagegen zerstörerisch wirken. Auch eine mittelfristig fortbestehende Zweiteilung in eine interne und eine externe Liquid-Strategie wäre möglich (z.B.: im alten ‚Westen' als leistungspolitische Strategie, in der alten ‚Peripherie' als ‚echte' Crowdsourcing-Strategie).

Noch interessanter, aber mindestens ebenso schwierig zu beantworten, ist die Frage, ob sich Liquidisierungsstrategien auch in anderen Unternehmen und Bran-

chen durchsetzen könnten. Offensichtlich ist, dass die Voraussetzung einer radikalen Liquidisierung weitgehend entmaterialisierte Tätigkeiten sind. Als Mega-Trend von Arbeit und Organisation, der neben Dienstleistungs- auch die Industriearbeit umfasst, scheidet Crowdsourcing aus. Auch personenbezogene Dienstleistungen lassen sich wohl kaum crowdsourcen. Aber was ist mit dem großen (und weiterhin wachsenden) Anteil immaterieller IT-, Entwicklungs- und Kreativ-Arbeit?

Das Maß dieser Entwicklung verdeutlichen die Zahlen einer Untersuchung von Twago, einer weltweiten Onlineprojektplattform, die Dienstleistungen für Freelancer anbietet: Seit dem Jahr 2010 ist die Zahl der Dienstleister um über 65% gestiegen (Twago - das Magazin o.J.). Mit dieser Zahl präsentiert diese Homepage den Selbständigen als den neuen Arbeitnehmer der Zukunft.

Freelancer.com, mit derzeit über acht Millionen registrierten Usern die weltweit größte Internetprojektplattform für Freelancer, wirbt mit einem Video auf ihrer Homepage Unternehmen aller Branchen mit dem Argument an, schnelle und kostengünstige Ergebnisse durch die talentierte „global workforce“ (freelancer.com) zu erhalten. Vergütet wird nach diesem Prinzip das kostengünstigste Ergebnis, allerdings nur, wenn der Projektausschreiber mit diesem auch zufrieden ist. Dass die Vergütung wohl kaum zur Finanzierung eines soliden Lebensunterhaltes ausreicht, zeigen die Zahlen: Im Schnitt verdient ein Freelancer zwischen 30€ und 130€ für sein Ergebnis (ebd.). Und dieses Einkommen kann auch nur verbuchen, wer in der globalen Konkurrenz der Crowdsourcees erfolgreich war. Soviel ist sicher: Aus Sicht der Arbeitenden ist Crowdsourcing jedenfalls kein nachhaltiges Projekt.

Literatur

Bauman, Z. (2008): Flüchtige Zeiten. Leben in der Ungewissheit. Hamburg

Beckenbach, N. / Braczyk, H.-J. / Herkommer, S. / Malsch, T. / Seltz, R. / Stück, H. (1973): Klassenlage und Bewußtseinsformen der technisch-wissenschaftlichen Lohnarbeiter. Frankfurt a. M., Köln

Birken, T. / Schill, S. (2012): Coping with the Crowd. Hotelbewertungsplattformen und die Reaktionen der Hotellerie, in: Beyreuther, T. / Duske, K. / Eismann, C. / Hornung, S. / Kleemann, F. (Hg.): consumers@work. Zum neuen Verhältnis von Unternehmen und Usern im Web 2.0. Frankfurt a.M., New York, S. 246-57

Boes, A. / Bultemeier, A. (2008): Informatisierung - Unsicherheit - Kontrolle. Analysen zum neuen Kontrollmodus in historischer Perspektive, in: Dröge, K. / Marrs, K. / Menz, W. (Hg.): Rückkehr der Leistungsfrage. Leistung in Arbeit, Unternehmen und Gesellschaft. Berlin, S. 59-90

Boes, A. / Kämpf, T. (2008): Hochqualifizierte in einer globalisierten Arbeitswelt: Von der Erosion der “Beitragsorientierung” zu neuen Arbeitnehmeridentitäten, in: Arbeits- und Industriesoziologische Studien, Jg. 1, Heft 2, S. 44-67

Brunsson, N. (2002): The Organization of Hypocrisy. Talk, Decisions and Action in Organizations. Copenhagen, 2. Aufl.

Friebe, H. / Lobo, S. (2006): Wir nennen es Arbeit. Die digitale Boheme oder: Intelligentes Leben jenseits der Festanstellung. München

Friedman, A. L. (1977): Industry and Labour. Class Struggle at Work and Monopoly Capitalism. London

Grenz, T. / Pfadenhauer, M. (2012): Kundenintegration vs. Kundenpartizipation. Wertschöpfungskonzepte mediatisierter Geschäftsmodell, in: Dunkel, W. / Bienzeisler, B. (Hg.): 3sResearch. Sozialwissenschaftliche Dienstleistungsforschung. Elektronischer Tagungsband. München, S. 1-15

Hoffmann, A. / Menz, W. / Hausen, A. / Schill, S. / Schröder, M. (2012): Interaktive Arbeit in der Hotellerie: zwischen Offenheit und Standardisierung, in: Dunkel, W. / Weihrich, M. (Hg.): Interaktive Arbeit. Theorie, Praxis und Gestaltung von Dienstleistungsbeziehungen. Wiesbaden, S. 219-257

Howard, P. / Lovely, E. / Watson, S. (2010): Working in the open. Accelerating time to value in application development and management. IBM Global Business Services. Executive Report. Somers, New York

Howe, J. (2008): Crowdsourcing. Why the Power of the Crowd is Dricing the Future of Business. New York

Howe, J. (2012): Weblog von Jeff Howe. http://crowdsourcing.typepad.com (eingesehen am 23.08.2012).

Hürtgen, S. / Lüthje, B. / Schumm, W. / Sproll, M. (2009): Vom Silicon Valley nach Shenzhen. Globale Produktion und Arbeit in der IT-Industrie. Hamburg

Huws, U. (2003): The Making of a Cybertariat. Virtual Work in a Real World. New York

Huws, U. / Dahlmann, S. (2010): Internationale IT-Arbeitsräume und die Herausforderungen beruflicher Identität, in: Ben, E. R. (Hg.): Internationale Arbeitsräume. Unsicherheiten und Herausforderungen. Freiburg, S. 189-224

Kadritzke, U. (1975): Angestellte - die geduldigen Arbeiter. Frankfurt a. M., Köln

Kawalec, S. (2013): Liquid Labour. Crowdsourcing und die Wirkung auf die Organisation von Arbeit. Diplomarbeit, Ludwig-Maximilians-Universität. München

Kawalec, S. / Menz, W. (2013): Fünf Versuche, die organisationale „Verflüssigung“ von IBM aus arbeits- und organisationssoziologischer Perspektive zu verstehen, in: IG Metall Vorstand (Hg.): Crowdsourcing. Beschäftigte im globalen Wettbewerb um Arbeit - am Beispiel IBM. Frankfurt am Main, S. 47-55

Kleemann, F. / Voss, G. G. / Rieder, K. (2008): Crouwdsourcing und der Arbeitende Konsument, in: AIS-Studien, Jg. 1, Heft 1, S. 29-44

Koenen, J. (2012): Schrumpfkurs: IBM baut in Deutschland Tausende Stellen ab. In: Handelsblatt, 1.2.2012

Kratzer, N. / Nies, S. (2009): Neue Leistungspolitik bei Angestellten. ERA, Leistungssteuerung, Leistungsentgelt Berlin

Lepke, U. / Rehm, H. (2013): Crowdsourcing: Generation Open bei IBM, in: Metall, I. (Hg.): Crowdsourcing. Beschäftigte im globalen Wettbewerb um Arbeit - am Beispiel IBM (Broschüre). Frankfurt a.M., S. S. 20-45

Manske, A. (2007): Prekarisierung auf hohem Niveau. Eine Feldstudie über Alleinunternehmer in der IT-Branche. München, Mering

Mayer-Ahuja, N. (2006): IT-Arbeitsverhältnisse unter Bedingungen globaler Wirtschaftsintegration. Eindrücke von Veränderungen des indischen Gesellschafts- und Produktionsmodells, in: SOFI-Mitteilungen, Heft 34, S. 43-51

Mayer-Ahuja, N. (2011): Grenzen der Homogenisierung. IT-Arbeit zwischen ortsgebundener Regulierung und transnationaler Unternehmensstrategie. Frankfurt/New York

Menz, W. (2009): Die Legitimität des Marktregimes. Leistungs- und Gerechtigkeitsorientierungen in neuen Formen betrieblicher Leistungspolitik. Wiesbaden

Menz, W. / Dunkel, W. / Kratzer, N. (2011): Leistung und Leiden. Neue Steuerungsformen von Leistung und ihre Belastungswirkungen, in: Kratzer, N. / Dunkel, W. / Becker, K. / Hinrichs, S. (Hg.): Arbeit und Gesundheit im Konflikt. Berlin, S. 143-198

Papsdorf, C. (2009): Wie Surfen zu Arbeit wird: Crowdsourcing im Web 2.0 Frankfurt, New York

Peacock, L. (2010): IBM crowd sourcing could see employed workforce shrink by three quarters. In: Personnel Today. http://www.personneltoday.com/articles/23/04/2010/55343/ibm-crowd-sourcing-could-see-employed-workforce-shrink-by-three-quarters.htm (eingesehen am 30.08.2013).

Peters, K. (2003): Individuelle Autonomie von abhängig Beschäftigten. Selbsttäuschung und Selbstverständigung unter den Bedingungen indirekter Unternehmenssteuerung, in: Kastner, M. (Hg.): Neue Selbständigkeit in Organisationen. Selbsttbestimmung – Selbsttäuschung – Selbstausbeutung? München, Mering, S. 77-106

Peters, K. / Sauer, D. (2005): Indirekte Steuerung - eine neue Herrschaftsform. Zur revolutionären Qualität des gegenwärtigen Umbruchprozesses, in: Wagner, H. (Hg.): "Rentier' ich mich noch"? Neue Steuerungskonzepte im Betrieb. Hamburg, S. 23-58

Pfeiffer, S. (2013): Web, Wert und Arbeit, in: Dolata, U. / Schrape, J.-F. (Hg.): Internet, Mobile Devices und die Transformation der Medien. Radikaler Wandel als schrittweise Rekonfiguration. Berlin, S. 177-198

Rehm, H. (2013): Crowdsourcing und „IBM-Workforce“ der Zukunft – Zielsetzungen, Konzepte und Fragen für die Interessenvertretung. I, in: Vorstand, I. M. (Hg.): Crowdsourcing. Beschäftigte im globalen Wettbewerb um Arbeit - am Beispiel IBM. Frankfurt a.M. (Broschüre), S. 9-17

Twago - das Magazin (o.J.): Arbeitsmarkt: Selbständige und Freiberufer auf dem Vormarsch. http://www.twago.de/blog/presse/arbeitsmarkt-selbststandige-und-freiberufler-auf-dem-vormarsch/ (eingesehen am 1.4.2013)

Voß, G. G. / Rieder, K. (2006): Der arbeitende Kunde. Wenn Konsumenten zu unbezahlten Mitarbeitern werden. Frankfurt a.M., New York

Arbeits- und Industriesoziologische Studien
Jahrgang 6, Heft 2, Dezember 2013, S. 24-40

Peter Ittermann, Jörg Abel, Hartmut Hirsch-Kreinsen[1]

Mitbestimmung bei Einfacharbeit – eine Grauzone betrieblicher Interessenregulierung in der Industrie

Abstract: Die Trendbestimmungen zur Zukunft der Erwerbsarbeit in Deutschland richten sich auf die Perspektiven qualifikationsintensiver Arbeitsprozesse und die Bewältigung des Fachkräftemangels in der Wissensgesellschaft. Auch die Mitbestimmungsforschung stellt Facharbeit und Hochqualifizierte ins Zentrum ihrer Untersuchungen. Geringqualifizierte Arbeiten, also Tätigkeiten, die schnell erlernbar sind und keine berufsfachlichen Qualifikationen der Beschäftigten voraussetzen, finden nur wenig Platz. In kritischer Auseinandersetzung mit diesen Sichtweisen zeigt der Beitrag, dass diese Einfacharbeiten bei aller Verlagerungs- und Substitutionsdynamik ein wichtiger Faktor in der Industrieproduktion bleiben. Für Gewerkschaften und Betriebsräte ist das Thema Einfacharbeit ein schwieriges Terrain, das zahlreiche Spannungsfelder hinsichtlich Beschäftigungsformen, Arbeitsbedingungen und Qualifizierungsbedarfe umfasst.

1 Einleitung

Die wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Debatte in Deutschland wird derzeit dominiert durch eine ‚High-Technology-High-Skill-Perspektive': Zum einen würden die globalen Herausforderungen der modernen Wissensökonomie eine permanente und dynamische Entwicklung von anspruchsvollen und konkurrenzfähigen Hightech-Produkten erfordern. Nur durch innovative Produktentwicklungen und deren weltweite Vermarktung blieben deutsche Betriebe im internationalen Vergleich wettbewerbsfähig. Zum anderen setze diese Entwicklung wissens- und qualifikationsintensive Arbeitsprozesse mit entsprechend hochqualifizierten Fachkräften voraus. Im Blick sind dabei vornehmlich die Anforderungen in den Zukunftsbranchen wie IT-Industrie, Nano- und Biotechnologie oder regenerative Energien. Aber auch in den traditionellen Leitindustrien wie dem Maschinenbau, dem Automobilbau, der Elektro- und der chemischen Industrie wird das deutsche Modell der ‚diversifizierten Qualitätsproduktion' weiter gefördert: Dessen besondere ökonomische Leistungsfähigkeit beruht auf der Entwicklung technologisch anspruchsvoller Güter mit engem Markt- und Kundenbezug sowie – im Sinne ‚deutscher Ingenieurskunst' – auf qualifikationsbezogenen, facharbeitsbasierten und polyvalent strukturierten Arbeitsprozessen. Das Modell gilt in der international vergleichenden Kapitalismusforschung bis heute als typisch für das deutsche Produktionssystem (Streeck 1992; Hall/Soskice 2001).

Auch die deutschen Mitbestimmungsinstitutionen gelten als charakteristisch für dieses Produktionsmodell, da sie sich in der Vergangenheit im Wesentlichen an diesem Bild qualifizierter Erwerbsarbeit orientierten. Leitfigur der tarifvertraglichen und betrieblichen Interessenvertretung waren die männlichen, qualifizierten Facharbeiter

[1] Dr. Peter Ittermann, wissenschaftlicher Angestellter am Lehrstuhl Wirtschafts- und Industriesoziologie der TU Dortmund. Email: peter.ittermann@tu-dortmund.de. Dr. Jörg Abel, wissenschaftlicher Angestellter am Lehrstuhl Wirtschafts- und Industriesoziologie der TU Dortmund. Email: joerg.abel@tu-dortmund.de. Prof. Dr. Hartmut Hirsch-Kreinsen, Inhaber des Lehrstuhls Wirtschafts- und Industriesoziologie der TU Dortmund. Email: hartmut.hirsch-kreinsen@tu-dortmund.de.

in den Großunternehmen der Industrie, für die angemessene Beschäftigungsbedingungen und regulierte Normalarbeitsverhältnisse geschaffen bzw. gesichert werden sollten. Diese Perspektive prägt auch die deutsche Mitbestimmungsforschung. Allenfalls der gelegentliche Blick auf ‚mitbestimmungsfreie Zonen' begründete Fragen, „ob und welche Maßnahmen zur wirksamen Gewährleistung von Mitbestimmung auch außerhalb des großbetrieblichen Sektors ergriffen werden sollen" (Kommission Mitbestimmung 1998: 40). Dies führte insbesondere in den 1980er und 1990er Jahren zu einigen ‚Kleinbetriebsstudien', die Grauzonen der betrieblichen Interessenregulierung genauer in den Blick nahmen (Dabrowski et al. 1984; Kotthoff/Reindl 1991; Hilbert/Sperling 1993). Spätestens mit der wachsenden Dynamik des wirtschaftlichen Strukturwandels und der Ausweitung neuer, informations- und wissensintensiver Branchen richtete sich das Augenmerk der Mitbestimmungsforschung außerdem stärker auf Beteiligungsprozesse bei hochqualifizierter Arbeit (z.B. Mayer-Ahuja/Wolf 2003; Boes/Trinks 2006; Abel/Ittermann 2006).

Mit Blick auf das Gesamtspektrum der industriellen Produktion und der Beschäftigungsverhältnisse im verarbeitenden Gewerbe bleiben in diesen Perspektiven jedoch wesentliche Aspekte ausgeblendet. So werden in der deutschen Industrie neben den Hightech-Produkten weiterhin vergleichsweise einfache Standardprodukte hergestellt (vgl. Kirner et al. 2007), die Einfacharbeiten mit geringen Komplexitätsgraden und kurzen Anlernzeiten erfordern und für deren Ausübung weder Facharbeiterqualifikationen noch akademische Ausbildungen erforderlich sind. Einfacharbeit wird jedoch aufgrund der fortschreitenden technisch-organisatorischen Rationalisierung allenfalls als Auslaufmodell oder als ‚überholter' Arbeitstyp der Industriegesellschaft wahrgenommen, der eng mit Standortverlagerungen in Billiglohnländer oder dem Niedergang von Branchen wie der Textil- oder Möbelindustrie in den letzten Jahrzehnten verknüpft ist. Beinahe zwangsläufig gerieten diese Tätigkeiten immer stärker aus dem Fokus der Arbeits- und Industriesoziologie, aber auch der Mitbestimmungsforschung.

Einfacharbeit hat in der industriellen Produktion jedoch weiterhin eine nicht zu unterschätzende Bedeutung; so existieren im verarbeitenden Gewerbe Kernzonen, in denen geringqualifizierte Arbeiten eine wesentliche Rolle spielen und die wichtige Beschäftigungsfelder für Personen mit fehlender oder geringer Berufsausbildung darstellen. In diesem Beitrag werden nach einem knappen Überblick über den Stand der Forschung zu Einfacharbeit die quantitative Verbreitung, die konkreten Anforderungen an Einfacharbeit und ihre innerbetrieblichen Ausdifferenzierungen näher analysiert. Anschließend werden Aspekte der Beschäftigungsbedingungen bei Einfacharbeit aufgegriffen und Herausforderungen für die betriebliche Mitbestimmung skizziert. Abschließend folgt ein kurzes Fazit, das wesentliche Ergebnisse resümiert und einige offene Forschungsfragen formuliert. Die empirische Basis der Analyse von Einfacharbeit sind quantitativ und qualitativ gewonnene Ergebnisse über die Verbreitung, Struktur und Veränderung von Einfacharbeit in der deutschen Industrie (hier: verarbeitendes Gewerbe), die zwischen 2008 und 2012 an der TU Dortmund im Rahmen eines DFG-geförderten Forschungsprojektes zu den Entwicklungsperspektiven einfacher Industriearbeit erhoben wurden. Untersucht wurden je zehn Unter-

nehmen in den drei Branchen Ernährungsindustrie, Gummi- und Kunststoffindustrie sowie Metallerzeugung und -bearbeitung.

2 Einfacharbeit in der Arbeitsforschung

Mit industrieller Einfacharbeit wird in diesem Beitrag ein Segment von Erwerbsarbeit gemeint, bei dem wenig anspruchsvolle, geringqualifizierte Tätigkeiten in der Produktion und in fertigungsnahen Bereichen von Industriebetrieben auszuführen sind. Es umfasst Arbeiten, für die keine Berufsausbildung erforderlich ist und die nach einer sehr kurzen Anlernzeit ausgeführt werden können. Einfacharbeiten sind in der Regel arbeitsplatz- bzw. arbeitsbereichsbezogen; prozessübergreifendes Wissen spielt kaum eine Rolle. Einfache Tätigkeiten lassen sich generell als „in der Regel durch elementare, oft auch einseitige und sich häufig wiederholende senso-motorische Anforderungen vom Typ des Ausführens mit eingeengtem Handlungsspielraum“ (Plath 1997: 425) charakterisieren. Dennoch können auch in der technisch-funktionalen Komplexität und der Handlungsautonomie der Beschäftigten Spielräume bestehen (Hieming et al. 2005). In früheren Studien wurde in diesem Kontext mit Blick auf die industrielle Serienproduktion häufig von Repetitivarbeit, Massenarbeit oder Jedermannstätigkeit gesprochen (z.B. Kern/Schumann 1974; Düll/Bechtle 1991; Kurz 1999; Lutz 2002). Der Begriff der Einfacharbeit etablierte sich erst Ende der 1990er Jahren in der Forschung (Plath 1997; Falk/Klös 1997). Eng mit dem Thema Einfacharbeit verbunden sind neuere Analysen der sozialwissenschaftlichen Forschung, die sich auf ‚Geringverdiener‘ oder ‚Niedriglöhner‘ konzentrieren (vgl. Bispinck/Schäfer 2006; Kalina/Weinkopf 2008).

In der neueren sozialwissenschaftlichen Debatte über die Entwicklung der Arbeits- und Wirtschaftsstrukturen in Deutschland wird die industrielle Einfacharbeit kaum systematisch berücksichtigt. Allenfalls finden sich empirische Evidenzen zur Relevanz von Einfacharbeit in Studien, die sich auf die Beschäftigung in expandierenden Dienstleistungsbereichen wie Gebäudereinigung, Leiharbeit oder soziale Dienste konzentrieren (z.B. Jaehrling/Weinkopf 2006; Bosch/Weinkopf 2011). Dabei legen die (wenigen) vorliegenden Befunde und Eckdaten zur Einfacharbeit in der Industrie eine genauere Betrachtung geringqualifizierter Tätigkeiten auch in diesem Segment nahe (vgl. Weidig et al. 1999; Dostal/Reinberg 1999; Bellmann/Stegmaier 2007). So zählen Einfacharbeiten in traditionellen, kleinbetrieblichen Industriebranchen wie der Ernährungsindustrie, der Möbelindustrie oder der Metallerzeugung zu den Schlüsselfaktoren kostengünstiger Produktion (z.B. Schmierl/Köhler 2007; Abel/Kaiser 2007; Hirsch-Kreinsen 2008). Und auch ein flüchtiger Blick auf die großbetrieblichen Kernindustrien zeigt, dass repetitive, geringqualifizierte Tätigkeiten nicht aus den Produktionshallen verschwunden sind, sondern vielmehr im Zuge von „Re-Taylorisierung“ einen neuerlichen Stellenwert erfahren (Springer 1999; Kuhlmann 2004). In der Konsequenz stellt sich die Frage nach der Reichweite des dominanten Produktionsmodells diversifizierter Qualitätsproduktion mit qualifizierter Facharbeit bzw. nach möglichen Submodellen von Produktions- und Arbeitssystemen.

3 Verbreitung von Einfacharbeit im verarbeitenden Gewerbe

Da nur wenige Breitendaten über die Verbreitung und Struktur von Einfacharbeit in der deutschen Industrie vorliegen, basieren die folgenden Angaben auf eigenen Sekundärauswertungen von Daten des Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes und des IAB-Betriebspanels. Beiden Breitenerhebungen ist gemein, dass sie über einzelne Auswahlfragen eine Basis bieten, zentrale Eckdaten zur industriellen Einfacharbeit zu erheben: Der Mikrozensus erfasst als Personen-/Haushaltsbefragung mit der Frage zur ‚Stellung im Betrieb' unter anderem Angaben zu den ‚an- und ungelernten Arbeitern' bzw. ‚ausführenden Angestellten' in der Wirtschaft. Das IAB-Betriebspanel als eine Arbeitgeber- bzw. Betriebserhebung erhebt Angaben zur betrieblichen Personalstruktur. Hier werden auch Daten zu den „Beschäftigten für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung verlangen", erfasst. Über die Differenzierung von Erwerbstätigengruppen und Wirtschaftssegmenten bieten die Erhebungen einen Zugang zur differenzierten Erfassung des Umfangs und der Strukturen von Einfacharbeit im verarbeitenden Gewerbe.

Nach den Angaben des IAB-Betriebspanels waren 2010 rund 7 Mio. Erwerbstätige im Bereich der Einfacharbeit tätig (siehe Tabelle 1). Der Anteil der Einfachbeschäftigten an allen Erwerbstätigen (ca. 34,6 Mio.) lag demnach bei ca. 20%. Die Mehrzahl der Einfachbeschäftigten (ca. 5 Mio. Personen) arbeiteten in Branchen des tertiären Sektors; rund 380.000 Personen in weiteren Wirtschaftsbereichen wie Landwirtschaft, Energie und Baugewerbe. Im verarbeitenden Gewerbe waren 2007 rund 7 Mio. Personen beschäftigt, davon rund 1,6 Mio. in Einfacharbeit, was einem Anteil von knapp 23% an allen Industriebeschäftigten entspricht.

	Gesamt		**Industrie**		**Tertiärer Sektor**		**Sonstige***	
	in Tsd.	**in %**	**in Tsd.**	**in %**	**in Tsd.**	**in %**	**in Tsd.**	**in %**
Erwerbstätige	34.617	100,0	6.967	100,0	24.725	100,0	2.925	100,0
– Einfacharbeit	6.963	20,1	1.572	22,6	5.012	20,3	378	12,9

Tabelle 1: Erwerbstätige und Einfacharbeit nach Wirtschaftssektoren, 2010
*Quelle: eigene Berechnungen nach IAB-Betriebspanel 2010; gewichtete und hochgerechnete Daten; *u.a. selbstständige Arbeit, Geschäftsführung, Auszubildende*

Beim IAB-Betriebspanel werden jedoch nicht alle Beschäftigungsverhältnisse erfasst, was sich auch im Vergleich der Daten zur Einfacharbeit beim Mikrozensus widerspiegelt. Nach den Angaben des Mikrozensus (2007) waren ca. 38 Mio. Erwerbstätige in Deutschland beschäftigt und davon rund 22% (8,24 Mio. Personen) in der Industrie. In Einfacharbeit waren im tertiären Sektor ca. 5,5 Mio. und in der Industrie rund 2,2 Mio. Personen tätig. Der Anteil der Einfacharbeiter an allen Beschäftigten lag damit in der Industrie bei 26%.[2]

[2] Männliche Beschäftigte stellen knapp 60% aller Einfachbeschäftigten in der Industrie. In einzelnen Industriezweigen wie der Textil- oder der Ernährungsindustrie ist der Frauenanteil unter den Einfachbeschäftigten jedoch

Die Betrachtung im Zeitverlauf zeigt, dass Einfacharbeit in der Industrie in den letzten Jahrzehnten deutlich rückläufig gewesen ist. Nach Angaben des IAB-Betriebspanels waren Anfang der 1990er Jahre noch über 3 Mio. Personen in industrieller Einfacharbeit tätig, im Jahr 2004 hingegen nur noch rund 2 Mio. Personen und 2010 noch 1,6 Mio. Personen. Der Rückgang der industriellen Einfacharbeit ist einerseits im Kontext der Erosion der Industriearbeit in der Wirtschaft insgesamt zu sehen; allein in den 1990er Jahren gingen rund 2 Mio. Industriearbeitsplätze verloren. Er ist zugleich Ausdruck eines generellen Trends zur Höherqualifizierung in der Wirtschaft, der sich etwa in wachsenden Anteilen von Hochqualifizierten in der Industrie niederschlägt. Der Anteil der Einfachbeschäftigten an allen Industriebeschäftigten sank in diesem Zeitraum nach IAB-Angaben von über 35% (1993) auf ca. 23% (2010). Während des letzten Jahrzehnts deutete sich jedoch aufgrund der Angaben des IAB-Betriebspanels und des Mikrozensus eine Stabilisierung des Niveaus der Einfacharbeit in der Industrie an. So lässt sich festhalten, dass der verbliebene Anteil von rund einem Viertel aller Industriebeschäftigten ein quantitativ bedeutsames Fundament von Einfacharbeit in der industriellen Fertigung darstellt, das auch in der Finanz- und Wirtschaftskrise nicht nachhaltig ins Wanken geraten ist: Der Umstand, dass die Krise nicht alle Betriebe und Branchen, sondern insbesondere die Betriebe mit qualifikationsintensiver Produktion getroffen hat, führte nach Bellmann und Stegmaier (2011) dazu, dass die Beschäftigungseffekte für Geringqualifizierte weniger verlustreich waren.

Zu berücksichtigen ist bei der Analyse der statistischen Daten zum einen, dass im Zuge des wirtschaftsstrukturellen Wandels Einfacharbeiten der Gebäudereinigung, der Wach- und Sicherheitsdienste sowie der Lagerei und Logistik aus dem sekundären Sektor zunehmend in den Dienstleistungssektor verlagert werden. Zum anderen werden direkte Produktionstätigkeiten zunehmend durch Zeitarbeitsfirmen und externe Personalagenturen übernommen – insbesondere im Bereich schnell erlernbarer Hilfsarbeiten. Das bedeutet, dass die Tätigkeiten real zwar weiterhin in der Industrie ausgeführt werden, statistisch jedoch dem tertiären Sektor zugeschrieben werden. Da darüber hinaus in zahlreichen Dienstleistungsbranchen die Zahl der Beschäftigten wächst, ist Einfacharbeit – den quantitativen Erhebungen zufolge – „in Deutschland zumindest aktuell keine Randkategorie der Beschäftigung“ (ebd.: 203).

Einfacharbeit existiert in allen Industriezweigen, die Anteilswerte variieren jedoch zwischen den Branchen deutlich. So erweisen sich als Kernzonen industrieller Einfacharbeit die Industriezweige Gummi- und Kunststoffwaren (40,0%), Nahrungs- und Genussmittel (32,4%) und Metallerzeugung und -bearbeitung (29,4%). In diesen Branchen sind im Vergleich zum Durchschnitt der gesamten Industrie (22,6%) deutlich höhere Anteilswerte der Einfacharbeit zu verzeichnen; der Anteil hochqualifizierter Arbeit ist hingegen erheblich geringer als in anderen Industriezweigen. Aufgrund des deutlich über dem Durchschnitt liegenden Anteils an Einfacharbeit wurden diese drei Branchen in einer qualitativen Erhebungsphase näher untersucht. In den Leitindustrien der deutschen Industrie wie Maschinenbau (8,8%), chemische Industrie

deutlich höher als der Anteil der männlichen Beschäftigten. Der Ausländeranteil unter den Einfachbeschäftigten in der Industrie liegt bei knapp 20%.

(13,2%) oder Fahrzeugbau (19,6%) sind die Anteile der Einfachbeschäftigten wesentlich niedriger; hier spielen dafür (hoch-)qualifizierte Arbeiten eine größere Rolle. Bei genauerer Betrachtung dieser Leitbranchen zeigt sich jedoch, dass innerhalb dieser Industriezweige einzelne Segmente stark durch Einfacharbeit geprägt sind (z.B. Zulieferindustrie, Seifenherstellung oder Schalterfertigung).

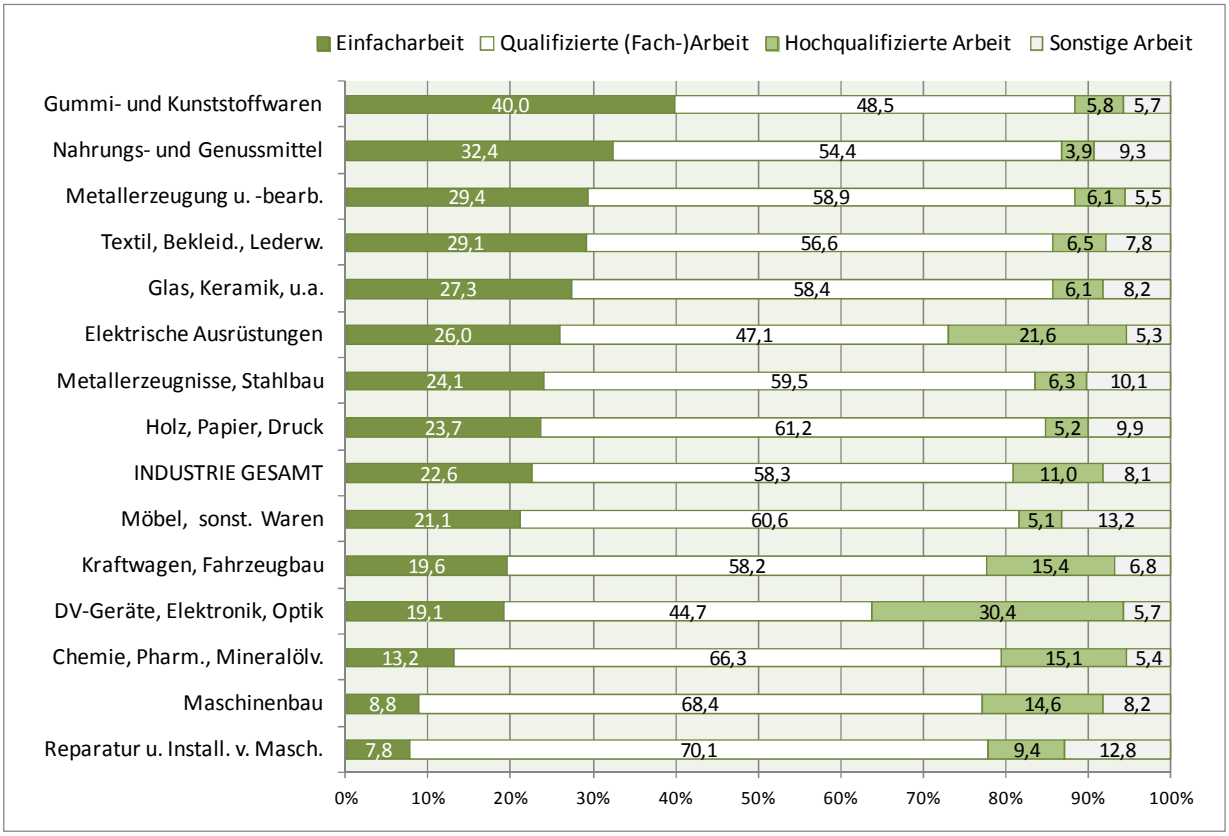

Abbildung 1: Einfacharbeit nach Industriezweigen 2010 (in %)
Quelle: eigene Berechnungen nach IAB-Betriebspanel 2009

Darüber hinaus hängt der Verbreitungsgrad der Einfacharbeit mit der Betriebsgröße zusammen: Zwar variiert in den Größenklassen zwischen 10 und 999 Beschäftigten der Anteil der Einfacharbeit lediglich zwischen 23% und 28%. Und Einfacharbeit konzentriert sich insbesondere in den mittelgroßen Betrieben (Bellmann/Stegmaier 2010: 11). Die meisten Einfacharbeiter (knapp 300.000) waren nach den Angaben des IAB-Betriebspanels in den Industriebetrieben mit 200 bis 499 Beschäftigten tätig; der prozentuale Anteil betrug rund 24%. Geringer fällt er jedoch zum einen in den Kleinbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten aus; hier lag der durchschnittliche Anteil der Einfacharbeit bei knapp 20%. Zum anderen ist die Einfacharbeit in den Großunternehmen unterdurchschnittlich verbreitet: In Unternehmen mit mehr als 5.000 Beschäftigten waren 2009 lediglich 12% aller Beschäftigten in Einfacharbeit tätig. Zu Beginn des letzten Jahrzehnts lag dieser Wert noch etwa doppelt so hoch (2000: 23%); in diesem Zeitraum sind in den Großunternehmen insgesamt über 50.000 Einfacharbeitsplätze abgebaut worden.

4 Beschäftigungsbedingungen und neue Arbeitsanforderungen

4.1 Beschäftigungsverhältnisse und Prekarisierung von Einfacharbeit

Einfacharbeit als un- und angelernte Tätigkeit oder Hilfsarbeit wird den Beschäftigungsverhältnissen zugeordnet, die auf ‚Jedermannarbeitsmärkten' gehandelt werden und durch eine hohe Fluktuation gekennzeichnet sind („hire-and-fire"-Prinzip) (vgl. Sengenberger 1987). Dies trifft auf Einfacharbeitsplätze in der industriellen Produktion jedoch nur bedingt zu. Vielmehr sind Normalarbeitsverhältnisse kennzeichnend, die zwar in der Regel vergleichsweise gering entlohnt werden, sich aber durch Beschäftigungsstabilität und Vollzeitbeschäftigung auszeichnen. Allenfalls in Branchen, die wie beispielsweise die Ernährungsindustrie starken saisonalen Schwankungen unterliegen, sind temporäre Arbeitskontrakte und befristete Tätigkeiten üblich. Aufgrund neuer Marktanforderungen und der internationalen Standortkonkurrenz zeichnen sich jedoch Umbrüche ab, die sich an der Zunahme prekärer Beschäftigungsformen wie Leiharbeit, Werkvertrag und befristete Beschäftigung ablesen lassen.

Leiharbeit ist in den letzten Jahrzehnten zu einem zentralen Flexibilisierungsinstrument geworden, mit dem die Unternehmen auf Auftragsschwankungen, variierende Personalbedarfe und andere Anpassungserfordernisse reagieren. Mitte 2011 waren über 900.000 Leiharbeitnehmer in Deutschland tätig; damit wurde der bisherige Höchststand vom Sommer 2008 erheblich übertroffen (BA 2012). Zwischen Leiharbeit und industrieller Einfacharbeit besteht eine enge Verbindung: So ist der Anteil der Personen ohne Berufsausbildung mit 29% bei den Leiharbeitnehmern mehr als doppelt so hoch wie unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (13%) insgesamt, so dass die Beschäftigungsperspektiven meist im Bereich der Hilfs- und Einfacharbeiten liegen. So sind es vornehmlich (und zunehmend) Hilfsarbeiter, die mit rund 33% die größte Gruppierung der Leiharbeitnehmer stellen und vorwiegend in Betrieben des verarbeitenden Gewerbes eingesetzt werden: In der Industrie setzten in den vergangenen Jahren über 70%, in der Metall- und Elektroindustrie sogar rund 80% der Unternehmen Zeitarbeiter ein; in den Dienstleistungsbranchen waren es hingegen durchschnittlich nur rund 40% (IW Consult 2011).

Nicht zuletzt aufgrund der zunehmenden Regulierung im Bereich der Leiharbeit werden von den Unternehmen andere – kostengünstige – Personallösungen gesucht. Hierzu zählt die Vergabe von Werkaufträgen, die in der Industrie deutlich zugenommen hat. Laut einer Umfrage der IG Metall unter 5.000 Betriebsräten berichtete jeder dritte Arbeitnehmervertreter, dass in seinem Unternehmen Stammarbeiter durch Werkvertragsbeschäftigte ersetzt werden (IG Metall 2011); so arbeiten beispielsweise in Stahlbetrieben rund 8% der Beschäftigten auf Werkvertragsbasis. Nicht selten werden die Werkauftragnehmer zu erheblich schlechteren Konditionen als die Festangestellten in denselben Betrieben beschäftigt. Auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen bei den Personaldienstleistern, die mit den Betrieben Werkverträge abschließen, haben die Betriebsräte und Gewerkschaften in der M+E-Industrie wenig Einfluss.

Formen der befristeten Beschäftigung verbreiten sich immer stärker und werden als flexible Form der Arbeitskraftnutzung eingesetzt, um auf Produktionsschwankungen reagieren zu können. So werden in vielen Betrieben bei Neueinstellungen geringqualifizierter Beschäftigter nur sehr selten unbefristete Arbeitsverträge abgeschlossen. In der Konsequenz hat die Betrachtung der Entwicklungsperspektiven von Einfacharbeit eine besondere arbeitsmarkt- und sozialpolitische Brisanz. Hier stellen sich Fragen nach den Regulierungsmöglichkeiten atypischer Beschäftigung, aber auch nach den Beschäftigungsbedingungen bei Einfacharbeit, die weder einem Pfad erfolgreicher Industrie- bzw. Dienstleistungsproduktion noch den Vorstellungen von ‚guter Arbeit' widersprechen müssen.

4.2 Neue Arbeitsanforderungen und Muster von Einfacharbeit

Die wenigen vorliegenden Befunde einschlägiger Studien sprechen dafür, dass sich die Qualifikationsanforderungen der Einfachbeschäftigten verändert haben. Reorganisationsprozesse der Unternehmen haben zu erweiterten Anforderungen in der Produktionsarbeit geführt, unter anderem mit der Konsequenz, „dass sich die Qualifikationsanforderungen im Bereich einfacher Arbeiten in einem tiefgehenden Umbruch mit einer Tendenz zu einer Aufwärtsbewegung befinden" (Zeller 2005: 6). Einfacharbeit wird komplexer, da zusätzliche Tätigkeiten wie Dokumentationen, Qualitätssicherung oder Prozessverantwortlichkeit übernommen und eine hohe Flexibilität und Kundenorientierung gewährleistet werden sollen. Umfassende und betriebsübergreifende Kenntnisse (wie bei Facharbeit) werden zwar nicht vorausgesetzt, aber einige Studien verweisen auf eine steigende Bedeutung des Erfahrungswissens der Beschäftigten (Zeller 2005; Adami et al. 2008).

Der Blick auf die Qualifikationsanforderungen der Beschäftigten nach Angaben des Mikrozensus zeigt, dass knapp 60% der Einfachbeschäftigten eine Berufsausbildung absolviert haben, obwohl sie diese zur Ausübung ihrer Tätigkeiten formal nicht benötigen. Sie sind fachfremd auf Einfacharbeitsplätzen tätig. Der Anteil der Beschäftigten mit Berufsausbildung, die auf Einfacharbeitsplätzen eingesetzt werden, ist gegenüber dem Anteil der gänzlich Ungelernten in den letzten Jahren deutlich angestiegen. Dies ist ein Hinweis darauf, dass sich die Qualifikationsanforderungen bei Einfacharbeit keineswegs nur auf generelle Arbeitstugenden und zivilisatorische Mindestqualifikationen beschränken, sondern sich auch auf weitergehende – in einer beruflichen Ausbildung erworbene – Kompetenzen richten. Gleichwohl sind nicht alle Einfacharbeiten von einer Aufwertung betroffen. Im Zuge von „De-Segmentierungsprozessen" verharren einige Einfacharbeiten auch auf dem Niveau „einfacher Handlangertätigkeiten" (Galiläer/Wende 2008: 47).

Im Ergebnis lassen sich unterschiedliche Muster von Einfacharbeit identifizieren (Ittermann et al. 2011). Das klassisch-tayloristische Muster beschreibt die Form der traditionellen, repetitiv geprägten Einfacharbeit, die durch geringe technisch-funktionale Komplexität, keinerlei dispositive Aufgaben und ausgeprägte Routineanteile gekennzeichnet ist. Die Qualifikationsanforderungen sind sehr niedrig und auch für gänzlich Ungelernte sind allenfalls kurze Anlernprozesse erforderlich. Dieses Modell der Einfacharbeit hat insgesamt im Zuge der Automatisierung und Diversifizie-

rung der Produktion in der Industrie an Bedeutung verloren; dennoch finden sich zahlreiche Einfacharbeiten, die diesem Muster entsprechen: Eigene Untersuchungen belegen, dass klassisch-tayloristische Einfacharbeiten in metallbearbeitenden oder kunststoffverarbeitenden Betrieben weiterhin stark verbreitet sind (vgl. Abel et al. 2012; Ittermann et al. 2011, 2012). Sie werden jedoch häufig externalisiert und von Werkauftragnehmern oder Leiharbeitern ausgeführt.

Das flexibel taylorisierte Muster stellt eine Erweiterung des klassisch-tayloristischen Musters dar, indem es eine begrenzte Ausweitung der technisch-funktionalen Aufgabenstruktur, den Wechsel der Arbeitskräfte zwischen verschiedenen Einfacharbeitsplätzen oder die Anreicherung mit Qualitätssicherungs- oder Wartungsaufgaben impliziert. Mit diesem Muster können sich – eingebunden in eine ausdifferenzierte betriebliche Hierarchie – gewisse Handlungsspielräume für die Beschäftigten verbinden. Die eigentliche direkt produktive Tätigkeit ist zwar weiterhin tayloristisch strukturiert, aber es müssen mehrere einfache Tätigkeiten beherrscht werden oder komplexere Abläufe nachvollzogen werden. Mit dieser Anreicherung werden die (Einfach-)Arbeiten abwechslungsreicher, jedoch auch voraussetzungsvoller, wie der Betriebsrat eines großen Gießereibetriebes skizziert: „Mittlerweile ist es so, an gewisse Maschinen können wir gar keine Ungelernten dran stellen, weil einfach gewisse Grundkenntnisse am PC und am Rechner erforderlich sind." Sie schlagen sich in entsprechenden Rekrutierungsstrategien der Unternehmen nieder, die auf (wenngleich fachfremd) in einer Lehre erworbene berufliche Grundkenntnisse neuer Einfachbeschäftigter zielen. Für die Betriebe sind diese Arbeitskräfte unter Umständen eine kostengünstige Alternative: „Ist ein Mitarbeiter aber nun in einem anderen als dem erlernten beruflichen Feld tätig, kann dies eine geringere Einstufung und somit eine schlechtere Bezahlung für den Beschäftigten, aber für den Betrieb geringere Lohnkosten zur Folge haben (…)" (Bellmann/Stegmaier 2007: 347).

Das extrafunktional erweiterte Muster der Einfacharbeit schließlich impliziert eine deutliche Ausweitung des Tätigkeitsspektrums, bei der extrafunktionale Zusatzaufgaben integriert werden und neue Handlungsspielräume eröffnet werden. Im Gegensatz zu anderen Studien (u.a. Zeller 2005) kann eine nennenswerte Bedeutung dieses Musters von Einfacharbeit aufgrund eigener Untersuchungen in der Metallbearbeitung und in anderen Branchen des verarbeitenden Gewerbes nicht nachgewiesen werden (Abel et al. 2011, 2012; Ittermann et al. 2012).

5 Mitbestimmung und Einfacharbeit in der Industrie

Die vorliegenden Erkenntnisse sprechen dafür, dass Einfacharbeit in der Industrie nicht generell mit prekären Beschäftigungsverhältnissen gleichzusetzen ist. Viele Industriebetriebe orientieren sich an den vorherrschenden Arbeitsstandards, da – im Gegensatz zu zahlreichen Dienstleistungsbranchen – die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen vieler Industriezweige traditionell durch Tarifverträge und betriebliche Vereinbarungen reguliert sind. Dies führt zu standardisierten Regelungen in der Arbeitszeit- und Entgeltgestaltung, die sich zwar häufig an der qualifizierten Facharbeit orientieren, von denen aber auch die Einfachbeschäftigten in den Industriebetrieben profitieren. Hinsichtlich der Entgeltbedingungen erweist sich industrielle Ein-

facharbeit folglich – im Gegensatz zur einfachen Dienstleistungsarbeit (vgl. Bosch/Weinkopf 2011) – nicht als Zone ausgeprägter Niedriglohnbeschäftigung. Insbesondere in vielen Betrieben der Metallindustrie und der Gummiindustrie werden unterste Entgeltgruppen tarifvertraglicher Abkommen nicht immer genutzt und Einfachbeschäftigte in höheren Entgeltgruppen eingestuft.

Anders ist die Situation in Betrieben beispielsweise der Ernährungsindustrie oder der Kunststoffverarbeitung, in denen die Entgelte mitunter erheblich geringer sind. Insbesondere in Kleinbetrieben fehlen tarifvertragliche Grundlagen bzw. betriebliche Interessenvertretungen, die deren Umsetzung gewährleisten können. Hier spielen atypische Beschäftigungsformen (u.a. Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung) dementsprechend eine bedeutsamere Rolle als in den Mittel- und Großbetrieben.

Die oben gemachten Ausführungen zu den Beschäftigungsbedingungen haben auf Umbrüche verwiesen, wobei insbesondere neue Beschäftigungsformen wie Leiharbeit und Werkaufträge in vielen Branchen auf dem Vormarsch sind. Ein genauerer Blick in diesem Zusammenhang zeigt, dass es branchenspezifische Differenzen im Umgang mit der Regulierung etwa der Leiharbeit gibt. So sind beispielsweise in der Gummiindustrie die Leiharbeitsquoten durchschnittlich wesentlich niedriger als in der verwandten Kunststoffindustrie. Das hängt zum einen mit den anspruchsvolleren Tätigkeitsstrukturen in der Gummiindustrie zusammen, zum anderen aber wesentlich mit dem höheren gewerkschaftlichen Organisationsgrad in der Gummiindustrie. Die gewerkschaftliche Macht und das damit verbundene Durchsetzungsvermögen der Betriebsräte erlauben es, zum Teil weitreichende betriebliche Vereinbarungen zur Begrenzung von Leiharbeit abzuschließen; dies ist in drei der vier untersuchten Unternehmen geschehen. Demgegenüber gibt es bei den sechs untersuchten Kunststoffunternehmen nur zwei, in denen zu diesem Thema eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen wurde.

Allerdings ist zugleich davon auszugehen, dass es sich in der Beziehung zwischen Einfacharbeitenden und kollektiven Interessenvertretungen in vielen Fällen um ein strukturell prekäres Wechselverhältnis handelt. So ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad in den häufig kleinen und mittleren Einfacharbeitsbetrieben gemessen an den Kernsektoren der deutschen Industrie unterdurchschnittlich; zum Beispiel beträgt er in der Kunststoffindustrie 2007 nur rund 16% und im Ernährungsgewerbe ca. 25%.[3] Ein wesentlicher Grund liegt in der vorherrschenden Beschäftigtenstruktur der Un- und Angelernten, die meist ein nur geringes Interesse an gewerkschaftlichen Aktivitäten aufweisen. Damit verwoben ist eine in vielen Betrieben – insbesondere in der Ernährungs- und Kunststoffindustrie – schwache Vertretungssituation der Arbeitnehmerseite – wenn es denn überhaupt Betriebsräte oder einen Tarifvertrag gibt. Dies gilt für Betriebsräte aus einigen untersuchten Betrieben, die sich mit ihren Aktivitäten auf die tradierten Verhandlungsfelder und Zielgruppen beschränken und die spezifischen Interessenlagen der Einfachbeschäftigten kaum im Blick haben.

[3] Quelle: eigene Erhebungen; hohe Organisationsgrade finden sich hingegen in der Metallerzeugung und in der Gummiindustrie.

Der Versuch einer Generalisierung der Ergebnisse zur betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretung bei Einfacharbeit führt zu den folgenden Handlungsanforderungen:

1) Zentral für die Mitbestimmungsträger bleibt die Entwicklung von Strategien zur Standortsicherung und zum Erhalt von Einfacharbeitsplätzen angesichts drohender Produktionsverlagerungen. Dies betrifft explizit die einfachen Tätigkeiten in der Produktion, die in vielen Fällen vergleichsweise leicht auf Standorte in Billiglohnländern übertragen werden können und den Abbau von einfacher Industriearbeit in Deutschland weiter forcieren. Auch in der weiteren Automatisierung industrieller Fertigungsprozesse liegt eine mögliche Gefährdung und Substitution manueller Einfacharbeiten. Neue Fertigungstechnologien bedrohen zwar grundsätzlich einfache Arbeitsplätze: Einerseits können sie durch Automatisierungstechnik substituiert werden; andererseits kann Automatisierung zu neuen Arbeitsplätzen mit höheren Qualifikationsanforderungen führen, die nicht mehr von den bisher eingesetzten Einfacharbeitenden bewältigt werden können. Gleichwohl bieten sich durchaus Beschäftigungschancen, wenn die Automatisierung entweder Technisierungslücken lässt, die weiterhin einfache Tätigkeiten erfordern, oder wenn mit entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen die bisherigen Einfachbeschäftigten auf den neuen Arbeitsplätzen eingesetzt werden können – hierfür bestehen vor dem Hintergrund eines hohen Anteils fachfremd ausgebildeter Einfacharbeitskräfte durchaus Potentiale.

2) Hochgradig repetitive Einfacharbeiten gelten als monotone und stark körperlich belastende Arbeiten, nicht zuletzt aufgrund der häufig schwierigen Arbeitsumfeldbedingungen (z.B. hohe Temperaturen, Staubentwicklung und Geruchs- und Lärmbelastung). So werden einzelne Tätigkeiten von den betrieblichen Akteuren auch heute noch als „vorsintflutlich“ (Geschäftsführer Gießerei) und „körperlich brutalste, schwerste Arbeit“ (Betriebsrat Gießerei) bezeichnet; dies gilt insbesondere für die männerdominierten Betriebe der Metallindustrie. Aber auch die Einfacharbeiten in der Ernährungsindustrie, die überwiegend von weiblichen Beschäftigten ausgeführt werden, markieren häufig stark belastende Tätigkeiten, durch die unzählige Wiederholung ein und desselben Handgriffs oder durch langes Stehen an Fließbändern. In der Breite zeichnen sich jedoch durch Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie der Ergonomie zur Verbesserung der Arbeitssituationen Veränderungen ab. Darüber hinaus darf ein weiterer Aspekt nicht vernachlässigt werden: So sind im Zuge der technischen Rationalisierung zahlreiche Arbeitsplätze eliminiert worden, die von hohen körperlichen Anforderungen und Arbeitsbelastungen gekennzeichnet sind. Betriebsräte (aber auch Managementvertreter) forcieren technische Lösungen bei Handarbeitsplätzen, die unter Belastungsgesichtspunkten durch prekäre Arbeitsbedingungen gekennzeichnet sind. Die Grundfrage nach Erhalt oder Substitution industrieller Einfacharbeit kann unter Umständen zu einem Handlungsdilemma für Betriebsräte führen.

3) Aufgrund von neuen Marktanforderungen, arbeitsorganisatorischen Innovationen und technischen Weiterentwicklungen werden die Arbeitsanforderungen in der industriellen Produktion anspruchsvoller. Sie begründen angereicherte Formen der Produktionsarbeit auch im Bereich einfacher Tätigkeiten, die voraussetzungsvoll sind und neue Ansprüche an die Beschäftigten stellen. Die gestiegenen Anforderungen an vielen einfachen Arbeitsplätzen bedingen längere Anlernzeiten und erfordern von den Einfachbeschäftigten Erfahrungswissen. Immer häufiger werden diese Tätigkeiten deshalb von qualifizierten Beschäftigten übernommen, die auf eine Berufsausbildung verweisen können. Nicht alle Tätigkeiten bzw. Funktionen eines Arbeitsplatzes können jedoch von den betrieblichen Interessenvertretungen in der Aufgabenbeschreibung verankert werden; nicht jede Zusatzqualifikation führt zu einer höheren Eingruppierung der betreffenden Beschäftigten. Für die Mitbestimmungsträger wirft dies zum einen Fragen nach der Leistungsintensivierung bei geringqualifizierter Arbeit, der Bewertung einfacher Tätigkeiten und den Beschäftigungsperspektiven für Geringqualifizierte auf. Zum anderen geht es in diesem Kontext der De-Segmentierung auch um das mögliche „Downgrading“ von qualifizierter Beschäftigung und um neue Formen der Re-Taylorisierung von Produktionsarbeit (vgl. Hawranek 2008).

4) Eine weitere Herausforderung für Betriebsräte und gewerkschaftliche Interessenvertretung besteht im Umgang mit Leiharbeit und Werkverträgen. Die Veränderungen in der Produktion haben Auswirkungen auf das Verhältnis von Stammbelegschaften auf der einen und Leiharbeitnehmern sowie Werkvertragsnehmern auf der anderen Seite. Immer häufiger verzichten Unternehmen auf Festeinstellungen und rekrutieren Leiharbeiter, um auf Auftragsschwankungen oder Produktionsspitzen zu reagieren. Diese Beschäftigten sind die ersten, die in Krisenzeiten entlassen werden. Erst nach einer zum Teil mehrjährigen Erprobungs- und Bewährungsphase und einer befristeten Einstellung werden Leiharbeitnehmer ins Unternehmen übernommen. Darüber hinaus gibt es zahlreiche Hinweise, dass die Praktiken der Fremdvergabe zu Spannungsverhältnissen zwischen Stamm- und Randbelegschaften führen können.

5) Die kontinuierliche oder anforderungsgerechte Weiterqualifizierung von Einfachbeschäftigten nimmt in vielen Unternehmen keinen Raum ein. Allenfalls werden Qualifizierungsmaßnahmen in die Arbeitsorganisation integriert und mit dem täglichen Learning by Doing verbunden, um neuen Anforderungen zu entsprechen. Darüber hinaus bieten sich für viele (einfache) Produktionsbeschäftigte nur begrenzte Gelegenheiten der Qualifizierung; gleichzeitig stoßen die angebotenen betrieblichen Maßnahmen häufig auf eine geringe Resonanz der Einfachbeschäftigten. Hier müssen Betriebsräte die Beschäftigungsfähigkeit der Einfacharbeiter fördern und Arbeitsbedingungen verbessern. Bei Einfacharbeit kann das mit dem geringen Anforderungsniveau der Tätigkeiten kollidieren. Dennoch existieren auch hier Potentiale für die Gestaltung von ‚guter Arbeit‘, die in vielen Fällen nicht ausgeschöpft werden.

6) Einige Best-Practice-Fälle bieten hilfreiche Ansätze, wie für Einfachbeschäftigte durch gezielte Weiterqualifizierungen sowie intelligente Formen der Arbeitsorganisation verbesserte Perspektiven entwickelt werden können. So lässt sich zum Beispiel dem häufig konstatierten Facharbeitermangel durch eine innovative, anforderungsgerechte Qualifizierung von Einfachbeschäftigten begegnen: „Die Mitarbeiter haben die Möglichkeit, in einer bestimmten Organisationseinheit bestimmte Tätigkeiten oder im Prinzip die gesamte Palette aller anfallenden Tätigkeiten zu erlernen. Das Erlernen dieser Tätigkeiten, das wird (…) mit Punkten versehen. Und ab einer bestimmten Punktzahl werden sie einer bestimmten Lohngruppe zugeordnet. (…) Und der große Reiz aus sozialer Sicht ist gewesen, dass den Mitarbeitern vermittelt werden konnte, sie werden sich dann nicht mehr, wenn sie hier mal aufhören, als Hilfsarbeiter bewerben müssen, sondern als qualifizierte Gruppenarbeiter.“ (Personalleiter Zulieferindustrie) Hiervon profitieren demnach nicht nur die Betriebe, die qualifiziertes Personal aufbauen können, sondern auch die Beschäftigten, die ihre Beschäftigungsperspektiven verbessern können.

6 Fazit

Die vorliegende Studie zielte auf die kritische Reflexion der auf wissens- und qualifikationsintensive Arbeitsprozesse gerichteten Debatte und auf eine genauere Analyse der Entwicklungsperspektiven von industrieller Einfacharbeit. Ein Rückgang der Einfacharbeit in der Industrie ist, nicht zuletzt aufgrund des wirtschaftsstrukturellen Wandels, unstrittig; der Arbeitstypus erweist sich jedoch keineswegs als Auslaufmodell einer highskill-orientierten Industrieproduktion. Rund ein Viertel der Industriebeschäftigten sind derzeit weiterhin in Einfacharbeit tätig sind und bilden einen stabilen Sockel der industriellen Produktion. Hierin liegt ein Indiz, dass die steigende Wissens- und Leistungsintensität der Arbeit und die damit verbundenen Anforderungen an kontinuierliche Lernprozesse kaum von allen Erwerbstätigen gleichermaßen bewältigt werden. Die insgesamt divergierenden Entwicklungsverläufe können Ausdruck einer wachsenden Polarisierung von attraktiven Hightech-Arbeitsplätzen einerseits und prekärer Niedriglohnbeschäftigung andererseits sein.

Zahlreiche empirische Befunde belegen, dass sich die Einfacharbeit in der Industrie verändert hat. Das klassische Modell tayloristisch geprägter Repetitivarbeit ist nicht das einzige Muster der Einfacharbeit, wenngleich dieses in bestimmten Produktionsbereichen eine Renaissance zu erfahren scheint. Vielmehr haben auch aufgrund der wachsenden Komplexität der Produktions- und Arbeitsprozesse funktional angereicherte Modelle der Einfacharbeit zugenommen, die durch Aufgabenerweiterung und -integration gekennzeichnet sind. Somit wandeln sich die Qualifikationsanforderungen für Einfacharbeitsplätze, was sich an einem höheren Anteil fachfremd Qualifizierter gegenüber gänzlich ungelernten Beschäftigten ablesen lässt. In arbeitspolitischer Betrachtung zeigt sich, dass Einfacharbeit in der Industrie (im Gegensatz zu einigen Dienstleistungsbranchen) keineswegs mit prekärer Beschäftigung gleichzusetzen ist. Dennoch zeigt sich auch hier der Trend, dass die Beschäftigungsrisiken durch Leiharbeit und Fremdvergaben zunehmend externalisiert werden.

Resümiert man die vorliegenden Befunde, so kann in Hinblick auf industrielle Einfacharbeit ein sektorales Produktions- und Arbeitssystem identifiziert werden, das hier als System flexibler Standardproduktion bezeichnet werden soll. Sein hervorstechendes Merkmal ist ein betriebliches Strategiemuster, das durch niedrige Kosten, technologisch meist wenig anspruchsvolle Produkte, flexible, marktorientierte Produktionsstrukturen, niedrige Qualifikationsstrukturen, die beschriebenen tayloristischen Arbeitsstrukturen, ein begrenztes Technologieniveau und eine zunehmend kunden- und marktorientierte Absatzstrategie gekennzeichnet ist. Die Zukunft der Betriebe und Beschäftigten, die diesem Arbeit- und Produktionssystem zugeordnet werden können, bleibt ungewiss; die Arbeitsbedingungen, Entgeltstrukturen und Qualifizierungsbedarfe implizieren jedoch zahlreiche Handlungsfelder, in denen kollektive Interessenvertretungen die Weiterentwicklung dieses Arbeitstypus unterstützen können. Insbesondere bieten sich für die Mitbestimmungsträger die Chancen, Gestaltungsspielräume aufzuzeigen und die Umsetzung einer in vielen Fällen hilfreichen Aufwertung der Einfachtätigkeiten zu fördern. Hiermit besteht nicht nur eine Option, dem Fachkräftemangel wirksam zu begegnen, sondern auch die innerbetriebliche Flexibilität zu erhöhen und die Notwendigkeit externer Personalanpassungsmaßnahmen zu reduzieren.

Literatur

Abel, J./Ittermann, P. 2006: Strukturen und Wirksamkeit von Beschäftigtenpartizipation in Neue-Medien-Unternehmen. In: Artus, I./Böhm, S./Lücking, S./Trinczek, R. (Hg.): Betriebe ohne Betriebsrat. Informelle Interessenvertretung in Unternehmen. Frankfurt am Main/New York, S. 197-222

Abel, J./Ittermann, P./Hirsch-Kreinsen, H. 2011: Einfacharbeit in der Ernährungsindustrie – Anforderungen und Perspektiven. Soziologisches Arbeitspapier 29. Dortmund

Abel, J./Ittermann, P./Hirsch-Kreinsen, H. 2012: Einfacharbeit in der Gummi- und Kunststoffindustrie. Soziologisches Arbeitspapier 30. Dortmund

Abel, J./Kaiser, S. 2007: Erfolg mit einfachen Standardprodukten. In: VDI-Z, Jg. 149 (2007), H. 3, S. 76-78

Adami, W./Lang, C./Pfeiffer, S./Rehberg, F. (Hg.) 2008: Montage braucht Erfahrung. Erfahrungsbasierte Wissensarbeit in der Montage. München/Mering

BA – Bundesagentur für Arbeit 2012: Arbeitsmarktberichterstattung: Der Arbeitsmarkt in Deutschland. Zeitarbeit in Deutschland – Aktuelle Entwicklungen. Nürnberg

Bellmann, L./Stegmaier, J. 2007: Einfache Arbeit in Deutschland: Restgröße oder relevanter Beschäftigungsbereich? In: Friedrich Ebert Stiftung (Hg.): Perspektiven der Erwerbsarbeit: Einfache Arbeit in Deutschland. Bonn, S. 10-24

Bellmann, L./Stegmaier, J. 2010: Perspektiven der Erwerbsarbeit – Facharbeit in Deutschland. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.): Perspektiven der Erwerbsarbeit. Facharbeit in Deutschland. Bonn, S. 7-19

Bellmann, L./Stegmaier, J. 2011: Einfacharbeit in der Krise? In: ARBEIT, Jg. 20 (2011), H. 3, S. 188-205

Bispinck, R./Schäfer, C. 2006: Niedriglöhne und Mindesteinkommen. Daten und Diskussionen in Deutschland. In: Schulten, T./Bispinck, R./Schäfer, C. (Hg.): Mindestlöhne in Europa. Hamburg, S. 269-297

Boes, A./Trinks, K. 2006: „Theoretisch bin ich frei!“ Interessenhandeln und Mitbestimmung in der IT-Industrie. Berlin

Bosch, G./Weinkopf, C. 2011: ‚Einfacharbeit‘ im Dienstleistungssektor. In: Hirsch-Kreinsen, H./Minssen, H. (Hg.): Einfacharbeit – Ein vernachlässigter Sektor der Arbeitsforschung. Schwerpunktheft ARBEIT, Jg. 20 (2011), H. 3, S. 173-187

Dabrowski, H./Görres, H.-J./Rosenbaum, W./Voswinkel, S. 1984: Humanisierungs- und Belegschaftsvertretung in Klein- und Mittelbetrieben. Abschlussbericht. Göttingen

Dostal, W./Reinberg, A. 1999: Arbeitslandschaft 2010. Ungebrochener Trend in die Dienst-leistungsgesellschaft. IAB-Kurzbericht, Nr. 10. Nürnberg

Düll, K./Bechtle, G. 1991: Massenarbeiter und Personalpolitik in Deutschland und Frankreich. Montagerationalisierung in der Elektroindustrie I. Frankfurt am Main/New York

Falk, R./Klös, H.-P. 1997: Einfacharbeitsplätze als Ansatzpunkte einer kommunalen Beschäftigungspolitik zur Integration von Benachteiligten. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 30 (1997), H. 2, S. 412-423

Galiläer, L./Wende, R. 2008: Produktionsarbeit im Wandel. Ergebnisse einer Untersuchung einfacher Fachtätigkeiten in der Metall- und Elektroindustrie. In: Loebe, H./Severing, E. (Hg.): Qualifikationstrends – Erkennen, Aufbereiten, Transferieren. Bielefeld, S. 23-53

Hall P./Soskice, D. 2001: An Introduction to Varieties of Capitalism. In: Hall, P./Soskice, D. (eds.): Varieties of Capitalism. New York, S. 1-71

Hawranek, D. 2008: Neues Takt-Gefühl. Internet: http://www.spiegel.de/spiegel/a-571270.html [zuletzt aufgesucht am 12. Juli 2013]

Hieming, B./Jaehrling, K./Kalina, T./Vanselow, A./Weinkopf, C. 2005: Stellenbesetzungsprozesse im Bereich „einfacher" Dienstleistungen. Berlin

Hilbert, J./Sperling, H. 1993: Die kleine Fabrik. Beschäftigung, Technik und Arbeitsbeziehungen. 2. Auflage, München/Mering

Hirsch-Kreinsen, H. 2008: Low-tech Innovation. In: Industry & Innovation, Jg. 15 (2008), H. 1, S. 19-43

IG Metall 2011: Ausmaß prekärer Beschäftigung unverändert hoch. Betriebsräteumfrage der IG Metall zu unsicherer Beschäftigung. Internet: http://www.igmetall.de/cps/rde/xchg/internet/style.xsl/betriebsraeteumfrage-der-ig-metall-zu-unsicherer-beschaeftigung-7006.htm [zuletzt aufgesucht am 12. Juli 2013]

Ittermann, P./Abel, J./Dostal, W. 2011): Industrielle Einfacharbeit – Stabilität und Perspektiven. In: Hirsch-Kreinsen, H./Minssen, H. (Hg.): Einfacharbeit – Ein vernachlässigter Sektor der Arbeitsforschung. Schwerpunktheft ARBEIT, Jg. 20 (2011), H. 3, S. 157-17

Ittermann, P./Abel, J./Hirsch-Kreinsen, H. 2012: Einfacharbeit in der Metallbearbeitung – Anforderungen und Perspektiven. Soziologisches Arbeitspapier 30. Dortmund

IW Consult 2011: Zeitarbeit in Deutschland. Treiber für Flexibilität und Wachstum. Köln

Jaehrling, K./Weinkopf, C. 2006: Einfacharbeit im Wandel. In: Nienhüser, W. (Hg.): Beschäftigungspolitik von Unternehmen. München/Mering, S. 95-113

Kalina, T./Weinkopf, C. 2008: Weitere Zunahme der Niedriglohnbeschäftigung: 2006 bereits rund 6,5 Millionen Beschäftigte betroffen. IAQ-Report 2008-01. Duisburg/Essen

Kern, H./Schumann, M. 1974: Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein. 3. Auflage, Frankfurt am Main

Kirner, E./Kinkel, S./Jäger, A. 2007: Innovationspfade von Low-, Medium- und High-tech-Unternehmen in der deutschen Industrie. In: Abel, J./Hirsch-Kreinsen, H. (Hg.): Lowtech-Unternehmen am Hightech-Standort. Berlin, S. 165-191

Kommission Mitbestimmung 1998: Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen – Bilanz und Perspektiven. Bericht der Kommission Mitbestimmung. Herausgegeben von der Bertelsmann Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung. Gütersloh

Kotthoff, H./Reindl, J. 1991: Sozialordnung und Interessenvertretung in Klein- und Mittelbetrieben. In: Hildebrandt, E. (Hg.): Betriebliche Sozialverfassung unter Veränderungsdruck. Berlin, S. 114-129

Kuhlmann, M. 2004: Modellwechsel? Die Entwicklung betrieblicher Arbeits- und Sozialstrukturen in der deutschen Automobilindustrie. Berlin

Kurz, C. 1999: Repetitivarbeit – unbewältigt. Betriebliche und gesellschaftliche Entwicklungsperspektiven eines beharrlichen Arbeitstyps. Berlin

Lutz, B. 2002: Externe Arbeitsmärkte – Erste Überlegungen zu einem Struktur- und Funktionsmodell. In: Grünert, H. (Hg.): Generationenwechsel in Ostdeutschland als Herausforderung für den Arbeitsmarkt. Jena/Halle, S. 17-25

Mayer-Ahuja, N./Wolf, H. (Hg.) 2003: Arbeit und Organisation in neuen Medien und Kulturindustrie – Modelle für die Zukunft? Göttingen

Plath, H.-E. 1997: Behinderung und das Problem mit der Einfacharbeit. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 30 (1997), H. 2, S. 424-431

Schmierl, K./Köhler, H.-D. 2007: Organisationslernen in Lowtech- und Medium-Lowtech-Unternehmen. Wissens- und Personalmanagement. In: Abel, J./Hirsch-Kreinsen, H. (Hg.): Lowtech-Unternehmen am Hightech-Standort. Berlin, S. 21-56

Sengenberger, W. 1987: Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Frankfurt am Main/New York

Springer, R. 1999: Rückkehr zum Toyotismus? Arbeitspolitik in der Automobilindustrie am Scheideweg. Frankfurt am Main/New York

Streeck, W. 1992: Productive Constraints: on the Institutional Conditions of Diversified Quality Production. In: Streeck, W. (Ed.): Social Institutions and Economic Performance. London, S. 1-40

Weidig, I./Hofer, P./Wolff, H. 1999: Arbeitslandschaft 2010 nach Tätigkeiten und Tätigkeitsniveau. Beiträge zur Arbeitsmarkt und Berufsforschung (BeitrAB 227). Nürnberg

Zeller, B. 2005: Die Zukunft einfacher Arbeit oder: Der Trend zu steigenden Kompetenzanforderungen für „gering Qualifizierte“. In: Kreklau, C./Siegers, J. (Hg.): Handbuch der Aus- und Weiterbildung. Köln

Arbeits- und Industriesoziologische Studien
Jahrgang 6, Heft 2, Dezember 2013, S. 41-60

Hajo Holst, Ingo Singe[1]

Ungleiche Parallelwelten – Zur Organisation von Arbeit in der Paketzustellung

Abstract: Der Beitrag untersucht die Arbeit der Paketzusteller. Ein feldanalytischer Zugriff auf die Regulierung der Arbeit offenbart, dass von der *einen* Paketzustellung keine Rede sein kann. Vielmehr ist das Feld in drei Welten untergliedert, in denen die Institutionen der Arbeitsregulierung unterschiedliche Rollen spielen: die Welt der global operierenden Logistikkonzerne, die Welt der kleinbetrieblichen Subunternehmen und die Welt der selbstfahrenden Kleinstunternehmer. Die Segmentierung des Feldes ist eine direkte Folge des umfangreichen und primär kostengetriebenen Outsourcings der großen Logistikkonzerne. Zugleich wird die von erheblichen sozialen Ungleichheiten begleitete organisationale Segmentierung von kulturellen Differenzen befestigt. In den beiden Welten der Subunternehmen und der Selbstfahrer breiten sich Ansätze einer Kultur der Patronage aus: Angesichts der aus der Unsicherheit ihrer Positionen resultierenden Unmöglichkeit einer rationalen Zukunftsvorausschau versuchen die Akteure, durch die Unterwerfung unter die Macht der Logistikkonzerne doch eine gewisse Kontrolle über ihre eigene Zukunft zu gewinnen – und tragen dabei ironischerweise zur Reproduktion genau jener Machtasymmetrien bei, die für die Unsicherheit der eigenen Positionen verantwortlich sind.

1 Einleitung

Es ist keine zwei Jahre her, da bezeichnete eine Fernsehreportage die Zusteller eines Subunternehmens der DHL als „Paketsklaven“. Obwohl die Pakete im Namen eines weltweit agierenden Großkonzerns, noch dazu des Nachfolgeunternehmens der Deutschen Bundespost, zugestellt wurden, war das Fazit verheerend: Die Einkommen waren gering, die Belastungen hoch und die Arbeitszeiten überlang. Und es blieb nicht bei dieser einen Reportage. In den folgenden Monaten nahmen Presse, Rundfunk und Fernsehen die Arbeitsbedingungen der Zusteller bei Subunternehmen weiterer Paketdienste unter die Lupe. Die Ergebnisse waren faktisch überall die gleichen. Ob bei Hermes, DHL, UPS, GLS oder DPD, die über Subunternehmen beschäftigten Zusteller werden – obwohl sie in der Regel die gleiche Arbeit verrichten – nicht nur deutlich schlechter bezahlt als ihre direkt angestellten Kollegen, sie kommen auch seltener in den Genuss der schützenden Effekte der zentralen Institutionen der Arbeitsregulierung. Kaum ein Subunternehmen ist tarifgebunden, Betriebsräte existieren allenfalls in Ausnahmefällen und einzelne Normen des Arbeitsrechts, allen voran die Bestimmungen der Arbeitszeitgesetzgebung, werden ohne großes Aufheben ignoriert.

Auf den ersten Blick können diese Befunde nicht überraschen. Die umfangreiche soziologische Forschung zum Thema Outsourcing hat gezeigt, dass, relativ unabhängig von der Branchenzugehörigkeit der Unternehmen, die Reduktion von Kosten – gegenwärtigen wie zukünftigen – zu den primären Outsourcing-Motiven gehört (Doleschal 1989; Doellgast et al. 2009; Holst 2011). Insofern erscheint es nur logisch,

[1] Dr. Hajo Holst, Friedrich-Schiller-Universität Jena, Institut für Soziologie, Lehrstuhl für Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie, Email: hajo.holst@uni-jena.de; Ingo Singe, Friedrich-Schiller-Universität Jena, Institut für Soziologie, Lehrstuhl für Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie, Email: ingo.singe@uni-jena.de.

dass die Einkommen der Zusteller in den Subunternehmen deutlich geringer sind als jene der direkt bei einem global agierenden Paketdienst beschäftigten, und dass in den Subunternehmen die Institutionen der Kollektivverhandlungen, der Mitbestimmung und auch des Arbeitsrechts allenfalls punktuell Anwendung finden. Angesichts des Umfangs des Outsourcings – unseren Recherchen zufolge ist nur ein Drittel der Zusteller direkt bei einem der Paketdienste angestellt – und der besonderen Organisationsform der Kooperation zwischen Paketdienst und Subunternehmen in der Zustellung stellt sich jedoch die Frage, wie ein derart massive Ungleichheiten produzierendes System stabil sein kann. Denn: Anders als in vielen anderen Branchen besteht zwischen den verschiedenen Beschäftigtengruppen in der Paketzustellung nur in Ausnahmefällen eine räumliche und soziale Trennung. Das Gros der über Subunternehmen beschäftigten Zusteller trägt nicht nur die gleiche Arbeitskleidung wie die direkt beschäftigten Fahrer und fährt ein Fahrzeug mit dem Corporate Design des Auftraggebers, sondern be- und entlädt das Fahrzeug täglich im Depot des Paketdienstes, häufig Seite an Seite mit festangestellten Zustellerinnen. Den Beschäftigten der Subunternehmen wird ihre Schlechterstellung somit permanent vor Augen geführt. Und trotzdem rührt sich nur wenig Widerstand. Weder die Subunternehmer noch deren Beschäftigte versuchen, durch kollektives Handeln, die eigene Situation nachhaltig zu verbessern. Selbst die öffentliche Entrüstung, die vor etwa zwei Jahren auf die mediale Berichterstattung folgte, hat die grundlegende Organisation der Arbeit in der Paketzustellung letztlich nicht in Frage gestellt. Bis heute haben die großen Paketdienste ihre Outsourcing-Praktiken allenfalls in Ansätzen revidiert und auch die Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen in den Subunternehmen haben sich nicht signifikant verändert.

An diesem Punkt setzt der Beitrag an. Auf der Basis aktueller Erhebungen gehen wir der Frage nach, warum sich trotz der für alle Beteiligten sichtbaren Ungleichheiten und der ebenfalls unübersehbaren Rolle der Logistikkonzerne kein nennenswerter Widerstand unter den Subunternehmern und deren Zustellern regt. Hierzu zeichnen wir auf der Basis eines feldanalytischen Zugangs die Grundstrukturen der Paketzustellung nach und fragen nach den Produktions- und Reproduktionsbedingungen der markanten sozialen Ungleichheiten. Dabei zeigt sich, dass das Feld in drei Subfelder segmentiert ist und dass diese Segmentierung des Positionsgefüges kein rein organisationales Phänomen ist, sondern auch kulturell unterlegt ist. Obwohl über die Outsourcing-Entscheidungen der Konzerne objektiv eng aneinander gekoppelt, finden sich in der Paketzustellung drei distinkte Arbeitswelten, in denen jeweils eine eigene wirtschaftliche Rationalität dominiert, und die sich entsprechend auch in der Regulierung der Arbeit erheblich voneinander unterscheiden. Die Welt der globalen Logistikkonzerne, die Welt der kleinbetrieblichen Subunternehmen und die Welt der selbstfahrenden Kleinstunternehmer divergieren nicht nur in der Entlohnung der Zustelltätigkeit und den Arbeitszeiten der Zusteller, die Akteure beziehen sich auch auf je spezifische Art und Weise auf die Institutionen der Kollektivverhandlungen, der Mitbestimmung und des Arbeitsrechts. Organisational wird die Segmentation des Feldes von den Outsourcing-Praktiken der großen Logistikkonzerne vorangetrieben. Diese vergeben nicht nur rund zwei Drittel der Zustelljobs an Subunternehmen, sie

vergeben diese zudem überwiegend an kleinbetriebliche Subunternehmen. Dies hat zum einen Folgen für den organisationsstrukturellen Kontext der Arbeit der Zustellerinnen. Die Arbeit findet in drei höchst unterschiedlichen Unternehmenstypen statt: in hierarchischen Großkonzernen mit weltweit mehreren hunderttausend Mitarbeitern, in kleinbetrieblichen Subunternehmen mit kaum mehr als 20 Beschäftigten und in den Kleinstunternehmen der Selbstfahrer. Zum anderen erzeugen die Logistikkonzerne mit ihren Praktiken eine beträchtliche Machtasymmetrie im Feld der Paketzustellung, die sie dazu nutzen, den wachsenden Kostendruck auf die Subunternehmen abzuwälzen. Als Reaktion auf die in den Strukturen des Feldes verankerte Machtasymmetrie und die Unsicherheit der eigenen Positionen entstehen in den Welten der kleinbetrieblichen Subunternehmen und der selbstfahrenden Kleinstunternehmer Ansätze einer um Macht, Unterwerfung und Informalität zentrierten Kultur der Patronage. Um trotz der in ihren Positionen strukturell angelegten Gegenwartsfixierung, die eine rationale Zukunftsvorausschau unmöglich macht, eine gewisse Kontrolle über die eigene Zukunft zu erlangen, versuchen Subunternehmer wie Zusteller, die formalen Vertrags- und Marktbeziehungen symbolisch in auf Gehorsam und Fürsorge basierende Patron-Klient-Verhältnissen zu verwandeln. Durch die damit verbundene Anerkennung der Macht der Konzerne tragen sie jedoch zugleich zur Reproduktion jener Machtasymmetrien bei, die den Logistikkonzernen die Abwälzung des Kostendrucks erst ermöglichen und die somit an der Produktion der Ungleichheiten des Feldes entscheidend beteiligt sind.

Diese Argumentation wird folgendermaßen entwickelt: Zunächst wird der theoretische Rahmen der Analyse expliziert. Neben der Entwicklung der institutionellen Regulierung der Arbeit wird der feldanalytische Zugriff diskutiert (2). Auf eine kurze Skizze der aktuellen Entwicklung der Kurier-, Express- und Paketbranche (KEP), dem Feld, in das die Paketzustellung eingebettet ist (3), folgen die Hauptteile der Analyse: der organisationsstrukturelle Kontext des Feldes der Paketzustellung (4), die Regulierung der Arbeit (5) und die Perspektive der Subjekte (6). Den Abschluss bildet ein Fazit, in dem die Ergebnisse der Analysen zusammengefasst und auf ihren Mehrwert für die arbeits- und industriesoziologische Debatte befragt werden (7). Empirisch basiert der Beitrag auf Fallstudien in vier Betriebsstätten großer Paketdienste. Dabei wurden 27 Interviews mit Management- und Betriebsratsvertretern, Subunternehmern, direkt beschäftigten Zustellern und Beschäftigten der Subunternehmen geführt. Zwei Gruppendiskussionen mit Zustellern und Subunternehmern runden das qualitative Material ab. Ergänzt wurden die eigenen Erhebungen durch Dokumenten- und Medienrecherchen. Finanziert wurde die Forschungsarbeit durch das von der EU geförderte Projekt SODIPER (2011-2012) und den vom BMBF finanzierten Forschungsverbund EFIS (2009-2013).

2 Der feldtheoretische Ansatz: Soziale Praxis und institutionelle Erosion

Charakteristisch für das deutsche Modell der Arbeitsregulierung im ‚goldenen Zeitalter' des Nachkriegskapitalismus war die hohe Inklusivität seiner Kerninstitutionen. Tarifverträge, Mitbestimmungsrechte und Arbeitsrechtsbestimmungen kanalisierten das Verhalten von Unternehmen und Arbeitenden – und zwar nicht nur in den Groß-

betrieben des industriellen Exportsektors, sondern auch in weiten Teilen des Dienstleistungssektors. Spätestens seit den frühen 1990er Jahren ist die Reichweite dieser Institutionen jedoch rückläufig. Als einen der zentralen Treiber der Erosion der Inklusivität der Kerninstitutionen der Arbeitsregulierung hat die soziologische Forschung den seit den 1980er Jahren anhaltenden Trend der vertikalen Desintegration identifiziert. Durch Outsourcing, Franchising und den Einsatz nicht-standardisierter Beschäftigungsverhältnisse umgehen Unternehmen, so eine verbreitete These, die als zu starr oder zu teuer empfundenen Institutionen wie Tarifverträge, Mitbestimmungsrechte und auch einzelne Normen des Arbeitsrechts (Palier/Thelen 2010; Doellgast et al. 2009). So plausibel diese Argumentation auch sein mag, aus ihr resultieren zwei eng miteinander verbundene Probleme. Erstens leidet sie an einem funktionalistischen Kurzschluss, denn die objektiven Folgen von Entscheidungen werden mit den subjektiven Entscheidungsmotiven gleichgesetzt. Verschiedene empirische Befunde zeigen tatsächlich, dass vertikale Desintegration häufig mit einer Reduktion der Reichweite der Institutionen einhergeht. Aber: Damit ist nur sehr wenig über die konkreten Motive der Unternehmen genannt, einzelne Arbeiten oder ganze Bereiche der Leistungserstellung fremd zu vergeben. Die vorliegenden wissenschaftlichen Befunde deuten darauf hin, dass die Reduktion von Kosten – gegenwärtiger wie zukünftiger – und der Zugang zu externem Know-How im Zentrum der Motivation stehen (Davis-Blake/Broschak 2009). Zweitens fokussiert die Deutung eines „institutional bypass“ (Doellgast et al. 2009) einseitig auf die Perspektive der fokalen, also der outsourcenden Unternehmen. In welchem Umfang – und vor allem: auf welche Art und Weise – die zentralen Institutionen der Arbeitsregulierung in den beauftragten Unternehmen Anwendung finden, ist letztlich eine rein empirische Frage. Bislang gibt es nur wenige empirische Untersuchungen, die sich systematisch mit der Regulierung von Arbeit in Zulieferer-, Dienstleister- und Subunternehmen beschäftigen (Ausnahme: Doleschal 1989; Holst 2011; Flecker/Meil 2010).

Diese Forschungslücke adressiert der Beitrag. Ausgehend von einer feldanalytischen Perspektive (Bourdieu 1997; Fligstein 2002; Fligstein/McAdam 2011; Bernhard/Schmidt-Wellenburg 2012a) wird im Folgenden die Regulierung der Arbeit in der Paketzustellung untersucht. Die Feldanalyse haben wir als theoretisch-konzeptionellen Rahmen der Untersuchung ausgewählt, um Funktion und Bedeutung der formalen Institutionen in der Regulierung der Arbeit – der Kollektivverhandlungen, der Mitbestimmung und des Arbeitsrechts – situativ in den Praktiken der Akteure vermessen zu können. Die legalen Kerninstitutionen der Arbeitsregulierung – die Kollektivverhandlungen, die Mitbestimmung und das Arbeitsrecht – gehören zu den festen Bestandteilen ökonomischer Felder, sie stellen jedoch keine totalen, in ihrem sozialen Sinn eindeutigen und Praktiken determinierenden Phänomene dar. Institutionen sind per Definition mehrdeutig, ihre feldspezifische Bedeutung erhalten sie erst in dem dynamischen Zusammenspiel von Feldstrukturen und Praktiken (Bernhard/Schmidt-Wellenburg 2012b: 42ff.). Hiermit ist bereits ein zentraler Ausgangspunkt der theoretischen Perspektive der Feldanalyse benannt, die Rekursivität sozialer Praxis. Das Feld, definiert als sozialer Raum, als nach außen relativ geschlossenes und nach innen durch eine spezifische Logik charakterisiertes relationales Posi-

tionsgefüge, wird von Akteuren bevölkert, deren ökonomische und symbolische Praktiken von den objektiven Strukturen des Feldes strukturiert werden, die aber zugleich mit ihren strukturierten Praktiken auch die strukturierenden Feldstrukturen reproduzieren. Freilich ist ein Feld alles andere als ein statisches Gebilde, auch relativ stabile Strukturen sind permanent im Fluss. Zudem versuchen einzelne Akteure oder Akteursgruppen die Feldrelationen strategisch zu beeinflussen, um die eigene Position innerhalb des Feldes zu verbessern.

Erfassen lässt sich die Dynamik eines Feldes nicht allein durch eine Analyse der objektiven Feldbedingungen, der strukturellen Merkmale einzelner Positionen innerhalb der Relationen des Gesamtgefüges. Vielmehr ist – darauf hat nicht zuletzt Bourdieu (1997) hingewiesen – zusätzlich ein Blick auf die subjektive Dimension erforderlich. Es sind die Feldakteure, die den Strukturen mit Blick auf die eigene Vergangenheit und Zukunft – auf den Erfahrungsraum und den Erwartungshorizont – eine Richtung und Flugbahn verleihen:

> „Relevant für die Bewertung der Akteure ist nicht nur die aktuelle soziale Position eines Individuums bzw. einer Gruppe von Individuen in ähnlicher Lage, sondern auch deren Vergangenheit und Zukunft, deren trajectoire oder »Reiseweg« im sozialen Raum, also die Frage, ob es sich um sozial aufsteigende oder absteigende Personen und Gruppen handelt.“ (Krais 2005, S. 92f)

Das hier aus Platzgründen nur in seinen Eckpunkten skizzierte feldanalytische Forschungsprogramm wird im Folgenden durch eine mehrstufige Analyse in Angriff genommen. Zunächst wird die externe Konstitution des Feldes der Paketzustellung beleuchtet. Diese ist vollständig in die Kurier-, Express- und Paketbranche (KEP) integriert, stellt in diesem Sinne also ein Feld-im-Feld dar. Anschließend wird das Feld der Organisationen analysiert, mithin die interne Konstitution des Positionsgefüges in der Paketzustellung. Die organisationsstrukturelle Landkarte des Feldes bildet dann die Folie für die Auseinandersetzung mit der Regulierung der Arbeit. Der letzte Schritt der Analyse wendet sich der subjektiven Ebene zu. Diese umfasst neben den Erwartungshorizonten der Akteure auch ihre strategischen Versuche, Einfluss auf die eigene Position im Feld zu nehmen, und die pragmatischen Umgangsweisen mit den strukturellen Merkmalen der eigenen Position.

3 Die externe Konstitution: Die Paketzustellung als Feld-im-Feld

Die Paketzustellung ist fest in die Kurier-, Express- und Paketbranche (KEP) integriert, und ist damit ein in erheblichem Umfang extern strukturiertes Feld (zur Problematik der externen Konstitution eines Feldes: Eversberg 2014, i.E.). Für die KEP-Branche erbringt das Feld der Paketzustellung eine wichtige Funktion: Sie organisiert die – in Anlehnung an den Briefverkehr – ‚letzte Meile‘ der Paketlogistik, die Schnittstelle zwischen der technisch-organisatorischen Logistikinfrastruktur (nationale und internationale Umschlagbasen, regionale Depots) und ihren Kunden. Aufgrund der festen Einbindung der Paketzustellung in die KEP-Branche setzt unsere Analyse der Dynamik in der Arbeit der Paketzusteller bei den Wettbewerbsstrukturen und der Entwicklungsdynamik der Gesamtbranche an. Das Geschehen im übergeordneten Feld beeinflusst als externe Konstitutionsbedingung die interne Dynamik in der Pa-

ketzustellung und damit letztlich auch die feldspezifische Regulierung der Zustellarbeit.

Angetrieben vom Boom des Internethandels wächst die KEP-Branche seit einigen Jahren, unterbrochen nur von einer kurzen Delle 2008/09, mit einer beeindruckenden Geschwindigkeit. Zwar liegen keine offiziellen Zahlen vor, Schätzungen des Branchenverbandes der Paketdienste gehen jedoch von einem Anstieg des Sendungsvolumens in den letzten zehn Jahren um 40 Prozent aus (BIEK 2013: 10). Zudem scheint ein Ende der Expansion nicht in Sicht. Die Branchenakteure gehen davon aus, dass sich der *Wachstumstrend* in der nahen Zukunft ungebrochen fortsetzen wird (Handelsblatt Online 2012). Die steigende wirtschaftliche Bedeutung der KEP-Branche zeigt sich auch auf dem Arbeitsmarkt: 2012 waren fast 375.000 Menschen bei einem Kurier-, Express- oder Expressdienst beschäftigt (Biek 2013: 23). Eng verbunden mit der Expansion ist eine Veränderung der Marktstruktur. Die KEP-Branche als einheitliches Feld ist noch relativ jungen Datums. In der Vergangenheit waren die beiden heute untrennbar miteinander verwobenen Marktsegmente B2B (Business-to-Business) und B2C (Business-to-Customer) relativ unabhängig. Innerhalb des Geschäftskundensegments verfügten UPS und DPD über große Marktanteile, im Privatkundengeschäft dominierten die Deutsche Bundespost und später DHL sowie Hermes. Zwar zeigen sich die historischen Schwerpunkte auch heute noch in den Marktanteilen der großen Paketdienste, jedoch kann sich kein Anbieter mehr leisten, sich auf eines der Marktsegmente zu konzentrieren. Insbesondere die aufgrund ihres Paketvolumens lukrativen Großkunden erwarten einen Rundum-Service, der zudem die gesamte Bandbreite der verfügbaren Dienstleistungen (Express- und Standardpakte, Identifikationsservices, Nachnahme usw.) umfasst.

Die *Marktstruktur* der KEP-Branche wird von einer starken Konzentration und einem preisorientierten Kampf um Marktanteile geprägt. Dominiert wird der KEP-Markt von einer kleinen Anzahl global operierender Logistikkonzerne. Mehr als 80 Prozent aller Paketsendungen wird von einem der sogenannten „Big Five“ DHL, DPD, UPS, Hermes und GLS transportiert. Zwischen den marktbeherrschenden Logistikkonzernen herrscht seit Jahren eine primär über den Preis geführte Marktanteilskonkurrenz. Trotz steigender Kosten für Kraftstoff, Fahrzeuge und Versicherungen ist der Paketpreis in den letzten Jahren stabil geblieben, für Großkunden, die wie die Internetversandhändler umfangreiche Sendungsvolumen bewegen, ist der Paketpreis sogar gesunken. Verantwortlich für sowohl die Konzentration unter den Paketdiensten als auch die Unterbietungskonkurrenz ist das technisch-organisatorische Rückgrat der KEP-Branche. Aufgrund des hohen Kapitalbedarfs für den Aufbau und die Pflege der flächendeckenden technisch-organisatorischen Infrastruktur – dem dichten Netz an lokalen Niederlassungen und regionalen Umschlagbasen, der Organisation des nationalen und internationalen Pakettransports zwischen den Knotenpunkten des Logistiknetzes und der Abholung und Zustellung bei den Endkunden – existieren erhebliche Skaleneffekte. Mit steigendem Paketvolumen sinken die aus dem Logistiknetzwerk resultierenden Fixkosten pro Paket. Im Umkehrschluss heißt dies auch, dass erhebliche Markteintrittsschranken für neue Herausforderer der Platzhirsche existieren. Aufgrund der hohen finanziellen Infrastrukturaufwendungen ist der Markteintritt

faktisch nur durch die Übernahme eines Konkurrenten und seiner technisch-organisatorischen Infrastruktur möglich. Beispiele für ein solches Vorgehen sind die Übernahmen der ursprünglich von unabhängigen Speditionen gegründeten German Parcel (heute GLS) durch die Royal Mail und DPD durch eine Tochter der französischen La Poste.

Ein für die externe Konstitution des Feldes der Paketzustellung zentrales Strukturmerkmal der KEP-Branche ist das umfangreiche *Outsourcing der Zustelltätigkeit*. Wenn auch in unterschiedlichen Umfängen haben alle großen Paketdienste signifikante Anteile der ‚letzten Meile' der Paketlogistik an Subunternehmen fremdvergeben. Von den Big Five verfügen gegenwärtig faktisch nur DHL und UPS über eigene Zustellerinnen. Bei UPS zeichnen sich Subunternehmen für rund 40 Prozent der Zustellmenge verantwortlich, bei der DHL stellt sich die Berechnung des Fremdvergabeanteils hingegen als schwierig dar. Anders als die konkurrierenden Paketdienste sind das Standard- und das Expressgeschäft bei der DHL in eigenen Unternehmensbereichen organisiert. Während im Standardgeschäft weniger als 15 Prozent der Zustellgebiete fremdvergeben sind, wird die Zustellung im besonders lukrativen Expressgeschäft komplett von Subunternehmen abgewickelt. Die anderen drei der marktbeherrschenden Paketdienste – DPD, Hermes und GLS – verzichten im Grunde vollständig auf eigene Zusteller und arbeiten flächendeckend mit Subunternehmen zusammen. Zwar liegen keine offiziellen Zahlen zur Verteilung der Beschäftigung in der Paketzustellung vor, nimmt man aber die Verteilung der Paketmenge als Berechnungsgrundlage, dann ergibt sich ein Anteil für die direkt bei einem Paketdienst beschäftigten Zustellerinnen von rund einem Drittel. Zweidrittel der Zusteller sind bei Subunternehmen beschäftigt oder als selbstfahrende Kleinstunternehmer tätig. Denn: Nicht nur die großen marktbeherrschenden Logistikkonzerne greifen auf Outsourcing zurück, auch Subunternehmen vergeben einen Teil der Zustelltätigkeit an zumeist solo-selbständige Kleinstunternehmer fremd. Deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung in der Paketzustellung dürfte jedoch unter zehn Prozent liegen.

Im Einklang mit den Befunden der soziologischen Forschung zum Outsourcing zielt die Fremdvergabe der Paketzustellung auf die Reduktion und Variabilisierung der Arbeitskosten sowie die Reduktion der Kapitalbindung. Da die großen Logistikkonzerne fast alle tarifgebunden sind, geht die organisationale Externalisierung der Zustelltätigkeit fast immer auch mit der Umgehung eines Tarifvertrags einher. Zudem werden die Anschaffungskosten für die Fahrzeuge auf die Subunternehmen übertragen. In unseren Interviews werden noch zwei weitere *Outsourcing-Motive* deutlich. Zum einen nutzen die Paketdienste die Fremdvergabe, um das im Transportgewerbe für abhängige Beschäftigungsverhältnisse nicht zugelassene Stücklohnprinzip durchzusetzen. Die Subunternehmen werden von Paketdiensten primär für erfolgreich zugestellte Sendungen entlohnt. Zum anderen ist das Outsourcing auch im Kontext der finanzialisierten Unternehmenssteuerung der Großkonzerne attraktiv, da die Externalisierung die Planbarkeit zukünftiger Kosten erhöht. Von den Konzernzentralen erhalten die lokalen Niederlassungen Kostenvorgaben, die von dem lokalen Management direkt an die Subunternehmen weitergegeben werden können – ohne die aus dem volatilen Paketvolumen, dem nicht planbaren Verkehr und der unsicheren Anwesen-

heit der Kunden resultierenden Unwägbarkeiten der Zustelltätigkeit kalkulieren zu müssen.

Neben dem Umfang des Outsourcings gehört auch das *Management der vertikalen Beziehungen* zu den zentralen externen Konstitutionsbedingungen des Feldes der Paketzustellung. Anders als im neoklassischen Ideal eines selbstregulierenden Marktes werden in der Outsourcing-Beziehung Angebot und Nachfrage nicht einfach ausbalanciert. Um ihre eigenen Interessen durchzusetzen, nehmen die Logistikkonzerne in mehrfacher Art und Weise Einfluss auf das Feld der Subunternehmen: (1.) um insolvente oder gekündigte Unternehmer zu ersetzen und die Konkurrenz unter den Subunternehmen zu forcieren, rekrutieren sie aktiv – nicht nur durch Ansprache bewährter Fahrer, sondern auch durch die Vergaben von Krediten – neue Subunternehmer; (2.) indem sie einzelne, wirtschaftlich besonders abhängige Unternehmer direkt auffordern, sich mit Niedrigpreisangeboten auf ausgeschriebene Touren zu bewerben, spielen sie die Subunternehmen gegeneinander aus und beeinflussen die Preise; (3.) und durch die extrem kurzen Kündigungsfristen (laut unseren Recherchen häufig nur ein Monat) erzeugen sie für die Subunternehmen Zukunftsunsicherheit und wirken auf diese Weise an der Produktion von Abhängigkeitsstrukturen mit. Das folgende Zitat eines Subunternehmers verdeutlicht, mit welchen Praktiken die Logistikkonzerne strukturellen Einfluss auf den Kreis der Subunternehmen nehmen und unter diesen eine Unterbietungskonkurrenz forcieren:

> „Es passiert häufig, dass Fahrer angegangen werden sagen: So, du fährst jetzt für den Unternehmer. Ja wie viel zahlt denn Herr [der Unternehmer]? 1.300 Euro krieg ich raus. Was 1.300?! Und dafür müssen Sie noch mit eigenem Auto zur Arbeit kommen. Ja, dann schaff doch deinen PKW ab und kauf dir einen Transporter. Kostet auch nicht mehr. Von uns kriegst du 3.500 Euro […] Vielleicht sogar 4.000, weil Du so ein toller Fahrer bist. Ich sag mal: Mit 4.000 kann man über-haupt gar nix machen. Sozialabgaben, vor allem kostet das Auto nachher doch mehr Geld als ein Privatwagen. Aber [der neue Unternehmer] kauft sich ein Auto, nimmt sich einen Kredit, unterbietet alle anderen."

Zwischen der Macht der Logistikkonzerne und ihrem Management der vertikalen Beziehungen besteht ein rekursives Verhältnis: zum einen sind diese Praktiken nur vor dem Hintergrund der enormen Machtasymmetrie zwischen den wenigen Großkonzernen und den vielen wirtschaftlich abhängigen Kleinbetrieben durchsetzbar, zum anderen sind es gerade jene Praktiken, die in den Organisationsstrukturen des Feldes die Machasymmetrie verankern.

4 Das Feld der Organisationen: Drei Unternehmenstypen

Nach der externen Konstitution des Feldes der Paketzustellung wird in diesem Abschnitt der organisationsstrukturelle Kontext Zustellarbeit beleuchtet. Aufgrund des umfassenden Outsourcings nicht nur durch die Logistikkonzerne, sondern teilweise auch durch die beauftragten Subunternehmen, wird das Positionsgefüge in der Paketzustellung von einem Nebeneinander von drei höchst unterschiedlichen Unternehmenstypen charakterisiert: von horizontal und vertikal ausdifferenzierten, global operierenden Logistikkonzernen mit hunderttausenden Beschäftigten, von kleinbetrieblichen Subunternehmen mit nur selten mehr als 20 Mitarbeitern und von Kleinstunternehmen ohne eigene Belegschaften. Die drei Unternehmenstypen diffe-

rieren sowohl in ihren internen Strukturen (Führung, Hierarchien, Funktionsbereiche) als auch in den relevanten Außenbeziehungen (Produktmarkt, Finanzierung, Arbeitsmarkt).

Unternehmenstypus I: Die global operierenden Logistikkonzerne

Ungeachtet der generellen Entwicklungstrends in der KEP-Branche – dem Verschmelzen der verschiedenen Marktsegmente und der Konzentration unter den Paketdiensten – reflektieren die Geschäftsmodelle der marktbeherrschenden Großkonzerne die jeweilige Geschichte der Unternehmen. Neben den historischen Idiosynkrasien weisen die Organisationsstrukturen der Logistikkonzerne auch verschiedene strukturelle Gemeinsamkeiten auf. Bei allen fünf großen, marktbeherrschenden Paketdiensten handelt es sich um global aufgestellte Großkonzerne mit hochgradig formalisierten Strukturen. Die Größe der Konzerne hat Konsequenzen für den Organisationsaufbau: Die Paketdienste werden von einem professionalisierten Management auf der Basis von formalen Hierarchien gesteuert. Unterstützt wird das Management von ausdifferenzierten Funktionsbereichen, die koordinierende, steuernde und planende Aufgaben für die Gesamtorganisation übernehmen (Vertrieb, Planung, Personal, Controlling usw.). Die Zustelltätigkeit erfordert neben der Fahrerlaubnis keine weiteren formalen Qualifikationen, trotzdem konzentrieren sich die Rekrutierungsaktivitäten der Logistikkonzerne auf Arbeitskräfte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung. Der Berufsabschluss funktioniert als Indikator für die Gewöhnung an die grundlegenden Normen der Lohnarbeit wie Pünktlichkeit, Disziplin und Fleiß. Auch in der Finanzierung unterscheiden sich die Logistikkonzerne von den von ihnen beauftragten Subunternehmen: Sie decken ihren Kapitalbedarf überwiegend auf den internationalen Finanzmärkten. Die Finanzmarktabhängigkeit spiegelt sich auch in der internen Steuerung der dezentralen Organisationseinheiten und der Arbeit. Die regionalen Einheiten unserer Fallbetriebe sind aufgrund der Probleme der Zurechenbarkeit – an jeder Zustellung sind mehrere Abschnitte des Logistiknetzwerks beteiligt – zwar nicht als eigenständige Profitcenter organisiert. Sie werden von den Konzernzentralen jedoch über verschiedene, fest in der finanzialisierten Unternehmenssteuerung verankerte, kosten- und produktivitätsorientierte Kennziffern gesteuert.

Unternehmenstypus II: Die kleinbetrieblichen Subunternehmen

Auch wenn es durchaus einzelne Subunternehmen mit mehr als fünfzig Beschäftigten gibt, die zudem in mehreren Orten tätig sind, verfügt das typische Subunternehmen unseren Recherchen zufolge über weniger als 20 Beschäftigte und ist rein lokal aktiv. Gesteuert werden Subunternehmen von Eigentümer-Managern, weitere Führungskräfte finden sich kaum. Anders als in den großen Logistikkonzernen existiert in den Subunternehmen somit keine Trennung von Eigentum und Kontrolle. Wirtschaftlicher Zweck des Unternehmens ist nicht, wie in den finanzmarktabhängigen Konzernen, die Verwertung des eingesetzten Kapitals, sondern der Lebensunterhalt des Eigentümers. Das Gros der Subunternehmer kann auf eine Vergangenheit als Zusteller in einem anderen Subunternehmen zurückblicken. Aufgrund der geringen Größe existieren in den Subunternehmen – anders als in den Logistikkonzernen – für die Zusteller keine Aufstiegschancen in nicht-fahrende, kontrollierende, steuernde oder planende Tätigkeiten. Vor diesem Hintergrund wird der Weg in die Selbständig-

keit eher als beruflicher Aufstieg denn als riskante unternehmerische Entscheidung verstanden. Insgesamt ist das formalisierte Element in den Subunternehmen deutlich schwächer ausgeprägt als in den Logistikkonzernen: In der Regel fehlt es an den erforderlichen Ressourcen, um die Zustelltätigkeit zu standardisieren und eine professionalisierte Personalarbeit zu betreiben. Anders als die Logistikkonzerne, in denen ein Berufsabschluss praktisch zu den Zugangsvoraussetzungen gehört, rekrutieren die Subunternehmen vorwiegend Arbeitskräfte ohne abgeschlossene Ausbildung und mit unterbrochenen Erwerbsbiografien. Finanziert werden die Subunternehmen in der Regel durch Bankkredite, in Einzelfällen unterstützen auch die großen Paketdienste die Subunternehmen finanziell. Die geringe Kapitaldecke erweist sich als Achillesferse vieler Organisationen. Der Schritt in die Selbständigkeit geht insbesondere für die aus der Gruppe der Zusteller stammenden Subunternehmerinnen mit einer Verschuldung einher, die zusammen mit den kurzen Vertragslaufzeiten eine erhebliche Abhängigkeit von den Logistikkonzernen produziert.

Unternehmenstypus III: Die Kleinstunternehmen der Selbstfahrer

Die quantitative Bedeutung der Kleinstunternehmen im Feld der Paketzustellung ist nur schwer abzuschätzen und differiert vor allem stark zwischen den einzelnen Paketdiensten. Mehrere der Paketdienste untersagen ihren Subunternehmen offiziell die Zusammenarbeit mit Sub-Subunternehmen und legen ein Mindestvergabevolumen pro Subunternehmen fest. Unseren Recherchen zufolge werden diese Vorgaben jedoch dezentral immer wieder unterlaufen. Ein langjähriger Subunternehmer weist darauf hin, dass das Segment der Selbstfahrer als Folge des immer stärkeren Preisdrucks der Konzerne wächst:

> „Man kriegt das kaum noch mit Angestellten geregelt. Als wir damals angefangen haben, haben wir fast – bis auf zwei, drei Ausnahmen – unsere ganzen Zusteller angestellt. Die waren entweder geringfügig beschäftigt – das gab es ja damals schon – oder waren sogar in Teilzeit beschäftigt. (…) Und von den Zustellern habe ich im Moment so zwischen 9 und 10, die bei mir angestellt sind – Mini-Job bis hin zur Gleitzone, also sprich 400 bis 800 €. Und der Rest sind auch Selbständige (…). Hat natürlich für mich wieder den angenehmen Vorteil, wenn ich mit Selbständigen arbeite, auch ich habe nicht das Problem der Lohnfortzahlung, Urlaub und so weiter."

Eine spezifische Form der Kleinstunternehmen spielt eine wichtige Rolle im Geschäftsmodell von Hermes – und zwar die Nebenerwerbsselbständigen. Insbesondere in ländlichen Regionen arbeitet Hermes intensiv mit selbständigen Zustellerinnen zusammen, die entweder noch ein anderes Gewerbe betreiben oder die Zustelltätigkeit als Zuverdienstmöglichkeit betrachten. Wenig überraschend weisen die Organisationsstrukturen der Kleinstunternehmen einige Parallelen mit den kleinbetrieblichen Subunternehmen auf. Auch in diesem Segment fehlen formalisierte Hierarchien und ausdifferenzierte Funktionsbereiche für planende, kontrollierende und steuernde Tätigkeiten, und die Kapitaldecke ist in der Regel dünn. Zugleich finden sich jedoch auch einige Unterschiede. So existiert häufig nicht einmal eine effektive Trennung zwischen Haushalt und Betrieb. In vielen Kleinstunternehmen stellen die Eigentümer die Pakete mit ihrem Privatkraftfahrzeug zu und einzelne Familienmitglieder arbeiten – unentgeltlich – im Betrieb mit. Wie im Fall der kleinbetrieblichen Subunternehmen ist der wirtschaftliche Zweck die Sicherung des Lebensunterhalts des Eigentümers.

5 Das Feld der Arbeit: Gleiche Tätigkeit, divergierende Regulierung

Nachdem im vorangegangenen Abschnitt die organisationsstrukturelle Basis des Felds der Paketzustellung vermessen wurde, wird nun die Arbeit der Zustellerinnen beleuchtet. Dabei fällt auf, dass die von den großen Logistikkonzernen mit ihren Outsourcing-Entscheidungen und dem strategischen Management der vertikalen Beziehung vorangetriebene organisationsstrukturelle Segmentierung der Positionen des Feldes auch die Regulierung der Zustellarbeit prägt: Obwohl in den drei Unternehmenstypen formal identische Zustellarbeit geleistet wird – die kraftfahrzeugunterstützte Abholung und Zustellung von kleineren und mittleren Paketen in einem spezifischen geografischen Raum – wird die Arbeit jeweils unterschiedlich reguliert. Neben Differenzen in den objektiven Faktoren (Entlohnung, Arbeitszeiten, Belastungen) werden auch Unterschiede in der regulativen Rolle der Kerninstitutionen der Kollektivverhandlungen, der Mitbestimmung und des Arbeitsrechts deutlich.

5.1 Normierte Arbeit in globalen Logistikkonzernen

Aufgrund der Verbreitung des Outsourcing ist nur ungefähr jeder dritte deutsche Zusteller direkt bei einem der marktbeherrschenden Paketdienste angestellt. Faktisch beschränkt sich dieses Segment auf Zustellerinnen von DHL und von UPS sowie einige wenige Hermes-Beschäftigte. Die große Mehrheit von ihnen verfügt über ein Normalarbeitsverhältnis, das von einem Tarifvertrag reguliert wird. Hermes und UPS wenden den Branchentarifvertrag des Speditionsgewerbes an, DHL verfügt über einen Haustarifvertrag, der aus den Abkommen der Deutschen Bundespost hervorgegangen ist. Die nahezu umfassende Tarifbindung zeigt sich auch in den Einkommen der Zusteller. Bei der DHL erhalten Neueinsteiger derzeit einen Stundenlohn von 10,70 € (1791,16 € monatlich). Nach zwölf Jahren Dienstzeit lässt sich ein Monatseinkommen von 2338,48 € erzielen. Bei UPS variieren die Entgelte entsprechend der regionalen Tarifverträge des Speditionsgewerbes. Nach unseren Informationen kann das Stundenentgelt an sogenannten High-Cost-Standorten in westlichen Metropolregionen bei 13,75 € liegen. In den meisten Fällen existiert in den regionalen Niederlassungen der Logistikkonzerne eine betriebliche Interessenvertretung, die auch auf die Einhaltung der Bestimmungen des Arbeitsrechts achtet. Dies zeigt sich beispielsweise an den Arbeitszeiten: Es gilt die 40-Stunden-Woche und die keineswegs seltene Mehrarbeit wird entweder vergütet oder auf einem Arbeitszeitkonto registriert. Insgesamt verfügen die Institutionen der Arbeitsregulierung in den großen Logistikkonzernen somit über einen verbindlichen Charakter. Sie kanalisieren die Praktiken der Akteure. Trotz der institutionellen Absicherung sind auch in diesem Bereich die Auswirkungen der Marktanteilskonkurrenz und des Verschmelzens der Marktsegmente B2B und B2C spürbar: Die Zustellarbeit wird von einer deutlichen Intensivierung gekennzeichnet. Die Zustellquoten werden regelmäßig erhöht, so dass die Zusteller innerhalb der verbindlich begrenzten Arbeitszeit immer mehr Pakete zustellen müssen, wenn sie die Leistungsvorgaben aus den Konzernzentralen erfüllen wollen.

5.2 Informalisierte Normalarbeit in kleinbetrieblichen Subunternehmen

Diese Gruppe ist die mit Abstand größte unter den Zustellerinnen. Mehr als jeder zweite Zusteller ist als abhängig Beschäftigter bei einem Subunternehmen angestellt.

Zwar handelt es sich bei den Beschäftigungsverhältnissen formal um ähnliche Vertragsformen wie im ersten Segment, in der Praxis werden diese jedoch durch informelle, niemals schriftlich fixierte, aber trotzdem wechselseitig bindende Absprachen zwischen Subunternehmer und Beschäftigten umgedeutet. Die Entlohnung in den formal fast ausnahmslos nicht tarifgebundenen Subunternehmen liegt mehr oder weniger deutlich unter dem Niveau der fokalen Paketdienste. Die Auskünfte unserer Interviewpartner aus verschiedenen Regionen und unterschiedlichen Unternehmen lassen Monatsbruttoeinkommen von 1.200 bis 1.600€ als realistisch erscheinen – allerdings bei regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeiten von oft 50 Stunden und mehr. Im Unterschied zum ersten Segment, in dem fast flächendeckend Arbeitszeitkonten existieren, findet die regelmäßige Mehrarbeit in diesem Segment in vielen Fällen unentgeltlich statt. Zwischen Arbeitgebern und Arbeitenden besteht die informelle Übereinkunft, dass die Zusteller die Verantwortung für die Paketzustellung in einem bestimmten geografischen Gebiet tragen – durch die Ausweitung der eigenen Arbeitszeit reagieren die Zustellerinnen auf Schwankungen im Sendungsaufkommen, widrige Verkehrsverhältnisse, ungewöhnliche Anlieferungszeiten oder spontane Kundenwünsche. Die überwiegend konsensuale Informalisierung der traditionellen Institutionen der Arbeitsregulierung ist ein prägendes Element der Zustellarbeit in diesem Segment: Die gesetzlichen Spesenregelungen werden ebenso in steuerfreie Lohnzuschüsse umgedeutet wie sozialstaatliche Leistungen. In Abwesenheit einer institutionalisierten Interessenvertretung werden Konflikte primär individuell ausgetragen. Damit haben die Institutionen der Arbeitsregulierung in den Subunternehmen einen völlig anderen Status als in den Logistikkonzernen: Während sie in den ausdifferenzierten Großorganisationen einen verbindlichen Charakter haben, erfolgt der Rückgriff in den Kleinbetrieben primär voluntaristisch.

5.3 Selbständige Arbeit in Kleinstunternehmen

Verlässliche Daten zum Umfang der selbstfahrenden Kleinstunternehmer liegen nicht vor. Unsere Einzelfallrecherchen legen nahe, dass der Anteil an der Gesamtbeschäftigung in der Paketzustellung bei insgesamt 10 Prozent liegen dürfte. Die Einkommen der Zusteller, die formal selbständig sind und ein eigenes Gewerbe angemeldet haben, schwanken. Ihre Stundenentgelte liegen aber zum Teil deutlich unter jenen der beiden anderen Gruppen, vor allem wenn man bedenkt, dass die selbständige Arbeit weitgehend außerhalb des Sozialversicherungssystems stattfindet. Bezahlt werden die Selbstfahrerinnen für erfolgreiche Zustellungen, ein Zeitlohn existiert nicht. Die Stückvergütung variiert, bewegt sich nach unseren Recherchen aber zumeist zwischen 0,60 € und 0,90 € pro Paket. Werden die Aufwendungen für Produktionsmittel und Abschreibungen, Versicherungen und Kraftstoffe berücksichtigt, liegen die erzielten Stundeneinkommen häufig unter 4 €. Insgesamt gilt: Von der Tätigkeit als Selbstfahrer allein lässt sich dauerhaft kein armutsfestes Einkommen erwirtschaften. In unserer Forschung haben wir deswegen zwei Typen von Selbstfahrern gefunden: Nebenerwerbsselbständige und Neuselbständige, deren Ziel ein Kleinbetrieb mit angestellten Zustellern ist. Aufgrund des selbständigen Charakters der Zustellarbeit spielen die traditionellen Institutionen der Arbeitsregulierung wie Tarifver-

träge, Mitbestimmung und auch die meisten Normen des Arbeitsrechts in diesem Segment keine zentrale Rolle.

6 Das Feld der Subjekte: Die kulturelle Spaltung der Paketzustellung

Die bisherige Diskussion hat gezeigt, dass das Outsourcing der Logistikkonzerne einen Prozess der organisationsstrukturellen Segmentierung vorantreibt und dass die auf diese Weise in das Positionsgefüge eingezogenen Spaltungen mit erheblichen Ungleichheiten einhergehen. An dieser Stelle stellt sich die Frage, wie eine ins Auge fallende, Ungleichheiten produzierende soziale Ordnung derart stabil sein kann. Denn: Bislang regt sich kein nennenswerter Widerstand unter den wirtschaftlich abhängigen, nicht selten verschuldeten Subunternehmern und deren zwangsläufig überwiegend prekären Zustellern. Der folgende – von den frühen Algerienstudien Pierre Bourdieus (2000) inspirierte – Blick auf die Perspektiven der Subjekte, auf ihre Erwartungshorizonte und ihren Umgang mit der Zukunft, legt eine interessante Erklärung für diesen Sachverhalt nahe. Die organisationsstrukturell segmentierten Unterfelder der Zustellarbeit verdichten sich nämlich zu relativ entkoppelten Arbeitswelten, die nicht nur von materiellen Ungleichheiten, sondern auch von kulturellen Differenzen geprägt werden. Vor allem zwischen der Welt der Logistikkonzerne und den beiden Welten der kleinbetrieblichen Subunternehmen und der selbstfahrenden Kleinstunternehmen werden kaum überbrückbare Unterschiede in den grundlegenden ökonomischen Rationalitäten (Zweck des Wirtschaftens, Zeithorizont) sichtbar.

6.1 Die Welt der globalen Logistikkonzerne: Zukunftsvorausschau

In den großen Logistikkonzernen dominiert ein Modus der Zukunftsaneignung, der sich als rational-kalkulierende Zukunftsvorausschau bezeichnen lässt. In den Planungsstäben der Großunternehmen werden mit den Methoden der modernen Zukunftsforschung Forecasts über das zu erwartende tägliche Sendungsvolumen erstellt. Zwar lässt sich weder das präzise tägliche Volumen noch die regionale Verteilung ex-ante berechnen; auf der Grundlage der vergangenen Jahre, der historischen Volatilität, lassen sich jedoch relativ verlässliche Vorabschätzungen vornehmen, auf deren Basis die Personalplanung sowohl in den Umschlagbasen als auch in den regionalen Niederlassungen durchgeführt wird. Ermöglicht wird die rational-kalkulierende Zukunftsvorausschau in den großen global operierenden Logistikkonzernen durch die spezifischen Merkmale ihrer Positionen im Feld. Das Zusammenspiel zwischen der marktbeherrschenden Stellung der großen Logistikkonzerne und dem rasanten Wachstum des KEP-Markts stabilisiert den Modus der rational-kalkulierenden Zukunftsvorausschau. Die Erfahrung lehrt die Akteure, dass die Forecasts in der Regel übertroffen und nur selten unterlaufen werden. Abweichungen von den Zukunftskalkulationen bleiben deswegen ohne größere negative Folgen.

Wenn auch unter ganz anderen Vorzeichen und in der Regel ohne eine rechenhafte Zuspitzung, ist auch unter den Beschäftigten der Logistikkonzerne ein vorausschauender Umgang mit der Zukunft verbreitet. Zum einen sorgen die Rekrutierungsmuster der Konzerne dafür, dass sich in den Belegschaften fast ausschließlich Arbeitskräfte mit abgeschlossenen Berufsausbildungen finden. Im Vergleich mit den

Belegschaften der Subunternehmen wird die Sozialstruktur der konzerneigenen Zusteller somit von ressourcenstarken Subjekten dominiert. Zum anderen haben die Beschäftigten in den Konzernstrukturen durchaus auch objektiv eine Zukunft. Die relative Verbindlichkeit der zentralen Institutionen der Arbeitsregulierung, allen voran die Dominanz von Normalarbeitsverhältnissen und die Existenz kollektiver Interessenvertretungen, resultieren in einer im internen Feldvergleich hohen Beschäftigungssicherheit. Zudem bestehen für einen Teil von ihnen Wechselmöglichkeiten auf körperlich weniger belastende Arbeitsplätze und Aufstiegschancen in planende und kontrollierende Tätigkeiten. Die objektiven Möglichkeiten prägen auch den Erwartungshorizont vieler Zusteller:

> „Hab schon mal drüber nachgedacht so, dass ich vielleicht dann auch so etwas wie Supervisor oder so etwas... Aber da warte ich erst einmal noch ein bisschen, das guck ich mir alles noch ein bisschen mehr an und dann guck ich mal, ob ich dann in dieses Programm reinrutsche dann, dass ich dann mich als Supervisor bewerben kann."

Gleichwohl sollte nicht der Fehler gemacht werden, die in den Logistikkonzernen existierende formale Beschäftigungssicherheit mit einem subjektiven Sicherheitsempfinden der Zusteller gleichzusetzen. Zwar sind betriebsbedingte Kündigungen aufgrund der marktbeherrschenden Stellung der Unternehmen und des anhaltenden Branchenwachstums arbeitsrechtlich nur schwer durchsetzbar. Viele Zusteller berichten jedoch von einem steigenden Leistungsdruck, nicht zuletzt angeheizt durch die permanent im Raum stehende Outsourcing-Drohung und die in den Kennziffern der finanzialisierten Unternehmenssteuerung eingelassenen steigenden Gewinnerwartungen der Finanzmärkte. Unsere Befunde deuten darauf hin, dass, zum Teil sogar mit Unterstützung der Interessenvertretungen, die formale Beschäftigungssicherheit eines Normalarbeitsverhältnisses in der Alltagspraxis in eine bedingungsgebundene Sicherheit umgedeutet wird. Die Zusteller müssen durch permanente Höchstleistungen – gemessen an der Anzahl zugestellter Pakete, der Zustellquote und den Reklamationen – den institutionell verankerten Kündigungsschutz immer wieder neu absichern. Insbesondere angesichts der wachsenden Belastungen muss ein vorausschauender Blick in die Zukunft keineswegs in einem Verbleib im Unternehmen resultieren. Im Gegenteil: Ein Exit, durch den ein Verschleiß der eigenen Arbeitskraft verhindert werden soll, ist durchaus Ausdruck eines vorausschauenden Umgangs mit der eigenen Zukunft als Arbeitskraft.

6.2 Die Welten der Subunternehmen und Selbstfahrer: Gegenwartsfixierung und symbolische Unterordnung

Die Positionen in den Welten der Subunternehmen und der Selbstfahrer unterscheiden sich in ihren Strukturmerkmalen kategorial von jenen in der Welt der Logistikkonzerne. Aufgrund der Machtasymmetrie des Feldes und der Ausgestaltung der Vertragsbeziehungen werden die Positionen der Subunternehmer und der ihnen nachgeordneten Kleinstunternehmer von erheblicher Zukunftsunsicherheit geprägt. Für den einzelnen Unternehmer blockieren die kurzen Kündigungsfristen in den vertikalen Vertragsbeziehungen und die von den Konzernen forcierte Unterbietungskonkurrenz unter den Subunternehmen eine rational-kalkulierende Zukunftsvorausschau

wie sie von den Konzernen praktiziert wird. Kein Subunternehmer kann sich der Stabilität seiner Position im Feld sicher sein:

> „Die vollständige Abhängigkeit bleibt natürlich auch [dem Konzern, HS] nicht verborgen und da wird man erpressbar."

Zudem erschweren die geringe Größe der Organisationen und der damit verbundene Ressourcenmangel einen systematisch kalkulierenden Blick in die Zukunft. Die Subunternehmen verfügen weder über spezialisierte Planungsstäbe noch über eine ausreichende Marktübersicht, um sich kalkulierend mit der langfristigen Zukunft auseinander zu setzen.

Und doch: Unsere Erhebungen zeigen, dass die Subunternehmer den entscheidend von den Logistikkonzernen produzierten Feldstrukturen nicht hilflos ausgeliefert sind. Zwar haben wir keine ernsthaften Versuche identifizieren können, die eigenen Positionen im Feld strategisch zu verbessern, d.h. durch individuelles oder kollektives Handeln die formalen Vertrags- und Marktbeziehungen zu beeinflussen. Was wir jedoch gefunden haben, sind pragmatische individuelle Versuche, durch die symbolische Unterordnung unter die Macht der Logistikkonzerne zumindest etwas Kontrolle über die eigene Zukunft zu gewinnen – und damit die Unmöglichkeit der rational-kalkulierenden Zukunftsvorausschau ein Stückweit zu kompensieren. Insbesondere wirtschaftlich durch eigene Verschuldung stark abhängige Subunternehmer versuchen, die formalen Markt- und Vertragsbeziehungen zu den Logistikkonzernen informell in ein auf gegenseitiger Loyalität basierendes hierarchisches Patron-Klient-Verhältnis (Eisenstadt/Roniger 1980; Vester 2006: 15) umzudeuten. Zwar verlangt die Rolle des Klienten von ihnen (fast) bedingungslosen Gehorsam und damit die Anerkennung der Macht, im Gegenzug können sie vom Patron jedoch Fürsorge in Zeiten der Not erwarten. Anders formuliert: Durch gegenwärtigen Gehorsam versuchen die Subunternehmer das lokale Management der Logistikkonzerne zu zukünftiger Fürsorge zu verpflichten. Um sich der zukünftigen Loyalität der Konzerne zu versichern, akzeptieren die Subunternehmen regelmäßige Preissenkungen, obwohl sie vertraglich auf den ausgehandelten Preisen bestehen könnten. An der folgenden Kritik eines ehemaligen Subunternehmers wird die normative Logik dieser Kultur der Patronage deutlich, zugleich aber auch deren Fragilität:

> „Ja, da blieb nichts mehr hängen. Und ich hatte den vorher schon immer gesagt: Leute gibt uns doch was weiß ich, pro Tour 10 Prozent mehr, damit wir überleben können, dass wir kostendeckend fahren können. Wir brauchen gar keinen riesen Verdienst machen, wir wollen kostendeckend fahren. Nein, gibt nicht mehr. Feierabend."

Interessant ist zum einen der Referenzrahmen der Kritik an seinem ehemaligen Auftraggeber. Der Subunternehmer verweist weder auf die formalen Vertragsinhalte noch auf den Marktwert der eigenen Leistungen; aus der Rolle des Klienten heraus kritisiert er den Missbrauch der Macht durch den Patron, die Verletzung der Fürsorgepflicht durch das Drücken der Kompensation unter das Überlebensminimum. Der hier zitierte Fall zeigt zum anderen aber auch, dass dem Versuch, die von Unsicherheit geprägten Markt- und Vertragsbeziehungen informell durch eine hierarchische Unterordnung informell zu stabilisieren, eine nicht aufzulösende Fragilität innewohnt. Der Subunternehmer berichtet davon, über Jahre immer wieder freiwillig Preissen-

kungen unter das vertraglich vereinbarte Niveau akzeptiert zu haben – offensichtlich ohne dass sich das lokale Management des Logistikkonzerns in der Gegenwart zur erhofften Fürsorge verpflichtet gefühlt hat.

Die objektiv unsichere Existenz der Subunternehmen als Organisationen hat natürlich auch Folgen für deren Zustellerinnen – und zwar sowohl für die abhängig Beschäftigten als auch die selbständigen Selbstfahrer. Den Subunternehmen fehlt es an alternativen Geschäftsfeldern, in den kaum formalisierten Hierarchien der Kleinbetriebe mangelt es an Aufstiegsmöglichkeiten und zudem existieren kaum Arbeitsplätze mit reduzierten körperlichen Belastungen. Die hohe Zukunftsunsicherheit ihrer Position zwingt die Zusteller, insbesondere vor dem Hintergrund des von Diskontinuität und Erwerbslosigkeit geprägten eigenen erwerbsbiografischen Erfahrungsraums, in eine radikale Gegenwartsorientierung. Im markanten Unterschied zu den Beschäftigten der Logistikkonzerne kann sich kaum ein Zusteller eines Subunternehmens eine Zukunft in dieser Position vorstellen. Es ist diese, aus den objektiven Feldbedingungen hervorgehende, mehr oder weniger radikale Gegenwartsfixierung, die die oben diskutierte Informalisierung der Institutionen der Arbeitsregulierung mit antreibt. Ohne Möglichkeit einer rationalen Vorausschau in die Zukunft, werden die Institutionen strikt nach ihrem gegenwärtigen Nutzen bewertet. In diesem Feld sind die Zusteller, die aktiv nach Alternativen jenseits der Arbeit in der Paketbranche suchen, eine Minderheit, die sich durch vergleichsweise gute Ressourcenausstattung vom dominanten Typus abhebt.

Zugleich haben wir auch unter den Zustellern ähnliche Formen einer symbolischen Unterwerfung unter die Macht eines Patrons gefunden wie bei den Subunternehmern. Zumindest für einen Teil der Beschäftigten scheint die Einordnung in die informellen Statushierarchien eines Patron-Klient-Verhältnisses ein Weg zu sein, trotz der eigenen Ohnmacht und der Unwägbarkeiten auf dem Arbeitsmarkt etwas Kontrolle über die eigene Zukunft zu gewinnen. Um sich der zukünftigen Fürsorge des Arbeitgebers zu versichern, wird in der Gegenwart Gehorsam demonstriert:

> „Ich mach nichts gegen meinen Chef. Wenn, dann gegen die Paketdienstbetreiber, gegen die würd‘ ich was machen, aber nicht gegen meinen Chef.“

Ähnlich wie in der vertikalen Beziehung zwischen Subunternehmer und Konzern gilt auch hier: Der loyale, vermeintlich bedingungslose Gehorsam gegenüber dem Chef und Vorgesetzten ist nicht Ausdruck eines konformistischen oder gar regressiven Verhaltens, sondern ein rationales, weil an die objektiven Bedingungen des Feldes angepasstes, Element im Ringen um Zukunft. Und natürlich sind auch diese Versuche, durch gegenwärtigen Gehorsam Zukunftsvorsorge zu betreiben, fragil. Ob das Arbeitgeber in Zeiten der Not tatsächlich die erhoffte Fürsorge walten lässt, wird sich erst in der Zukunft zeigen.

7 Fazit

Ausgehend von einer feldanalytischen Perspektive hat der Beitrag die Arbeit in der Paketzustellung beleuchtet. Der Blick auf den organisationsstrukturellen Kontext, die Regulierung der Arbeit und die subjektiven Perspektiven der Akteure hat gezeigt,

dass das Feld – als Folge des Outsourcings und der strukturell verankerten Macht der Logistikkonzerne – in drei Unterfelder untergliedert ist, die sich trotz der objektiven Verbindungen in den Outsourcing-Verträgen zu mehr oder weniger entkoppelten „Parallelwelten“ mit eigenen Regulierungslogiken und eigenen ökonomischen Rationalitäten verdichten.[2] Vor allem zwischen der Welt der Logistikkonzerne einerseits und den beiden Welten der Subunternehmen und der Selbstfahrer andererseits existiert ein tiefer kultureller Graben. In der *Welt der globalen Logistikkonzerne* unterliegt die Arbeit der Zustellerinnen multiplen Normierungen. Es dominieren Normalarbeitsverhältnisse, die Zustelltätigkeit wird durch die Unternehmen standardisiert und die Konflikte kollektiv ausgetragen. Die Verbindlichkeit der Institutionen der Arbeitsregulierung gehört – neben der marktbeherrschenden Stellung der Konzerne und den großbetrieblichen Organisationsstrukturen – zu den Voraussetzungen der rationalen Vorausschau, mit der nicht nur die Unternehmen die Zukunft adressieren, sondern auch ein nicht geringer Teil der Zusteller. Dagegen nimmt die Zustellarbeit in der *Welt der kleinbetrieblichen Subunternehmen* die Form informalisierter Normalarbeit an. Zwar verfügt das Gros der hier beschäftigten Zusteller formal über Normalarbeitsverhältnisse, zentrale Bestandteile werden jedoch durch informelle Absprachen kreativ umgedeutet. Auf Versuche, die Zustelltätigkeit zu standardisieren, verzichten die Kleinbetriebe und institutionalisierte Muster der Konfliktaustragung existieren nur in ganz wenigen Ausnahmefällen. Aufgrund der Ohnmacht gegenüber den Konzernen und der Unterbietungskonkurrenz zwischen den Subunternehmen sind die Positionen in dieser Welt von einer erheblichen Unsicherheit geprägt, die eine rationale Zukunftsvorausschau, wie sie in unterschiedlichen Formen in der Welt der Logistikkonzerne praktiziert wird, strukturell erschwert, zum Teil sogar vollständig blockiert. Um trotzdem ein Mindestmaß an Kontrolle über die eigene Zukunft gewinnen zu können, versuchen einzelne Akteure durch die Unterordnung unter die Macht der übergeordneten Akteure die formalen Vertrags- und Marktbeziehungen informell in Patron-Klient-Verhältnisse zu verwandeln und damit das zukünftige Verhalten des als übermächtig wahrgenommen Gegenübers zu binden. In der *Welt der selbstfahrenden Kleinstunternehmer* ist die Zustellarbeit formal selbständig organisiert und unterliegt deswegen nicht den Kerninstitutionen der Regulierung der Lohnarbeit. Organisationsstrukturell differieren die Kleinstunternehmen der Selbstfahrer stark von den kleinbetrieblichen Subunternehmen, kulturell sind jedoch kaum Unterschiede festzustellen. Dort, wo die Alleinselbständigkeit die alleinige Einkommensquelle darstellt, finden sich ähnliche Strategien im Umgang mit der strukturell in den Positionen verankerten Unsicherheit wie in den Subunternehmen. In der Hoffnung auf zukünftige Fürsorge unterwerfen sich die Akteure den übermächtig erscheinenden Subunternehmern oder Logistikkonzernen.

Indem gezeigt wurde, in welchem Umfang und auf welche Art und Weise die Akteure in den drei Arbeitswelten jeweils auf die Institutionen der Arbeitsregulierung zurückgreifen, leistet der feldanalytische Zugriff auch einen Beitrag zur Debatte um die Auswirkungen von Outsourcing. Die Institutionen der Kollektivverhandlungen, der Mitbestimmung und des Arbeitsrechts verlieren durch die vertikale Desintegration

[2] Zum Begriff der „Parallelwelt“ aus einer organisationsstrukturellen Perspektive siehe Helfen/Nicklich 2013.

nicht einfach an Reichweite. Auch in der Welt der kleinbetrieblichen Subunternehmen spielen sie eine wichtige Rolle für die Regulierung der Arbeit. Es ist deutlich geworden, dass die formal einheitlichen Institutionen in den drei Arbeitswelten in unterschiedliche ökonomische Rationalitäten eingebettet sind und folgerichtig höchst unterschiedliche Regulierungsrollen übernehmen. In der von einer rationalen Zukunftsvorausschau geprägten *Welt der globalen Logistikkonz*erne stellen sie verbindliche Institutionen dar, die Verlässlichkeit und Berechenbarkeit erzeugen, indem sie die Praktiken der Akteure kanalisieren. Auch wenn die Beschäftigten permanente Leistungsbereitschaft signalisieren müssen, entspricht die Welt der Konzerne noch am ehesten dem traditionellen Modell der Arbeitsregulierung: Die hohe Inklusivität der Institutionen der Kollektivverhandlungen, der Mitbestimmung und des Arbeitsrechts resultiert in einer gewissen Dekommodifizierung der Arbeitskraft. Dagegen haben die gleichen Institutionen in der durch die Strukturen des Feldes gegenwartsfixierten *Welt der kleinbetrieblichen Subunternehmen* einen eher informalisierten Charakter. Die Akteure greifen nur dann auf Tarifverträge, die Mitbestimmung und bestimmte Normen des Arbeitsrechts zurück, wenn dies ihren gegenwärtigen ökonomischen Interessen dient. Eine rationale Zukunftsvorausschau, wie sie in der Welt der Logistikkonzerne an der Tagesordnung ist, bleibt den Subunternehmern und ihren Zustellern aufgrund der objektiven Merkmale ihrer Position im Feld strukturell verwehrt. In der ebenfalls gegenwartsfixierten *Welt der selbstfahrenden Kleinstunternehmer* spielen die gleichen Institutionen wiederum fast gar keine Rolle. Die Selbstfahrer sind formal Unternehmer, als selbständige Tätigkeit liegt ihre Arbeit außerhalb der Reichweite der meisten dieser Institutionen.

Zu guter Letzt sei noch ein Blick auf die Ansätze der Kultur der Patronage geworfen, die sich gewissermaßen als kompensatorische Reaktion auf die Zukunftsunsicherheit und Machtasymmetrien in den Welten der Subunternehmen und der Selbstfahrer ausbreiten. Angesichts der eigenen Ohnmacht und der Übermacht der Logistikkonzerne scheinen Subunternehmer wie Zusteller auf Versuche zu verzichten, die von Machasymmetrie geprägten und Ungleichheiten produzierenden Feldstrukturen durch individuelles oder kollektives Handelns strategisch zu beeinflussen. Wir haben weder Versuche gefunden, die Inhalte der Outsourcing-Verträge zu verändern, noch Initiativen, die Konkurrenz untereinander zu regulieren. Stattdessen sucht zumindest ein Teil von ihnen, der in ihren Positionen eingeschriebenen Unmittelbarkeit, der Fixierung auf die Gegenwart, durch die demonstrative Unterordnung unter den als übermächtig wahrgenommenen Patron zu entkommen und damit die strukturelle Unmöglichkeit einer rationalen Zukunftsvorausschau ein klein wenig zu kompensieren. Durch gegenwärtigen Gehorsam, die symbolische Einordnung in die informellen Statushierarchien eines Patron-Klient-Verhältnisses, soll – im Sinne einer Zukunftsvorsorge – die künftige Fürsorge der Konzerne bzw. der Arbeitgeber gesichert und damit die vertikale Beziehung normativ stabilisiert werden. Drei spezifische Aspekte der Zukunftsvorsorge durch symbolische Unterordnung müssen hervorgehoben werden. Erstens stellen diese Versuche keine vormodernen, irrationalen Verhaltensmuster dar, sondern rationale Reaktionen auf die eklatanten Machtasymmetrien des Feldes und die eigene Zukunftsunsicherheit. Aus der Sicht der kleinbetrieb-

lichen Subunternehmer und ihrer Zusteller erscheint die Macht der großen marktbeherrschenden und global agierenden Logistikkonzerne im Feld der Paketzustellung nahezu grenzenlos. Zweitens wird die unauflösliche Fragilität der Zukunftsvorsorge durch die informelle Unterordnung deutlich. Die wechselseitigen Loyalitätserwartungen sind nur informeller Natur und können, wie sich in den angeführten Beispielen auch zeigt, jederzeit einseitig gelöst werden. Und drittens ist der Modus der Zukunftsvorsorge auch machtsoziologisch interessant. Die Unterwerfung unter die Macht eines Patrons stellt zwar eine rationale Reaktion auf die strukturellen Widrigkeiten der eigenen Position dar, die freiwillige Einordnung in die informellen Statushierarchien eines Patron-Klient-Verhältnisses ist jedoch ironischerweise zugleich mit der Anerkennung der Macht der Logistikkonzerne verbunden – jener Macht, die für die Unsicherheit der eigenen Position verantwortlich ist und entscheidend an der Produktion der eklatanten Ungleichheiten im Feld der Paketzustellung mitwirkt. In diesem Sinne wirken die Akteure in den beiden Welten der Subunternehmen und der Selbstfahrer in ihrem Ringen um Zukunft auch an der Reproduktion einer Ordnung mit, die vor allem den großen Logistikkonzernen nutzt, ihnen selbst aber nur wenige Vorteile bringt.

Literatur

Bernhard, S./Schmidt-Wellenburg, C. (2012a): Feldanalyse als Forschungsprogramm. Der programmatische Kern. Wiesbaden: Springer VS.

Bernhard, S./Schmidt-Wellenburg, C. (2012b): Feldanalyse als Forschungsprogramm, in: Dies. (Hg.): Feldanalyse als Forschungsprogramm. Der programmatische Kern. Wiesbaden: Springer VS, S. 27-56.

BIEK (2013): Die Kurier-, Express- und Paketbranche in Deutschland. KEP-Studie 2013. Berlin: BIEK.

Bourdieu, P. (1997): Der Tote packt den Lebenden. Hamburg: VSA.

Bourdieu, P. (2000): Die zwei Gesichter der Arbeit. Interdependenzen von Zeit- und Wirtschaftstrukturen. Konstanz: UVK.

Davis-Blake, A./J.P. Broschak (2009): Outsourcing and the Changing Nature of Work, in: Annual Review of Sociology 35, S. 321-340.

Doellgast, V./Batt, R./Sørensen, O.H. (2009) Introduction: institutional change and labour market segmentation in European call centres. European Journal of Industrial Relations 15(4), S. 349–71.

Doleschal, R. (1989): Just-in-time-Strategien und betriebliche Interessenvertretung in Automobil-Zulieferbetrieben. In: Altmann, N./Sauer, D. (Hg.): Systemische Rationalisierung und Zulieferindustrie. Frankfurt a.M.: Campus, S. 155-206.

Eisenstadt, S. N./Roniger, L. (1980): Patron-Client Relations as a Model of Structuring Social Exchange, in: Comparative Studies in Society and History 22(1), S. 42-77.

Eversberg, D. (2014): Dividuell aktiviert. Wie Arbeitsmarktpolitik Subjektivitäten produziert. Frankfurt a.M.: Campus, im Erscheinen.

Flecker, J./Meil, P. (2010) Organisational restructuring and emerging service value chains: implications for work and employment. In: Work, Employment & Society 24(4): 680-698.

Fligstein, N. (2002): The Architecture of Markets. Princeton: Princeton University Press.

Fligstein, N./McAdam, D. (2011): Towards a General Theory of Strategic Action Fields, in: Sociological Theory 29(1), S. 1-26.

Handelsblatt Online (15.3.2012): Internet-Käufe lassen Paketgeschäft boomen. Online unter: http://www.handelsblatt.com/unternehmen/logistik-spezial2012/logistik-spezial-internet-kaeufe-lassen-paketgeschaeft-boomen/v_detail_tab_print/6330698.html (zuletzt abgerufen am 25.11.2013).

Helfen, M./Nicklich, M. (2013): Zwischen institutioneller Kontinuität und De-Institutionalisierung – Industrielle Dienstleistungen als Parallelwelt überbetrieblicher Arbeitsbeziehungen. In: Berliner Journal für Soziologie 23 (3-4), S. 471-491.

Holst, H. (2011): Im Schatten des Marktes. Arbeit und Arbeitsbeziehungen in Callcentern. Frankfurt a.M.: Campus.

Krais, B. (2005): Die moderne Gesellschaft und ihre Klassen – Bourdieus Konstrukt des sozialen Raums, in: Colliot-Thélène, C./Bourdieu, P. (Hg.): Pierre Bourdieu deutsch-französische Perspektiven. Frankfurt a.M.: Suhrkamp, S. 79-105.

Palier, B./Thelen, K. (2010): Institutionalizing dualism: complementarities and change in France and Germany, in: Politics & Society 38(1), S. 119-48.

Vester, M. (2006): Soziale Milieus und Gesellschaftspolitik, in: Aus Politik und Zeigeschichte 44-45, S. 10-17.

Arbeits- und Industriesoziologische Studien
Jahrgang 6, Heft 2, Dezember 2013, S. 61-62

Forschungsvorhaben

Institut für Sozialforschung an der Goethe-Universität Frankfurt/M.

Forschungsprojekt: „Zwischen Moral und Effizienz. Zum professionellen Selbstverständnis von Mediziner/innen in der industriellen Krebsforschung“

Beschreibung des Vorhabens

Das Vorhaben verbindet die Untersuchung eines empirisch bislang weithin unterbelichteten Gegenstands, das berufliche Selbstverständnis von Mediziner/innen in der pharmazeutischen Industrie, mit der Frage nach dem Wandel von Professionalität in der Gegenwartsgesellschaft.

Angesichts tiefgreifender Veränderungen im Gesundheits- und Medizinsystem vollzog die Paradeprofession der Medizin seit Mitte des 20. Jahrhunderts einen Wandel, der sowohl die konstitutive Spannung zwischen wissenschaftlicher und praktischer Medizin, das Verhältnis von Spezialisierung und Ganzheitlichkeit, als auch das Arzt-Patienten-Verhältnis und das Verhältnis von Profession und Organisation in vielschichtiger Weise tangiert. Angenommen wird, dass auch das Feld der Mediziner/innen in der pharmazeutischen Industrie von diesen Wandlungsprozessen an der Schnittstelle zwischen Medizinsystem, Wirtschaft und Sozialstruktur betroffen ist.

Anschaulich wird dies insbesondere in jenen hochspezialisierten Bereichen, in denen therapeutische Konzepte maßgeblich von wissenschaftlichen und pharmazeutischen Entwicklungen abhängig sind, wie dies in der Krebsmedizin der Fall ist. Mediziner/innen, die in diesem Feld in der pharmazeutischen Industrie arbeiten, entwickeln ihr professionelles Selbstverständnis unter dem Einfluss unterschiedlicher beruflicher Sozialisationsbedingungen in universitärer Ausbildung, Wissenschaft, klinischer Medizin und Industrie.

In der theoretischen Perspektive wird angenommen, dass sie beispielhaft einen zeitgenössischen, neuen Typus von Professionalität verkörpern, in dem sich Wissen und Wertorientierung medizinischer Herkunft und manageriale Handlungsorientierung verschränken. Inwiefern fachliche und berufsethische Orientierungen mit den kommerziellen Zwängen der industriellen Wirkstoffforschung in Konflikt geraten, wie sich das professionelle Selbstverständnis auf der individuellen Ebene berufsbiographisch konstituiert und ob gar neue moralische Gemeinschaften entstehen, in denen professionelle Handlungsorientierungen weiterentwickelt und intersubjektiv abgestimmt werden, wird im Rahmen des Vorhabens untersucht.

Der Fokus richtet sich dabei speziell auf die biomedizinische Krebsforschung, die für das widersprüchliche Verhältnis zwischen wissenschaftlichem Antrieb und der Suche nach neuen therapeutischen Behandlungsmöglichkeiten und Heilungschan-

cen einerseits und den Verwerfungen einer von hohem Investitionsrisiko, internationalem Wettbewerb und beispielloser Kapitalspekulation getriebenen Branche andererseits exemplarisch scheint.

Durchführende Stelle: Institut für Sozialforschung an der Goethe-Universität Frankfurt/M.

Projektleitung: Dr. Christiane Schnell

Förderung: Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)

Laufzeit: 1/2013 - 12/2015

Kontakt: ch.schnell@em.uni-frankfurt.de

Arbeits- und Industriesoziologische Studien
Jahrgang 6, Heft 2, Dezember 2013, S. 63-64

Forschungsvorhaben

Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen SOFI; Institut für Sozialwissenschaften, Universität Oldenburg

Forschungsprojekt: Kollaborative Innovationen – Die innerbetriebliche Nutzung externer Wissensbestände in vernetzten Entwicklungsprozessen

Beschreibung des Vorhabens

Das Verbundprojekt geht der Frage nach, wie Unternehmen in Innovationsprozessen auf externes Wissen zugreifen und wie sich unterschiedliche Formen dieses Zugriffs auf die Innovationsprozesse in den Unternehmen auswirken. Industrielle Innovationsprozesse haben sich in den letzten Jahrzehnten nachhaltig verändert. Eine wesentliche Entwicklung ist die zunehmend verteilte und kollaborative Form der Produktion des benötigten Wissens. Immer stärker greifen Unternehmen in ihren Innovationsprozessen auf externes Wissen zurück. Dies kann allerdings auf recht unterschiedlichen Wegen geschehen. Neben marktbasierten Formen des Wissenserwerbs (z.B. Lizenzen, Vergabe von Entwicklungsaufträgen an Dritte) und dem Ausbau der eigenen, internen Kompetenzen (z.B. durch Anwerbung von Spezialisten oder Übernahme spezialisierter Unternehmen) sind hier auch die arbeitsteilige, kooperative Wissensproduktion in Unternehmensnetzwerken oder die Nutzung des frei zugänglichen Wissens und der Problemlösungsfähigkeiten von Entwickler-Communities zu nennen. Jeder dieser Wege weist zum einen spezifische Merkmale in Bezug auf das Ausmaß, in dem Unternehmen zugleich auch auf die Erzeugungsstrukturen dieses Wissens ausgreifen (müssen) und zum anderen damit einhergehende Unterschiede in der Zugänglichkeit bzw. Exklusivität dieses Wissens auf. Welche Form des Zugriffs auf externes Wissen ein Unternehmen wählt, ist, so die Projektüberlegung, sowohl abhängig von seinen internen Ressourcen zur Wissensproduktion und vom Angebot extern verfügbarer Kompetenzen als auch von der Einschätzung der Komplexität und Kodifizierbarkeit des benötigten Wissens.

Allerdings hat dies zugleich – hierauf fokussiert der zweite Teil der Projektfragestellung – Implikationen für die Nutzung des erworbenen Wissens. Jede Form von Wissen ist – mehr oder minder stark – durch den sozialen Kontext seiner Entstehung geprägt. Dies kann für Unternehmen bei der Nutzung externen Wissens zum Problem werden. Je komplexer und je weniger kodifizierbar das zu erwerbende Wissen ist, desto schwieriger lassen sich Schnittstellen definieren und desto anforderungsvoller stellt sich die Aneignung und Nutzung dieses Wissen für das Unternehmen dar. Die Unternehmen stehen vor der Herausforderung, das in einem fremden Organisationskontext entstandene Wissen in ihren internen Innovationsprozessen nutzbar zu machen, ohne zugleich die Rahmenbedingungen, unter denen dieses Wissen generiert wurde, abbilden zu können (Rekontextualisierung). Der zweite Teil der Frage-

stellung zielt hier auf den Zusammenhang zwischen der Art, in der sich Unternehmen Zugriff auf externes Wissen verschaffen, und der Reichweite der hiermit verbundenen innerbetrieblichen Rekontextualisierungsprobleme und Lernprozesse.

Das Projekt geht diesen Fragen auf der Basis intensiver empirischer Fallstudien in zwei dynamischen, zugleich jedoch sehr unterschiedlichen Hochtechnologiebranchen, dem IT-Sektor (Teilprojekt SOFI) und dem Bereich der Erneuerbaren Energien (Teilprojekt Universität Oldenburg), nach.

Zu Vorüberlegungen und Hypothesen des Projektes siehe auch: Wittke, Volker; Heidenreich, Martin; Mattes, Jannika; Hanekop, Heidemarie; Feuerstein, Patrick; Jackwerth; Thomas (2012): Kollaborative Innovationen. Die innerbetriebliche Nutzung externer Wissensbestände in vernetzten Entwicklungsprozessen. SOFI Working Paper, Nr. 9 (http://www.sofi-goettingen.de/fileadmin/Working_paper/Working-Paper_Wittke-Heidenreich-14-12-12.pdf)

Durchführende Stellen: Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen SOFI; Institut für Sozialwissenschaften, Universität Oldenburg

Projektteam Göttingen: Dr. des. Klaus-Peter Buss; Dr. Patrick Feuerstein; Dipl. Sozw. Heidemarie Hanekop; Prof. Dr. Jürgen Kädtler (verantwortlich)

Projektteam Oldenburg: Prof. Dr. Martin Heidenreich (verantwortlich), Dipl.-Soz. Thomas Jackwerth, Prof. Dr. Jannika Matthes (verantwortlich), Dr. André Ortiz

Förderung: Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) im Rahmen des niedersächsischen Vorab der Volkswagen Stiftung

Laufzeit: 3 Jahre, Beginn: 01.04.2013

Kontakt: klaus-peter.buss@sofi.uni-goettingen.de; andre.ortiz@uni-oldenburg.de

Arbeits- und Industriesoziologische Studien
Jahrgang 6, Heft 2, Dezember 2013, S. 65-66

Forschungsvorhaben

TU Hamburg-Harburg

Forschungsprojekt: Arbeit 2.0. Neue Anforderungen an Beschäftigte und ihre Interessenvertretungen im Umgang mit Social Media

Beschreibung des Vorhabens

Unter Social Media werden Anwendungen verstanden, die es NutzerInnen ermöglichen, sich untereinander auszutauschen, zusammenzuarbeiten und mediale Inhalte einzeln oder in Gemeinschaft zu gestalten. Zu den verbreitetsten Anwendungen zählen Soziale Netzwerke, Wikis, Weblogs und Micro-Blogging-Dienste wie Twitter. Diese als user-zentriert und partizipativ geltenden Technologien werden zunehmend auch betrieblich und unternehmensintern eingesetzt. Beispiele sind firmeninterne Weblogs, um Austausch und gegenseitige Beratung unter den Beschäftigten zu fördern, Unternehmenswikis, um Wissen und Ideen zu sammeln, die firmeneigene Facebook-Seite und der Twitter-Account für Marketing und PR oder die Integration von Ideen und Leistungen, die KundInnen und UserInnen im Internet entwickeln (z.B. "Crowdsourcing"). Ergebnisse zu den Konsequenzen, die der betriebliche Einsatz von Social Media für die Beschäftigten hat, gibt es bisher nur wenig. Sicher ist aber, dass sich Informationsaufnahme und -verbreitung, Wissensaneignung, Kommunikation, aber auch Praktiken der Selbstdarstellung ändern. Verbesserte interne Kommunikation, Zusammenarbeit, Arbeitsabläufe und flachere Hierarchien sind als positive Konsequenzen denkbar; Zeitdruck, Arbeitsverdichtung, ständige Erreichbarkeit, Entgrenzung und eine soziale Spaltung der Belegschaft können negative Konsequenzen sein.

Das Projekt untersucht, welche Anforderungen aus Sicht der Beschäftigten im betrieblichen Einsatz von Social Media entstehen und welche unterschiedlichen Umgangsweisen die Beschäftigten entwickeln. Dahinter steht auch die Frage, inwiefern sich mit Social Media neue Möglichkeiten an Bereicherungen und Arbeitserleichterungen bzw. an zusätzlichen Belastungen und Gefährdungen für die Beschäftigten ergeben. Außerdem wird geklärt, wie Betriebs- und Personalräte gegenüber dem betrieblichen Einsatz von Social Media agieren, welche Problemlagen sie wahrnehmen und welche Handlungsansätze sie bereits entwickelt haben. Mögliche betroffene Bereiche sind: Arbeitszeitregelungen und Erreichbarkeit, Arbeitsverdichtung und Rationalisierung, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Qualifizierung und Weiterbildung, Datenschutz, Leistungs- und Verhaltenskontrolle und nicht zuletzt die Mitbestimmung bei der Einführung neuer Technologien.

Untersuchungsmethoden

- Eine quantitative Online-Befragung von Betriebs- und Personalräten wird erheben, welche Social-Media-Anwendungen bereits zum Einsatz kommen, wie weit verbreitet die betriebliche Nutzung von Social Media ist und welche Problemlagen aus Sicht der Interessenvertretungen bestehen.
- In drei Fallbetrieben aus unterschiedlichen Branchen wird der Social-Media-Einsatz detaillierter analysiert. Ausgewählt werden Betriebe, die Social Media sowohl für die interne als auch für die externe Kommunikation nutzen. In jedem Betrieb werden mindestens zehn qualitative Interviews mit Beschäftigten, die mit Sozialen Medien arbeiten, geführt. Ergänzend werden Mitglieder des Betriebs- bzw. Personalrates interviewt. Zudem werden teilnehmende Beobachtungen, Analysen der genutzten Tools sowie bereits vorliegende Betriebsvereinbarungen oder Guidelines miteinbezogen.
- Die Ergebnisse werden im Rahmen von Workshops in den Fallbetrieben vorgestellt und diskutiert.

Ziel der Studie ist erstens eine aktuelle Analyse der Einsatzgebiete von Social Media und von deren Auswirkungen auf Beschäftigte und Betriebs- und Personalräte in unterschiedlichen Branchen, die Erkenntnisse zu den neu entstehenden Anforderungen an die Beschäftigten liefert. Zweitens werden Typologien unterschiedlicher Umgangsweisen mit Social Media von Beschäftigten sowie von Interessenvertretungen entwickelt, die es Betriebs- und Personalräten sowie Gewerkschaften ermöglichen sollen, auf die unterschiedlichen Bedürfnisse im Betrieb im Umgang mit Social Media einzugehen. Handlungsorientiertes Ziel der Studie sind drittens Empfehlungen an Betriebs- und Personalräte sowie Gewerkschaften für eine Gestaltung des Einsatzes von Social Media.

Durchführende Stelle: Forschungsgruppe Arbeit-Gender-Technik, TU Hamburg-Harburg

Projektleitung: Dr. Tanja Carstensen

Förderung: Hans-Böckler-Stiftung

Laufzeit: 16. Juni 2013 bis 15. Juni 2015

Kontakt: carstensen@tuhh.de

Arbeits- und Industriesoziologische Studien
Jahrgang 6, Heft 2, Dezember 2013, S. 67-68

Forschungsvorhaben

ISF München, TU Chemnitz, Hochschule München, GAB München

Forschungsprojekt: produktionsbezogene Nachhaltigkeitskompetenz (proNaK)

Problemstellung

Laut Umweltbundesamt entstehen rund 20 Prozent der deutschen Treibhausgas(THG)-Emissionen in der Produktion, dieser THG-Ausstoß ist maßgeblich an den Energieeinsatz gekoppelt. Das technische Energieeinsparpotential in der Produktion – etwa durch die Modernisierung von Antrieben – wird dabei auf ca. 25-30 Prozent geschätzt. Daneben spart aber auch ein adäquates Mitarbeiterverhalten erhebliche Energiemengen, Untersuchungen der Bosch und Siemens Hausgeräte GmbH quantifizieren dieses Einsparpotenzial mit weiteren 5 Prozent der in der Produktion eingesetzten Energie.

Projektziel

Ziel des Vorhabens ist es, dieses mitarbeiterbasierte Potenzial zu erschließen. Die Zielgruppe des Vorhabens sind die Beschäftigten in der Produktion und in produktionsnahen Bereichen in besonders facharbeitsintensiven Branchen (z. B. Maschinenbau, Elektroindustrie, Automobilzulieferer). Zur Umsetzung des Vorhabens sollen Methoden entwickelt, erprobt und evaluiert werden, mit deren Hilfe

- die Beschäftigten für nachhaltige Energieeinsparungen in der Produktion sensibilisiert und motiviert werden können,
- sich Kompetenzen entwickeln lassen, mit denen die Produktionsmitarbeiter unter Nutzung ihrer Erfahrungen und ‚Vor-Ort-Kenntnisse' Energieverschwendungen identifizieren und Einsparungen umsetzen können,
- die dazu notwendigen organisatorischen Rahmenbedingungen gestaltet werden können,
- die erworbenen Nachhaltigkeitskompetenzen auf andere Bereiche innerhalb und außerhalb der Produktion übertragen werden können.

Durchführende Stelle: ISF München e.V. (Verbundkoordination), TU Chemnitz, Hochschule München und Verein der GAB München.

Projektteam:
Prof. Dr. Sabine Pfeiffer, Petra Schütt, Tobias Ritter (ISF München);
PD Dr. Angelika C. Bullinger-Hoffman, Dr. Thomas Löffler (TU Chemnitz);
Prof. Dr. Sabine Pfeiffer, David Kühner (Hochschule München);
Jost Buschmeyer, Claudia Munz, Florian Gasch (GAB München)

Kooperations- und Transferpartner: BSH Bosch Siemens Hausgeräte GmbH, RKW Deutschland Kompetenzzentrum, co2ncept plus e.V., RKW Bayern e.V., Sächsische Energieagentur GmbH, IG BCE Hauptverwaltung, IG Metall Vorstand, DGB Bayern.

Förderung: Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

Laufzeit: 01.11.2013 bis 31.10.2016

Kontakt: ISF München, Email: petra.schuett@isf-muenchen.de; tobias.ritter@isf-muenchen.de

Arbeits- und Industriesoziologische Studien
Jahrgang 6, Heft 2, Dezember 2013, S. 69-70

Promotionsvorhaben

Jette Hausotter

Arbeitstitel: Junge IngenieurInnen zwischen Privilegien und Verunsicherung – Handeln und Interessen von hochqualifizierten Angestellten im Umgang mit beruflichen und familiären Anforderungen

Thema und Ziel

Ingenieurberufe gelten als attraktive und sichere Berufswahl. Mit meinem Promotionsvorhaben richte ich den Blick jedoch eher auf die weniger beachteten, widersprüchlichen Aspekte der Situation der knapp 700.000 angestellten Ingenieurinnen und Ingenieure in Deutschland. Nicht zuletzt die zunehmende Präsenz der Problemlagen privilegierter Angestelltengruppen in der medialen Öffentlichkeit (z.B. Burn-Out-Debatte) zeigen, dass hier aktuell ein Bedarf nach empirischer Forschung und politischer Gestaltung besteht und sich ein Raum für Interessenpolitik öffnet.

Ziel meiner Arbeit ist es, Themen und Strategien für das Handeln kollektiver Akteure und Interessenvertretungen zu benennen, die an die subjektiven Wahrnehmungen und Orientierungen junger Ingenieure und Ingenieurinnen anschlussfähig sind. Dies verstehe ich als Beitrag zu (gewerkschafts-)politischen Debatten um solidarische Interessenpolitik im Feld hochqualifizierter Erwerbstätigkeit und zur Weiterentwicklung von Initiativen, die sich für diskriminierungsfreie berufliche Leitbilder und gute Bedingungen von Erwerbs- *und* Reproduktionsarbeit einsetzen.

Theoriebezug zur Arbeits- und Geschlechterforschung

IngenieurInnen sind zunehmend mit ‚normalen' arbeitnehmerischen Risiken wie Arbeitsplatzunsicherheit und Ersetzbarkeit konfrontiert. Die Forschung zur Erosion der klassischen Einbindungsformen Hochqualifizierter und von Führungskräften bietet vielfältige Anknüpfungspunkte für die Analyse der Herausbildung von Interessen und von (kollektivem) Handlungspotenzial. In den Debatten zu Entgrenzung und Subjektivierung zeigt sich, dass die der hochqualifizierten Angestelltenarbeit immanenten Widersprüche verschärft werden. Denn gerade hier verstärken indirekte Steuerungsformen, eingebunden in die Vermarktlichungsstrategien von Unternehmen, den verwertungsorientierten Zugriff auf die Subjektivität der Arbeitenden. Die Geschlechterforschung zeigt, dass sich die Reproduktions- und die Sorgearbeit neu entgrenzen und in Richtung vermarktlichter Subjektivierung wandeln. Eigenverantwortliche Selbststeuerung und steigende Koordinierungsleistungen im familiären Lebensbereich lassen auch bei hochqualifizierten Erwerbstätigen Alltagsarrangements teils brüchig werden. Fehlende Muße und Selbstsorge werden dann auch in einkommensstarken (Doppelverdiener-)Haushalten zum Problem; insbesondere wenn Sorgearbeit für Kinder oder Ältere zu bewältigen ist. Ingenieurberufe wurden unter den hier genannten Perspektiven bisher kaum untersucht (Hausotter et al. 2012).

Empirische Studie

Um diese Lücke zu schließen lauten meine empirischen Forschungsfragen: Welche Selbstbilder konstruieren junge IngenieurInnen im Kontext der aktuellen Anforderungen in Erwerbs- und Reproduktionsarbeit? Wo sehen sie die Grenzen individualisierten Handelns und wo wird in Bezug auf eigene Interessen ein gesellschaftsbezogenes, kollektives Handeln denkbar? Welche Rolle spielen Geschlecht und weitere Differenzierungskategorien im Umgang mit den aktuellen Anforderungen und in der Herausbildung von Interessen?

Die qualitative Studie umfasst narrative Interviews mit angestellten Ingenieurinnen und Ingenieuren zwischen Mitte 20 und Ende 30, die in Unternehmen mit Tarifbindung in klassischen Ingenieurberufen als Festangestellte arbeiten. Ausgeklammert sind LeiharbeiterInnen, reine IT-Firmen und die New Economy. Mehrheitlich werden Personen mit Kindern befragt. Eine Breite von beruflichen Fachrichtungen und Tätigkeiten, Unternehmensgrößen und Branchen ist angestrebt.

Die Auswertung erfolgt nach dem Mehrebenenansatz von Gabriele Winker und Nina Degele (2009). Diesem liegt eine intersektionale ungleichheitstheoretische Betrachtung zugrunde. Empirisch stehen die sozialen Praxen befragter Personen im Zentrum, wobei konkret die Subjektkonstruktionen der Interviewten rekonstruiert werden. Diese werden im Hinblick auf Interessen typisiert. Dabei wird herausgearbeitet, wie die widersprüchlichen Handlungsbedingungen mit eigenen Zielen und Wünschen verbunden und subjektiv angeeignet werden. Die subjektiven Interessenkonstellationen werden abschließend im Hinblick auf Handlungsräume kollektiver Akteure diskutiert.

Literatur

Hausotter, Jette; Nowak, Iris; Winker, Gabriele (2012): Handlungsfähigkeit in entgrenzten Verhältnissen. Subjektkonstruktionen von Beschäftigten in Industrie und Altenpflege. Hamburg: Forschungsgruppe Arbeit–Gender–Technik, Technische Universität Hamburg-Harburg. Online unter http://doku.b.tu-harburg.de/ volltexte/2012/1138/pdf/Handlungsfhigkeit_Entgrenzung.pdf

Winker, Gabriele; Degele, Nina (2009): Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten. Bielefeld: Transcript.

Durchführende Person: Jette Hausotter M.A., Mitglied der Forschungsgruppe Arbeit–Gender–Technik an der TU Hamburg

Betreuerin: Prof. Dr. Gabriele Winker, Leiterin der Forschungsgruppe Arbeit–Gender–Technik an der TU Hamburg

Beginn: Dezember 2012

Förderung durch: Hans-Böckler-Stiftung (Promotionsstipendium)

Kontakt: E-Mail: hausotter@tuhh.de, www.tuhh.de/agentec/team/hausotter.htm

Arbeits- und Industriesoziologische Studien
Jahrgang 6, Heft 2, Dezember 2013, S. 71-73

Promotionsvorhaben

Julia Hofmann

Streiken für Griechenland? Zur Logik der grenzüberschreitenden Koordinierung von gewerkschaftlichen Aktionen im Kontext der Eurokrise

Beschreibung

Im Zuge der Bearbeitungsmechanismen der gegenwärtigen Krise in Europa kam es in vielen Ländern zu weitreichenden Eingriffen in das Sozialsystem: Kollektivverträge wurden ausgehebelt, Arbeitszeiten flexibilisiert, das Pensionssystem reformiert und der öffentliche Sektor verkleinert bzw. privatisiert (Clauswaert/Schönmann 2012; Busch/Hermann/Hinrichs/Schulten 2012). Mit diesen Krisenbewältigungsmaßnahmen ging auch eine spezifische Form der erweiterten Europäisierung einher: Arbeits- und sozialrechtliche Standards, die eigentlich in der nationalen Kompetenz der Mitgliedsstaaten liegen, werden nun vermehrt auf der europäischen Ebene ausgehandelt (vgl. Oberndorfer 2012). Dementsprechend versuchen auch viele Gewerkschaften der EU-Mitgliedsstaaten sich vermehrt auf der europäischen Ebene zu engagieren bzw. zu koordinieren: Der 14.11.2012 markiert in diesem Zusammenhang einen Wendepunkt: Erstmals stimmten Gewerkschaften aus vier verschiedenen europäischen Ländern – Griechenland, Italien, Portugal und Spanien – ihre Generalstreiks zeitlich aufeinander ab. Zusätzlich zu diesen länderübergreifenden Streiks organisierte und koordinierte der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) Demonstrationen und Protestkundgebungen in 23 weiteren EU-Ländern; insgesamt waren 40 Gewerkschaften an dem Europäischen Aktionstag im November 2012 beteiligt (Larsson 2013).

Doch wie funktioniert eigentlich grenzüberschreitende Koordinierung von gewerkschaftlichen Initiativen? Was sind die Probleme und Barrieren? Die geplante Promotion möchte diesen Fragen im Rahmen einer vergleichenden Analyse nachgehen. Während bisherige Untersuchungen vor allem auf strukturelle und politökonomische Probleme und Barrieren hingewiesen haben, möchte ich meinen Fokus auf eine kultursoziologische Analyse legen, die die Rolle von Solidaritätsverständnissen (Klemm et al. 2011), grenzüberschreitendem Vertrauen aber auch von geteilten Erfahrungen in den Vordergrund rückt (Fantasia 1988). Ziel ist es, die ideologischen und materiellen Orientierungen von Gewerkschaften in Europa in Hinblick auf Themenbereiche wie „Solidarität“, „soziales Europa“, „Eurokrise“, „Standortlogik versus Kooperationslogik“ oder „Kulturen und Traditionen der Konfliktaustragung“ herauszuarbeiten und deren Wirkungsmächtigkeit in Bezug auf grenzüberschreitende Absprachen zu erforschen sowie diejenigen Akteure/Netzwerke, die grenzüberschreitende Koordinierung von Protesten/Generalstreiks vorantreiben/blockieren, ausfindig zu machen.

Methode

Um diesem Anspruch gerecht zu werden arbeite ich mit der Methode der ländervergleichenden Fallstudien. GewerkschaftsfunktionärInnen aus 4-5 verschiedenen Ländern (die Länderauswahl erfolgt auf der Grundlage nationaler institutioneller Variablen, wie den Regimes der Industriellen Beziehungen und der Tarifverhandlungsebene) wurden bereits und werden weiterhin für qualitative Interviews herangezogen. Nach derzeitigem Stand sollen folgende Länder und darin folgende Gewerkschaften analysiert werden:

Region	**Land**	**Gewerkschaft(en)**
Mitteleuropa	Österreich	ÖGB (Empirische Arbeit bereits im Gange)
Südeuropa	Spanien	UGT/CCOO (Empirische Arbeit bereits im Gange)
Westeuropa	England (noch offen)	TUC (Zugang noch zu klären)
Nordeuropa	Skandinavisches Land (noch offen)	Noch offen
Osteuropa	Polen (noch offen)	(noch offen)

Des Weiteren sollen Interviews mit RepräsentantInnen des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) und ExpertInneninterviews u.a. mit ForscherInnen des Europäischen Gewerkschaftsforschungsinstitutes (ETUI) geführt werden. Die konkrete Auswahl der InterviewteilnehmerInnen wird absichtlich offen gelassen, da im Sinne eines explorativen-qualitativen Vorgehens davon ausgegangen wird, dass sich die zentralen AkteurInnen erst im Laufe der Forschung ausmachen lassen.

Literatur

Busch, Klaus; Hermann, Christoph; Hinrichs, Karl; Schulten, Thorsten (2012): Eurokrise, Austeritätspolitik und das Europäische Sozialmodell. Wie die Krisenpolitik in Südeuropa die soziale Dimension der EU bedroht. In: FES Working Paper „Internationale Politikanalyse, 1-37.

Clauwaert, Stefan; Schömann, Isabelle (2012): Arbeitsrechtsreformen in Krisenzeiten - eine Bestandsaufnahme in Europa. In: ETUI Working Paper 2012.04.

Fantasia, Rick (1988): Cultures of Solidarity. Berkeley: The University of California Press.

Klemm, Matthias; Kraetsch, Clemens; Weyand, Jan (2011): Kulturelle Einflüsse auf die europäische betriebliche Mitbestimmung. In: WSI Mitteilungen (7), 328–335.

Larsson, Bengt (2013): Transnational trade union action in Europe. The significance of national and sectoral industrial relations. In: European Societies, 1-23.

Oberndorfer, Lukas (2012): Die Renaissance des autoritären Liberalismus? Carl Schmitt und der deutsche Neoliberalismus vor dem Hintergrund des Eintritts der „Massen“ in die europäische Politik. In: Prokla 168 (3), 413-432.

Durchführende Person: Mag.ª Julia Hofmann, Institut für Soziologie, Abteilung Wirtschafts- und Organisationssoziologie der JKU Linz

Betreuerin: Univ.-Prof.in Dr.in Susanne Pernicka

Beginn: Sommersemester 2013

Kontakt: julia.hofmann@jku.at

Arbeits- und Industriesoziologische Studien
Jahrgang 6, Heft 2, Dezember 2013, S. 74-76

Promotionsvorhaben

Anna Lucia Jocham

Individuelle Einstellungen zu arbeitslosen Menschen infolge der Verarbeitung der subjektiven Wahrnehmung von Arbeitswelt und arbeitsweltlichen Veränderungen

Forschungsinteresse

Infolge der fordistischen Krise und der Transformation des Kapitalismus vom Fordismus zu einem „flexiblen Kapitalismus“ (Sennett 2006) bzw. „Finanzmarkt-Kapitalismus“ (Windolf 2005) hat sich nicht nur die Arbeitswelt sehr verändert, sondern auch eine Verschärfung der Diskurse über Arbeitslosigkeit und arbeitslose Menschen stattgefunden. Vor allem die seit Mitte der 1970er Jahre immer wiederkehrenden „Faulheitsdebatten“ (vgl. Oschmiansky u.a. 2001) liefern dabei Deutungsmuster ‚von oben‘, die eine Spaltung zwischen Arbeitenden und Arbeitslosen (vgl. Schui 2006: 56) implizieren. Zugleich verstärkt sich für viele lohnabhängig Beschäftigte mit der „Wiederkehr der sozialen Unsicherheit“ (Castel 2009) sowohl das subjektiv empfundene als auch das objektive Risiko, selbst arbeitslos zu werden. Innerhalb des Spannungsverhältnisses zwischen negativ konnotierten Arbeitslosenbildern auf der gesellschaftlichen Ebene und der potentiellen Betroffenheit von Arbeitslosigkeit unter den Lohnabhängigen widmet sich mein Dissertationsprojekt den individuellen Einstellungen gegenüber Arbeitslosen und fragt danach, wie arbeitslose Menschen wahrgenommen werden – in einer Zeit, in der die Arbeitswelt durch gut dreißig Jahre Deregulierung, Flexibilisierung, Privatisierung, fortschreitende Individualisierung, gesellschaftliche Ökonomisierung und Sozialstaatsumbau geprägt ist.

Somit steht im Forschungsinteresse, wie Individuen heute die Arbeitswelt und arbeitsweltliche Veränderungen erfahren, wahrnehmen und deuten und wie arbeitsweltliche Erfahrungen und die Wahrnehmung und Verarbeitung arbeitsweltlicher Veränderungen zur Erklärung von Einstellungen gegenüber Arbeitslosen – die den Anforderungen der Arbeitswelt zu entkommen scheinen – beiträgt.

Stand der Forschung und Forschungslücke

Bislang hat sich die sozialwissenschaftliche Forschung zum Thema Arbeitslosigkeit ausführlich mit der Situation und den Problemen von Arbeitslosen und den Folgen der Arbeitslosigkeit auseinandersetzt (vgl. bspw. Jahoda/Lazarsfeld/Zeisel 1975; Gern 2009; Ludwig-Mayerhofer u.a. 2009), während es weit weniger Untersuchungen zur Perspektive (von Arbeitenden) auf Arbeitslose gibt. Hier geben vor allem quantitative Studien Aufschluss über (primär) negative bzw. diskriminierende Einstellungen gegenüber Arbeitslosen (vgl. Furnham 1983; McFadyen 1998; Heitmeyer 2002-2011) – bieten jedoch kaum einen Einblick in die Diversität der sozialen Einstellungen gegenüber arbeitslosen Menschen. Wenige qualitative Studien liefern

zudem bislang keine oder spärliche Erklärungen für die Ursachen oder Entstehungsumstände unterschiedlicher sozialer Einstellungen (vgl. Baron/Steinwachs 2012; Hamann u.a. 2001; Dunn 2010). Mit dem geplanten Forschungsprojekt wird daher qualitativ der Frage nachgegangen, wie soziale Einstellungen gegenüber Arbeitslosen im Kontext der subjektiven Wahrnehmung und Verarbeitung der individuellen arbeitsweltlichen Erfahrungen, der Arbeitswelt und der arbeitsweltlichen Veränderungen erklärt werden können. Dass arbeitsweltliche Erfahrungen und die subjektive Verarbeitung arbeitsweltlicher Veränderungen einen Einfluss auf Einstellungen – und zwar politische Einstellungen – haben können, wurde bereits in verschiedenen Forschungsprojekten aufgezeigt (vgl. European Commission 2004; Dörre/Kraemer/ Speidel 2005).

Methode

In meinem Dissertationsprojekt soll die Forschungsfrage nun mittels problemzentrierter-biografischer Interviews (vgl. Witzel 1985) mit lohnabhängig Beschäftigten beleuchtet werden. Die Interviewpartner sollen dabei alle aus einem großen Wirtschaftsunternehmen rekrutiert werden, welches ein durchschnittliches Beispiel der deutschen Großunternehmen in Zeiten von Wirtschaftskrise, Globalisierung, Rationalisierung etc. darstellt. Das ausgewählte Unternehmen bietet als ‚Global Player' im industriellen Sektor insofern ein spannendes Forschungsumfeld, dass hier einerseits der Stammbelegschaft relativ gute Löhne und Beschäftigungsgarantien zugestanden werden, andererseits Renditesteigerung durch Outsourcing, Arbeitsintensivierung und Leiharbeitseinsatz zu erzielen versucht wird. Innerhalb eines solchen Unternehmens kann nun gezielt nach bestimmten Sampling-Kriterien (z.B. Erfahrung mit Arbeitslosigkeit, Struktur des Beschäftigungsverhältnisses, Position der Beschäftigung, etc.) eine maximale Kontrastierung anvisiert werden. Ziel ist es, einerseits damit verschiedenste erwerbsbiografische Verläufe, arbeitsweltliche Erfahrungen und Wahrnehmungen der Arbeitsbedingungen und der Arbeitswelt im Allgemeinen zu erfassen und andererseits in diesem Kontext die verschiedenen Einstellungen zu arbeitslosen Menschen zu beleuchten.

Literatur

Baron, Christian/Steinwachs, Britta (2012): «Faul, Frech, Dreist». Die Diskriminierung von Erwerbslosigkeit durch BILD-Leser*innen. Münster: edition assemblage

Castel, Robert (2009): Die Wiederkehr der sozialen Unsicherheit. IN: Castel/Dörre (Hrsg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt a.M.: Campus Verlag, S.21-34

Dörre, Klaus/Kraemer, Klaus/Speidel, Frederic (2005): Prekäre Beschäftigungsverhältnisse - Ursache von sozialer Desintegration und Rechtsextremismus? Teilprojekt 2 im Forschungsverbund "Desintegrationsprozesse - Stärkung von Integrationspotenzialen einer modernen Gesellschaft". Abschlussbericht. Eingesehen unter URL: http://www.uni-bielefeld.de/ikg/wissensaustausch/pdf/ Abschlussberichte/Projekt02_ Endbericht _Doerre.pdf

Dunn, Andrew (2010): The ‘Dole or Drudgery' Dilemma: Education, the Work Ethic and Unemployment. IN: Social Policy & Administration 44 (1), S.1-19

European Commission (2004): Socio-economic change, individual reactions and the appeal of the extreme right – SIREN. Final report. Eingesehen unter URL: http://ec.europa.eu/research/social-sciences/pdf/siren_en.pdf

Furnham, Adrian (1983): Attitudes Toward the Unemployed Receiving Social Security Benefits. IN: Human Relations 36 (2), S.135-149

Gern, Wolfgang (Hrsg.) (2009): Als Kunde bezeichnet, als Bettler behandelt. Erfahrungen aus der Hartz IV-Welt. Hamburg: VSA Verlag

Hamann, Silke/Karl, Astrid/Ullrich, Carsten G. (2001): Entsolidarisierung? Leistungen für Arbeitslose im Urteil von Erwerbstätigen. Frankfurt a.M.: Campus Verlag

Heitmeyer, Wilhelm (Hrsg.): Deutsche Zustände. Folge 1 – Folge 10 (2002-2011). Frankfurt a.M.: Suhrkamp Verlag

Jahoda, Marie/Lazarsfeld, Paul F./Zeisel, Hans (1975): Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch über die Wirkungen langandauernder Arbeitslosigkeit. Frankfurt a.M.: Suhrkamp Verlag

Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang/Behrend, Olaf/Sondermann, Ariadne (2009): Auf der Suche nach der verlorenen Arbeit. Arbeitslose und Arbeitsvermittler im neuen Arbeitsmarktregime. Konstanz: UVK

McFadyen, Ruth G. (1998): Attitudes Toward the Unemployed. IN: Human Relations 51 (2), S.179-199

Oschmiansky, Frank/Kull, Silke/Schmid, Günther (2001): Faule Arbeitslose? Politische Konjunkturen einer Debatte. Discussion Paper FS I 01 – 206. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Eingesehen unter URL: http://skylla.wz-berlin.de/pdf/2001/i01-206.pdf

Schui, Herbert (2006): Rechtsextremismus und totaler Markt: Auf der Suche nach gesellschaftlicher Klebmasse für den entfesselten Kapitalismus. IN: Bathke/Spindler (Hrsg.): Neoliberalismus und Rechtsextremismus in Europa. Zusammenhänge – Widersprüche – Gegenstrategien. Berlin: Dietz Verlag, S.48-59

Sennett, Richard (2006): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin: Berlin Verlag

Windolf, Paul (2005): Was ist Finanzmarkt-Kapitalismus? IN: Windolf (Hrsg.): Finanzmarkt-Kapitalismus. Analysen zum Wandel von Produktionsregimen. Wiesbaden: VS-Verlag, S.20-57

Witzel, Andreas (1985): Das problemzentrierte Interview. IN: Jüttemann (Hrsg.): Qualitative Forschung in der Psychologie. Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder. Weinheim: Beltz Verlag, S.227-255

Durchführende Person: Anna Lucia Jocham, Promotionsstudentin (Bielefeld Graduate School in History and Sociology)

Betreuerin: Prof. Dr. Ursula Mense-Petermann (Universität Bielefeld)

Kontakt: anna_lucia.jocham@uni-bielefeld.de

Arbeits- und Industriesoziologische Studien
Jahrgang 6, Heft 2, Dezember 2013, S. 77-78

Promotionsvorhaben

Daniel Ullsperger

Arbeitstitel: Wechselbeziehungen zwischen staatlicher Sozial- und Arbeitsmarktpolitik und Tarifpolitik in der BRD

Grundannahme

Die zentrale Grundannahme meines Promotionsvorhabens ist, dass Sozialstaatspolitik und Tarifpolitik keine eindeutig getrennten Regelungsbereiche sind, sondern zwei in Wechselwirkung stehende, ineinander wirkende Sozial-Systeme. Einerseits umfasst die Tarifpolitik mehr als die Regulierung der Arbeitseinkommen. Gewerkschaften werden als Interessenvertreter der abhängig Beschäftigten nach wie vor mit Erwartungen hinsichtlich auskömmlicher Löhne und sozialer Sicherheit konfrontiert. Um die materielle und soziale Lage ihrer Mitglieder zu verbessern, greifen Gewerkschaften mittels qualitativer Tarifpolitik seit jeher in unterschiedlicher Intensität und Wirkung in klassische Bereiche staatlicher Sozial- und Arbeitsmarktpolitik ein. Neben dem Staat sind somit auch die Tarifparteien zentraler Träger sozialstaatlicher Entwicklung. Andererseits ist der Staat gemäß dem Sozialstaatsprinzip zu einer gewissen Grundsicherung der sozialen Risiken seiner Staatsbürger verpflichtet bzw. umgekehrt darum bemüht, als Staat einer kapitalistischen Wirtschaft nach seinen jeweiligen politischen Prämissen die aus den Gewerkschaftsaktivitäten herrührenden Belastungen der Unternehmen in Grenzen zu halten.

Seit den 1980er Jahren beginnt auch in der BRD eine Phase des Um- und Abbaus des Sozialstaats. Als Reaktion auf den Rückzug des Staates aus der öffentlichen Daseinsvorsorge setzen Gewerkschaften vermehrt Machtressourcen ein, um die neu entstandenen Beschäftigungsrisiken des volatilen Finanzmarktkapitalismus mittels qualitativer Tarifprojekte abzufedern. Die Bandbreite tarifpolitischer Kompensationsleistungen, die sich dezidiert auf den (ehemals klar konturierten) materiellen Kernbereich des Sozialstaats beziehen, reicht von Modellen tariflicher Zusatzrenten und tariflich organisierter Vorsorgewerke (Reaktion auf die Rentenreform 2001) über Altersteilzeit (Reaktion auf das Ende der staatlichen Zuschüsse 2009) bis hin zu Tarifverträgen zur Qualifizierung. Aber auch die defensiv ausgerichteten Tarifverträge zur Standort- und Wettbewerbssicherung greifen durch Absenkung von Tarifstandards (z.B. temporäre Arbeitszeitverkürzung) in den Bereich staatlicher Beschäftigungspolitik ein bzw. ergänzen staatliche Regulierungen (z.B. Kurzarbeit, Kündigungsfristen). Neben diesen überwiegend materiellen Substituten sehen sich die Gewerkschaften ebenfalls gezwungen, auf die staatlich-forcierte Deregulierung des Arbeitsmarktes und auf die Ausdehnung des Niedriglohnsektors zu reagieren. Die tarifpolitische (Re-)Regulierung der Leiharbeitsbranche in unterschiedlichen Branchen ist hierfür ein markantes Beispiel.

Forschungsfragen

Die erste Forschungsfrage meiner Dissertation lautet: Inwiefern bzw. in welchem Umfang musste das verstärkte Engagement der Gewerkschaften, Risiken aus der wachsenden Beschäftigungs- und Einkommensunsicherheit unter den Bedingungen des finanzmarktgetriebenen Kapitalismus abzufedern, durch Lohnzugeständnisse erkauft werden? Zugespitzt formuliert: In welchem Umfang zahlen die lohnabhängigen Beschäftigten für die gewerkschaftliche Kompensation der sozialpolitischen Tatenlosigkeit bzw. Deregulierung des Staates? Die zweite Frage lautet: Unter welchen soziopolitischen Bedingungen kompensiert der Staat tariflich schwach regulierte Sozialnormen?

Ziel

Ziel der Dissertation ist es, anhand ausgewählter Regulierungsbereiche (Altersversorgung, Altersteilzeit, Leiharbeit und Mindestlohn) die feldspezifischen Wechselwirkungen sozialhistorisch zu rekonstruieren und die Bedingungen, Ursachen und Wirkungsmechanismen der Veränderung aufzuzeigen. Im Mittelpunkt der Untersuchung steht die Analyse von Tarifverträgen der deutschen Chemie-, Metall- und Elektroindustrie und des Dienstleistungsbereiches.

Zur Methode

- Literaturrecherche
- Analyse von Primärquellen wie gewerkschaftliche Publikationen, Material der Arbeitgeberverbände, Partei- und Gewerkschaftsprogramme, Regierungserklärungen, Koalitionsvereinbarungen, Positionspapiere, Sitzungs-, Gremien- und Beschlussprotokolle sowie Gesetzestexte usw.
- leitfadengestützte Experteninterviews (12-20) mit TarifexpertInnen (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) und PolitikerInnen. Hierzu sind Reisen zum Bundesarbeitsministerium und zum zuständigen Bundestagsausschuss geplant, ferner zur Tarifabteilung der IG Metall in Frankfurt und ggf. zur IGBCE in Hannover und zu Ver.di in Berlin.
- Forschungsaufenthalte am WSI-Tarifarchiv, IMK und IW Köln

Durchführung: Daniel Ullsperger, M.A.; Friedrich-Schiller-Universität Jena, Institut für Soziologie, FB Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie

Betreuer: Prof. Dr. Rudi Schmidt

Förderung: Das Promotionsvorhaben wird von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert (Förderbeginn 09/2013).

Kontakt: daniel.ullsperger@uni-jena.de; Tel.: 017662490515; Feldstraße 13, 07749 Jena

Arbeits- und Industriesoziologische Studien
Jahrgang 6, Heft 2, Dezember 2013, S. 79-82

Tagungsbericht

Dennis Eversberg, Christine Schickert, Edlira Xhafa[1]

"Es geht nicht nur um ‚öffentlich' versus ‚privat'": Neue Wege in der Organisation öffentlicher Dienstleistungen

Ein Workshopbericht

Am 4. und 5. Juli 2013 fand in der Ver.di-Bundesverwaltung in Berlin der Workshop „Alternative Ways of Organizing Public Services and Work in the Public Sector: The Role of Public-Public Partnerships" statt. Die Veranstaltung war ein Nebenprodukt des gleichnamigen Forschungsprojekts, das Edlira Xhafa während ihrer Zeit als Junior Fellow am DFG-Kolleg "Postwachstumsgesellschaften" an der Universität Jena bearbeitete. Er wurde organisiert und unterstützt durch das Kolleg Postwachstumsgesellschaften, den Bereich Politik und Planung bei Ver.di, die Friedrich-Ebert-Stiftung, die Dienstleistungsinternationale Public Services International (PSI) und deren Forschungseinheit Public Services International Research Unit (PSIRU) sowie die österreichische Arbeiterkammer und versammelte 30 WissenschaftlerInnen, GewerkschafterInnen und NGO-MitarbeiterInnen von fünf Kontinenten.

Ein Ziel des Workshops war es, die Ergebnisse von Xhafas Forschung mit PraktikerInnen und WissenschaftlerInnen gleichermaßen zu diskutieren. Außerdem sollte der bestehende Dialog zwischen Gewerkschaften, NGOs und Wissenschaft zu Fragen von Public-Public Partnerships, alternativen Formen der Organisation öffentlicher Dienstleistungen und Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst intensiviert und erweitert werden.

Den Auftakt machte der aus London zugeschaltete David Boys (PSI) mit einer pointierten Zusammenfassung der wichtigsten Herausforderungen, denen sich die Gewerkschaften des öffentlichen Sektors heute weltweit gegenübersehen. Es sei eine zentrale Aufgabe, Barrieren zwischen Gewerkschaften und Zivilgesellschaft zu durchbrechen und stärker mit Akteuren vor Ort in Dialog zu treten, da nicht alle Probleme am Verhandlungstisch gelöst werden könnten. Darüber hinaus sollten WissenschaftlerInnen mehr Zeit für die Reflexion ihrer Erfahrungen aus Forschung und Dialog mit zivilgesellschaftlichen AkteurInnen aufwenden, um Gründe für Erfolge in politischen Auseinandersetzungen zu analysieren und zu erklären, damit dieses Wissen für künftige politische Auseinandersetzungen nutzbar werden könne.

Nach diesen einleitenden Worten präsentierte Edlira Xhafa die zentralen Ergebnisse ihrer Forschung: PuPs seien nicht nur in vielerlei Hinsicht eine wichtige Strate-

[1] Dr. Dennis Eversberg, Universität Jena, DFG-KollegforscherInnengruppe „Postwachstumsgesellschaften", Email: dennis.eversberg@uni-jena.de; Christine Schickert M.A., Universität Jena, Institut für Soziologie, Lehrstuhl für Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie, Email: christine.schickert@uni-jena.de; Dr. Edlira Xhafa, Universität Kassel, Research Fellow at the International Centre for Development and Decent Work (ICDD), Email: edlira.xhafa@hotmail.com.

gie gegen Privatisierung genauso wie gegen Public-Private-Partnerships (PPPs), sondern sie könnten auch Räume öffnen, um über alternative Formen der Organisation von öffentlichen Dienstleistungen und Arbeit im öffentlichen Sektor nachzudenken und diese auszuprobieren. Das gilt besonders für PuPs, die im Interesse der vertieften ‚Öffentlichkeit' der öffentlichen Dienste erweiterte Möglichkeiten der Partizipation von ArbeitnehmerInnen und Zivilgesellschaft schafften, zum Beispiel um Dienstleistungen zu demokratisieren oder Effizienz, Gleichheit, Transparenz, ökologische Nachhaltigkeit und Solidarität zu erhöhen. Die Mitwirkung der Beschäftigten könne zudem dazu beitragen, neue Wege der Reorganisation von Arbeit im öffentlichen Sektor zu eröffnen. In diesem Zusammenhang sei es entscheidend, PuPs eher als Prozess denn als Selbstzweck zu betrachten.

Das Panel am Nachmittag beleuchtete eine Reihe von Beispielen für erfolgreiche PuPs im Bereich „Wasser": Marcela Olivera aus Bolivien, die in die Proteste gegen die Privatisierung der Wasserversorgung in Cochabamba involviert war und das inter-amerikanische Wassernetzwerk „Red Vida" koordiniert, sprach über Formen der Wasserversorgung in Lateinamerika. Sie hob die Notwendigkeit hervor, das Ringen um bezahlbare Wasserversorgung für alle nicht nur als einen Kampf von ‚öffentlich' versus ‚privat' zu betrachten, sondern auch als Auseinandersetzung für Transparenz und aktive Beteiligung der BürgerInnen zu sehen. Al-Hassan Adam (Oxfam Großbritannien) berichtete über den erfolgreichen Kampf für die Renationalisierung von Ghanas Wasserversorgungssystem, das 2005 auf Druck des Internationalen Währungsfonds privatisiert worden war. Esteban Castro (University of Newcastle) ging ebenfalls auf die Situation in Lateinamerika ein: Trotz einer politischen Wende nach links in vielen Ländern stelle das Beharrungsvermögen des immer noch dominanten neoliberalen Denkens eine bedeutsame Hürde im Hinblick auf die Sicherung des allgemeinen Zugangs zu Wasser und sanitären Einrichtungen dar.

Über Erfahrungen mit dem kommunalen Wassermanagement in Asien durch Public-Public Partnerships zwischen den für Wasser zuständigen Behörden, den lokalen Gemeinden/Gemeinschaften und Gewerkschaften berichtete Mary Ann Manahan vom Büro Manila der NGO Focus on the Global South. Sie hob hervor, dass diese Partnerschaften nicht nur zu vermehrten Bemühungen um die Sicherstellung der Wasserversorgung der Gemeinden geführt hätten, sondern auch zu Aktivitäten zum Schutz der Wassereinzugsgebiete. Emanuele Lobina (PSIRU) präsentierte als Beispiel ein EU-Förderprogramm für PuPs, das sowohl Nord-Süd-Partnerschaften als auch Süd-Süd-Partnerschaften fördert. Christa Hecht, Geschäftsführerin der Allianz der öffentlichen Wasserwirtschaft e.V., des Zusammenschlusses der öffentlichen Wasserversorger in Deutschland, skizzierte die Versorgungssituation in Deutschland und beschrieb die Allianz selbst als eine seit vielen Jahrzehnten etablierte Form von PuP. Sie betonte zum einen, dass es in der öffentlichen Wasserversorgung seit jeher eine starke Repräsentation der Beschäftigteninteressen und zudem seit langem eine intensive Kooperation zwischen verschiedenen öffentlichen Institutionen gebe, und hob zum anderen das steigende Interesse der BürgerInnen in Fragen der Wasserversorgung hervor, das in jüngster Zeit in einer

Reihe von Initiativen zur Rekommunalisierung der Wasserversorgung und zu besserer Beteiligung der versorgten BürgerInnen zum Ausdruck komme.

Im folgenden Panel ging es um die Organisation kommunaler Versorgungsstrukturen. Jane Lethbridge (PSIRU) diskutierte die Rolle gewerkschaftlicher Interessenvertretung für die Entwicklung von Innovationen im öffentlichen Sektor. In einer Fallstudie zur Auseinandersetzung um die Privatisierung der IT-Dienstleistungen der Stadt Newcastle zeigte Hilary Wainwright (Transnational Institute, Amsterdam), wie Innovation sich durch Kampf und dadurch gewonnene Erfahrung konstituiert: Hier bildete sich eine Allianz zwischen der Führung des in Rede stehenden Bereichs, Politischen Akteuren und Gewerkschaften, die sich mit Unterstützung durch zivilgesellschaftlichen politischen Protest gegen die Zentralisierung von Wissen und der Übertragung von dessen Verwaltung an profitorientierte Dritte wandte. Richard Pond, Policy Officer bei der European Federation of Public Service Unions, warnte vor allzu pauschaler Kritik an den existierenden öffentlichen Dienstleistungen. Er hob den erfolgreichen europaweiten Einsatz von Gewerkschaften und NGOs für die Herausnahme der Wasserversorgung aus der von der EU-Kommission vorgeschlagenen Dienstleistungsrichtlinie hervor, ebenso wie die wachsenden Anstrengungen zur Rekommunalisierung der Energieversorgung in Deutschland.

Am Vormittag des zweiten Workshoptages befasste sich ein drittes Panel mit dem Energiesektor. Sowohl Sandra van Niekerk von PSIRU, Südafrika, als auch Mansour Cherni, der nationale Koordinator der Fédération Nationale de l’Electricité et du Gaz in Tunesien sprachen über die aktuellen Entwicklungen in Afrika, während Peter Arnold, Betriebsratsvorsitzender der Mainova AG, erneut kontrastierend die deutsche Perspektive des Rückblicks auf eine lange Geschichte von öffentlicher Partnerschaft und Beschäftigtenbeteiligung vorstellte.

Van Niekerk konzentrierte sich dabei auf die erneuerbaren Energien und hob die mit diesen verbundene Hoffnung hervor, die Energiearmut in weiten Teilen Afrikas beenden zu können. Sie hielt ein klares Plädoyer für mehr öffentliche Beteiligung an erneuerbaren Energien: private Unternehmen seien gegenwärtig die Hauptinvestoren im Bereich der erneuerbaren Energien, aber da ihre Entscheidungen an Profiten ausgerichtet seien, seien sie umso unzuverlässigere Partner, wenn es um die Versorgung armer Gemeinden gehe. Mansour Cherni sprach über die Förderung von Schiefergas in Nordafrika und erzählte, wie Gewerkschaften gemeinsam mit UmweltschützerInnen den Widerstand gegen die geplanten Bohrungen organisieren – nicht zuletzt, weil Fracking große Mengen an Wasser benötigt, ein besonders brisanter Ressourcenkonflikt in einer ohnehin von Wassermangel geplagten Region. Peter Arnold präsentierte mit der Thüga-Gruppe, dem größten Zusammenschluss kommunaler Energieversorgungsbetriebe in Deutschland, einen anderen Fall: Die Thüga setze sich für den Schutz öffentlichen Eigentums ebenso ein wie für den Erhalt der Hoheit der Kommunen über die Gestaltung ihrer öffentlichen Dienstleistungen. Dabei würden ArbeitnehmerInnen über Mitbestimmungsrechte ebenso eingebunden wie BürgerInnen über die kommunalen politischen Partizipationsprozesse.

In der Auseinandersetzung mit diesen Fragen versuchte Christoph Herrmann von der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) in Wien, die Diskussionen der verschiedenen Panels zusammenzufassen und zu systematisieren. Er schlug eine vorläufige Ordnung der unterschiedlichen Formen von Public-Public-Partnerships vor, denen die beschriebenen Beispiele zugeordnet werden könnten:

(1) PuPs, die sich auf *Wissenstransfer und Kompetenzaufbau* konzentrieren (Entwicklungshilfe, hauptsächlich in Nord-Süd-Partnerschaften);
(2) PuPs, die sich verstärkter *Teilhabe und Mitwirkung* widmen, inklusive der Mitwirkung durch Zivilgesellschaft und Gewerkschaften (Co-Management?);
(3) Formen der Kooperation zwischen öffentlichen Organisationen mit gemeinnütziger Ausrichtung; sowie
(4) Netzwerke öffentlicher Organisationen (inklusive Miteigentümerschaft).

Darüber hinaus wies er auf eine möglicherweise problematische Offenheit des Konzepts hin: Während in vielen Ländern PuPs in erster Linie als Alternativen zur Privatisierung entwickelt worden seien, zeigten einige Beispiele, dass sie mitunter auch faktisch Alternativen zu zentralisierter staatlicher Versorgung oder (in Ländern oder Regionen, in denen grundlegende Dienstleistungen gänzlich fehlen) sogar gänzlicher Ersatz für staatliche Versorgung sein könnten. Daher könnten PuPs, die in der Regel auf Verbesserung und/oder ökologische Transformation der Leistungen ausgerichtet sind, in einigen Fällen als Vehikel von deren Kommodifizierung dienen. Nichtsdestotrotz sei das Konzept der PuPs ein nützliches in der aktuellen Debatte um die Entwicklung des öffentlichen Sektors. Letzteren Punkt unterstrich Oliver Prausmüller von der Arbeiterkammer, der als zusätzliches Argument für den Begriff anführte, dass er grundlegende Fragen über die entscheidenden Werte und die Bedeutung öffentlicher Dienstleistungen aufwerfe.

Der letzte Teil des Workshops konzentrierte sich darauf, Hauptfelder für zukünftige Forschung und Aktivitäten zu identifizieren. Hier hoben vor allem die deutschen Teilnehmerinnen hervor, dass jenseits des konzeptionellen Gehalts der Ausdruck "Public-Public Partnerships" nicht ohne Tücken sei und die Suche nach einem besseren nicht voreilig aufgegeben werden sollte: Aus Sicht von Ver.di sei der Begriff so kaum zu gebrauchen, weil er sich zu eng an die seit langem bekämpften "Public-Private Partnerships" anlehne und deshalb bei gewerkschaftlich Aktiven kaum noch als positiver Gegenbegriff etablierbar sei. Darüber hinaus bestand Einigkeit, dass insbesondere die mit der Konzeption verbundenen Fragen der ‚Öffentlichkeit' weiterer definitorischer Anstrengungen bedürften. Zudem brauche es mehr Forschung zur Rolle von PuPs für die Demokratisierung öffentlicher Dienstleistungen und die Ausweitung der Mitwirkung von Beschäftigten und Zivilgesellschaft. Auch Fragen der öffentlichen Finanzierung und Besteuerung wurden aufgeworfen. Die TeilnehmerInnen betonten die Notwendigkeit der Vernetzung mit ähnlichen Initiativen bestehender Netzwerke und der weiteren Verbreitung von Forschungsergebnissen zu erprobten und erfolgreichen Formen der Partnerschaft zwischen öffentlichen Akteuren.

Arbeits- und Industriesoziologische Studien
Jahrgang 6, Heft 2, Dezember 2013, S. 83-90

Tagungsbericht

Nele Dittmar[1]

„Arbeitsbeziehungen in Europa“ – Panel im Rahmen des Kongresses der Österreichischen Gesellschaft für Soziologie (ÖGS) vom 25.-27. September 2013 an der Johannes Kepler Universität Linz

Konferenzbericht

Vom 25. bis zum 27. September 2013 war die Johannes Kepler Universität (JKU) Linz Gastgeberin des Kongresses der Österreichischen Gesellschaft für Soziologie (ÖGS) zum Thema „Krisen in der Gesellschaft – Gesellschaft in der Krise“. Im Rahmen dieses Kongresses fand ein Panel zum Thema „Arbeitsbeziehungen in Europa“ statt, das vom Teilprojekt „Industrial Relations in Europe – How Trade Unions Might Contribute to Horizontal Europeanization“ (Susanne Pernicka, Vera Glassner, Nele Dittmar und Torben Krings – JKU Linz) der Forschergruppe „Europäische Vergesellschaftung“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft organisiert wurde. Im Zentrum der DFG-Forschergruppe steht die Öffnung bislang weitgehend nationalstaatlich regulierter und begrenzter sozialer Felder unter anderem durch die europäische Integration. Die Gruppe soll zur Konsolidierung einer soziologischen Europaforschung beitragen, indem sie ein Konzept feldspezifischer, konfliktträchtiger ‚horizontaler‘ Europäisierungsprozesse entwickelt und in ausgewählten Beispielen empirisch unterfüttert. Im Zentrum des an der Universität Linz angesiedelten Teilprojekts steht die Frage, wie nationale Gewerkschaften strategisch auf die Herausforderungen der wirtschaftlichen und politischen Europäisierung und auf die zunehmende transnationale Mobilität von Kapital und Unternehmen reagieren. Dabei werden aus einer international-vergleichenden Perspektive jene (trans-)nationalen Strategien von Gewerkschaften in den Blick genommen, die eine horizontale Europäisierung von Regulierungsmustern begünstigen oder beeinträchtigen.

In dem im Kontext dieses Projektes organisierten Panel „Arbeitsbeziehungen in Europa“ beim ÖGS-Kongress wurde den Fragen nachgegangen, wie Gewerkschaften auf die Herausforderungen der Europäisierung reagieren und unter welchen Bedingungen Gewerkschaften selbst zur europäischen Vergesellschaftung beitragen. Obwohl – oder gerade weil – Gewerkschaften nach wie vor primär auf nationalstaatlicher Ebene organisiert sind, wo sie über Machtressourcen wie Mitglieder, Streikfähigkeit und Tarifverhandlungssysteme verfügen, interessierten im Rahmen des Panels insbesondere Gewerkschaftsstrategien, die zu einer ‚Wiedereinbettung‘ der Arbeits- und Sozialbeziehungen auf transnationaler Ebene beitragen, und damit einen Prozess der horizontalen Europäisierung befördern (können). In der Vergangenheit gab es bereits einige Beispiele für transnationale Aktivitäten von Gewerkschaften.

[1] Dipl.-Sozialwiss. Nele Dittmar, Johannes Kepler Universität Linz, Abteilung für Wirtschafts- und Organisationssoziologie; Email: Nele.Dittmar@jku.at.

Insbesondere in der Automobilbranche finden Initiativen zur grenzüberschreitenden Koordinierung von Tarifpolitik statt. Ein weiteres Beispiel für transnationale Aktivitäten sind die über 1000 europäischen Betriebsräte in multinationalen Unternehmen, die über Grenzen hinweg die Kommunikation und den Informationsaustausch fördern. Auch ist insbesondere seit der Finanz- und Schuldenkrise eine Transnationalisierung des gewerkschaftlichen Protests in Europa zu beobachten. Die Gewerkschaften haben europäische Aktionstage organisiert, wie beispielsweise im November 2012, als konzertierte Demonstrationen gegen staatliche Austeritätsprogramme in 28 Ländern stattfanden.

In ihrem Beitrag zum Panel beschäftigten sich Matthias Klemm und Jan Weyand von der FAU Erlangen-Nürnberg mit den Thema „Kultur und Macht in der ‚horizontalen Europäisierung'" am Beispiel der Europäischen Betriebsräte. Der Vortrag basierte auf Daten aus einem von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projekt mit dem Titel „Chancen transnationaler Solidarität", in dessen Rahmen drei europäische Betriebsräte vergleichend untersucht wurden. In ihrem Vortrag gingen Klemm und Weyand der Frage nach, ob „horizontale Europäisierung" als Modus der Wiedereinbettung der europäischen Arbeitsbeziehungen durch die Interessenakteure verstanden werden kann. Klemm und Weyand beziehen sich bei der Erklärung von horizontalen Europäisierungsprozessen erstens auf den Ansatz des organisationalen Institutionalismus von DiMaggio und Powell (1983) und zweitens auf die Theorie ‚strategischer Handlungsfelder' von Fligstein und McAdam (2011). Sie gehen davon aus, dass durch den Anpassungsdruck auf Organisationen durch Wandel in den relevanten institutionellen Umwelten Prozesse der Isomorphie, d.h. der Angleichung von Organisationen in organisationalen Feldern entstehen. Besonders in schwach institutionalisierten Feldern sind jene Feldakteure, die über ausreichende finanzielle, Macht- und Legitimitätsressourcen verfügen, als sog. „institutional entrepreneurs" (DiMaggio 1988) selbst in der Lage, zur Schaffung, Reproduktion und Zerstörung von Institutionen beizutragen.

Klemm und Weyand führten aus, dass die Richtlinie zur Einrichtung von Europäischen Betriebsräten zwar die grenzüberschreitende Verflechtung betrieblicher Arbeitnehmervertretungen fördert, dieses Gremium selbst aber nicht mit Machtmitteln gegenüber den Unternehmen und den nationalen Vertretern ausstattet. Die Euro-Betriebsräte werden als „institutionelle Entrepreneure" begriffen, die solche Machtmittel auf europäischer Ebene im Prinzip dennoch selbst bilden können. Klemm und Weyand kommen zu dem Ergebnis, dass die Akteure ihre Europäisierungsstrategien auf der Grundlage ihrer jeweiligen – überwiegend national geprägten – institutionellen, kulturellen und normativen Ressourcen betreiben. So produzieren unterschiedliche nationale oder regionale Bedingungen unterschiedliche Vorstellungen internationaler Solidarität. Als Beispiel führten Klemm und Weyand die sog. „share-the-pain"-Strategie an, die vom europäischen Metallgewerkschaftsbund im Angesicht europaweiter Überkapazitäten in der Automobilindustrie ausgegeben wurde, um die durch Umstrukturierungsmaßnahmen entstehenden Lasten ‚gerecht' zu verteilen. Diese Strategie transnationaler Kooperation basierte jedoch auf einem Solidaritätsverständnis, das aus Sicht der mittel- und osteuropäischen Unternehmensstandorte aufgrund ganz unterschiedlicher Problemlagen häufig nicht nachvollziehbar war. Die

hohe Bedeutung unterschiedlicher Erfahrungsräume hat zur Folge, dass die Akteure zwar durchaus gegenseitig aufeinander Bezug nehmen, dass dies jedoch häufig nur in der Form der Nutzung generalisierter Semantiken als ‚Worthülsen‘ (zum Beispiel zur internationalen Solidarität) geschieht und gegenseitiges Misstrauen durch die Überlieferung regelrechter ‚Misstrauenserzählungen‘ konserviert und kolportiert wird. Gerade die Europäisierungsversuche von ‚institutionellen Entrepreneuren‘ führen deshalb eher zu weiterer Segmentierung und zu einer Vielzahl konfligierender Europäisierungsprozesse anstatt zu Isomorphie in einem organisationalen Feld. Dieser Befund lässt Klemm und Weyand abschließend die Frage stellen, ob das Konzept der horizontalen Europäisierung damit an seine Grenzen stoßen würde.

Literatur

DiMaggio, P. (1988): Interest and agency in institutional theory. In: Zucker, L.G. (Hrsg.): Institutional patterns and organizations. Culture and environment. Cambridge: 3–22.

DiMaggio, P./Powell, W. (1983): The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. In: American Sociological Review 48: 147–60.

Fligstein, N./McAdam, D. (2011): Toward a General Theory of Strategic Action Fields. In: Sociological Theory 29: 1–26.

Im zweiten Vortrag des Panels entwickelte Stefanie Hürtgen vom Frankfurter Institut für Sozialforschung den Gedanken, Europäisierung begrifflich als multiscalare Herstellung von Transnationalität zu beschreiben.[2] Ausgangspunkt war ihre Kritik an der auch in der europäischen Arbeits- und Gewerkschaftsforschung gängigen Herangehensweise, den Nationalstaat zum unhinterfragten Ausgangspunkt ihrer Analyse zu machen. Im Resultat entstehe eine Dualisierung der Betrachtung gewerkschaftspolitischer Akteure, in deren Einstellungen und Herangehensweisen würde das Nationale dem Europäischen gegenübergestellt: Eine ‚europäische‘ Identität erscheine positiv als Überwindung einer ihrerseits als rückwärtsgewandt beschriebenen ‚nationalen‘ Einstellung. Hiermit bleibe die aktuelle Dynamik von Europäisierung konzeptionell verschlossen, insbesondere würde die verbreitet stark fragmentierte, konkurrenzielle Form von Transnationalisierung nicht erfasst – Europäisierung scheine im Bereich Arbeit im Gegenteil kaum stattzufinden.

Dem setzte Hürtgen entgegen, Europäisierung auch soziologisch als Mehrebenenprozess zu beschreiben. Diese sei dann nicht mehr als Überwindung des Nationalen zu denken, sondern als ein „(Re-)Scaling“, d.h. als Dynamisierung aller sozialer Scales (europäisch, national, regional, lokal) und subjektiv als Entwicklung entsprechend multipler Raumbezüge (Amelina et al. 2012; Brenner et al. 2008). Anhand eigener empirischer Studien zu normativen Vorstellungen von ArbeitnehmerInnenvertreterInnen in transnationalen Konzernen aus verschiedenen Ländern demonstrierte Hürtgen, dass auch lokale oder nationale Praktiken oft eine transnationale Dimension haben und umgekehrt. Zugleich fänden Prozesse der Herauslösung aus

[2] Dieser Berichtsteil wurde von Stefanie Hürtgen verfasst.

regionalen normativen Einbettungen statt: Ob bspw. ein Lohn gerecht erscheint, sei in den Augen von Beschäftigten und ihren Repräsentanten nur noch bedingt von regionalen und nationalen Standards abhängig, sondern beziehe sich – innerhalb des eigenen Landes, aber längstens auch länderübergreifend – in hohem Maße auf Produktionswerke mit ähnlichem technologischen Standard. Sozialstandards von anderen Beschäftigtengruppen vor Ort würden nicht selten als für eigene Ansprüche nicht gültiger Maßstab zurückgewiesen. Zugleich spielten nationale Bezüge (bspw. in der gedanklichen Verteidigung gewerkschaftlicher Standards) weiter eine bestimmende Rolle.

Erst die theoretische Wahrnehmung einer solchen alltagspraktischen ‚Melange' von Raumbezügen erlaube es, so Hürtgen, die o.a. Dualisierung zu verlassen, und nach der Qualität der europäischen Ausrichtung zu fragen. Hier unterscheidet Hürtgen zwei Idealtypen „multiscalarer" Orientierungen: den universalistisch/inklusiven und den partikularistisch/ausgrenzenden Typus. Während der erste sowohl eine starke nationale Gewerkschaftsverankerung aufweist, wie auch eine Angleichung (hoher) Lohn- und Arbeitsstandards für alle ArbeitnehmerInnen in Europa anstrebt, ist im zweiten Typus die nationale gewerkschaftliche Verankerung nur schwach ausgeprägt und hohe Standards für alle werden als Illusion abgetan: europäisch, national und lokal. Dieser Typus entwickelt zudem stark abwertende, kulturalistische Deutungsmuster, sowohl gegenüber Belegschaften anderer Länder wie gegenüber prekär Beschäftigten vor Ort. Auch dieser zweite Typus agiert europäisch – im Gegensatz zum ersten Typus jedoch in stark kompetitiver Weise. In beiden Typen sind lokale und nationale Argumentations- und Herangehensweisen hochgradig präsent, sie haben aber einen anderen Stellenwert und konstituieren insofern eine andere Qualität subjektiver Europäisierung.

Literatur

Amelina, A./Glick-Schiller, N./Faist, T./Nergiz, D. (2012): Methodological Predicaments of Cross-Border Studies. In: Diess. (Hrsg.): Beyond Methodological Nationalism: Research Methodologies in Cross-Border Studies. London: 18–37.

Brenner, N./Jessop, B./Jones, M. (2008): Theorizing sociospatial relations. In: Environment and Planning D: Society and Space 26: 389–401.

Im folgenden Beitrag gingen Susanne Pernicka und Julia Hofmann von der JKU Linz der Frage nach den Möglichkeiten und Grenzen transnationaler Solidarität von Gewerkschaften nach. Die europäische Integration ist (nach wie vor) geprägt von der Inkongruenz zwischen der wirtschaftlichen und der sozialen Dimension der Integration. Pernicka und Hofmann stellten die Frage, ob dies ein Hindernis für die Herausbildung einer europäischen Gesellschaft darstellt. Grundsätzlich ist eine europäische Vergesellschaftung auch auf Basis von als gerecht empfundenen Marktergebnissen denkbar. Die rationale Verfolgung der eigenen Interessen ermöglicht und befördert soziale Integration bei gleichzeitiger sozialer Indifferenz (Vobruba 2013). Diese soziale Gleichgültigkeit zwischen den EU-Mitgliedstaaten bzw. ihren Bevölkerungen wird derzeit allerdings durch verschiedene Entwicklungen herausgefordert: die Gemeinschaftswährung schließt externe Abwertung als Mittel zur Steigerung der natio-

nalen Wettbewerbsfähigkeit aus und verlagert den Druck zur Abwertung nach ‚innen‘ (Abwertung durch Lohnzurückhaltung); die Europäische Wirtschaftspolitik sieht monetäre Transfers an die europäischen Schuldnerländer vor, die an Bedingungen von strukturellen Reformen und die Herstellung nachhaltiger Staatsfinanzen gebunden sind; und hohe (Jugend-)Arbeitslosigkeit, soziale Bewegungen gegen die staatliche Austeritätspolitik, Gewerkschaftsproteste, Rechtspopulismus etc. erhöhen die Konfliktbereitschaft innerhalb und zwischen europäischen Ländern. Solche Konflikte müssen jedoch keine (weitere) gesellschaftliche Desintegration zur Folge haben. Vielmehr können sie die soziale Integration einer Gesellschaft befördern, da Konflikte ein Ende der sozialen Indifferenz bedeuten und damit – nach Simmel (1992/1908) – intensivere Vergesellschaftung ermöglichen können als rationale Interessenverfolgung bei gleichzeitiger sozialer Indifferenz. Voraussetzung für die integrative Wirkung von Konflikten sind allerdings Institutionen zur Einhegung bzw. Austragung dieser Konflikte. Existierende Institutionen zur Konfliktaustragung (wie der EuGH) weisen einen Bias in Richtung (Binnen-)Marktlogik auf und tragen daher kaum zu einem „europäischen Sozialraum“ bei (Höpner 2009, S. 407). Pernicka und Hofmann stellten daher die Frage, welche Rolle Gewerkschaften beim Aufbau solcher transnationaler Institutionen der Konfliktregulierung zukommen kann und welche Faktoren gewerkschaftliche Strategien zum Aufbau solcher Institutionen befördern oder beeinträchtigen könnten. Julia Hofmann wird sich damit in ihrem Dissertationsvorhaben am Beispiel der transnationalen Kooperation von Gewerkschaften zur Organisierung von Gegenbewegungen („European Action Days“) zu staatlicher Sparpolitik weiter beschäftigen. Der Fokus soll darauf liegen, die begünstigenden Faktoren herauszuarbeiten und herauszufinden, wie einflussreich die hinderlichen Faktoren tatsächlich sind. Als Zwischenfazit lässt sich festhalten, dass derzeitige Konflikte und Spannungen eher zu gesellschaftlichen Desintegrationstendenzen beitragen könnten, da Verteilungskonflikte auf europäischer Ebene kaum institutionell eingehegt sind.

Literatur

Höpner, M. (2009): Integration durch Usurpation – Thesen zur Radikalisierung der Binnenmarktintegration. In: WSI-Mitteilungen 8/2009: 407–415.

Simmel, G. (1992) [1908]: Soziologie. Frankfurt.

Vobruba, G. (2013): The Eurozone crisis: no way back. http://www.opendemocracy.net/georg-vobruba/eurozone-crisis-no-way-back. (abgerufen am 10.10.2013)

Torben Krings von der JKU Linz widmete sich in seinem Beitrag dem Thema Gewerkschaften und transnationale Arbeitsmobilität. Im Zusammenhang mit der Transnationalisierung von Arbeitsmärkten ist ein Anstieg von Migration in Europa zu beobachten. Insbesondere im Zuge der ‚EU-Osterweiterung‘ ist eine neue Dynamik der Arbeitsmobilität in Europa zu beobachten. Dies stellt auch Gewerkschaften vor bedeutsame Herausforderungen. In seinem Beitrag untersuchte Krings, unter welchen Bedingungen Gewerkschaften MigrantInnen erreichen können. Zunächst führte er aus, dass Gewerkschaften ein ambivalentes Verhältnis zu Migration haben. Der gewerkschaftlichen Tradition der internationalen Solidarität stehen die Einbettung der Gewerkschaften in nationale Gesellschaften und ihre Verpflichtung einer nationalen

Mitgliedschaft gegenüber entgegen. Historisch gesehen bewegten sich die Strategien von Gewerkschaften im Umgang mit MigrantInnen in einem „Kontinuum von Inklusion zu Exklusion“ (Kahmann 2006). Als Beispiel für den unterschiedlichen Umgang mit Migration führte Krings die Reaktionen westeuropäischer Gewerkschaften auf die geplante Öffnung der Arbeitsmärkte für ArbeitnehmerInnen aus den neuen mittelosteuropäischen Mitgliedstaaten an. Während britische und irische Gewerkschaften die Arbeitnehmerfreizügigkeit für die neuen Mitgliedstaaten unterstützten, waren Gewerkschaften aus Deutschland und Österreich gegen eine (sofortige) Öffnung des Arbeitsmarktes und drängten auf Übergangsfristen. Diese unterschiedlichen Haltungen von Gewerkschaften sind vor dem Hintergrund einer unterschiedlichen Gewichtung eines „organizing unionism“ (Heery et al. 2000) zu betrachten. In liberalen Marktwirtschaften wird ein größeres Gewicht auf die Organisierung neuer Mitglieder – zum Beispiel MigrantInnen – gelegt, während in koordinierten Marktwirtschaften der Fokus eher auf institutionellen Ressourcen wie Sozialpartnerschaft, Tarifverhandlungen und Betriebsräten liegt. Dennoch findet sich auch hier mittlerweile eine stärkere Orientierung hin zum ‚Organizing‘.

Anhand von Daten des European Social Survey zeigte Krings, dass der gewerkschaftliche Netto-Organisationsgrad von im Ausland geborenen ArbeitnehmerInnen in vielen europäischen Ländern unter dem der im Inland geborenen ArbeitnehmerInnen liegt. Allerdings ist bei einem längeren Aufenthalt die Wahrscheinlichkeit von MigrantInnen, Gewerkschaftsmitglied zu werden, fast ebenso hoch wie bei Einheimischen. Dies legt den Mythos von der ‚Unorganisierbarkeit‘ von MigrantInnen ad acta. Allerdings bedeutet dies auch, dass insbesondere Ost-West-Migration Gewerkschaften vor neue Herausforderungen stellt, da ein Großteil dieser Mobilität zirkulär und temporär ist. Krings schließt daraus, dass eine Transnationalisierung gewerkschaftlicher Strategien Voraussetzung ist, um mobile ArbeitnehmerInnen zu erreichen. Dies umfasst einen verstärkten Austausch mit Gewerkschaften in den Herkunftsländern, die Rekrutierung von MigrantInnen als Organizers sowie die Schaffung transnationaler Organisierungsformen (einen Versuch stellte beispielweise der Europäische Verband der Wanderarbeiter dar).

Literatur

Heery, E./Simms, M./Simpson, D./Delbridge, R./Salmon, J. (2000): Organizing Unionism Comes to the UK. In: Employee Relations 22(1): 38–57.

Kahmann, M. (2006): The Posting of Workers in the German Construction Industry: Responses and Problems of Trade Union Action. In: Transfer 12(2): 183–96.

Den Abschluss des Panels bildete der Vortrag von Susanne Pernicka und Vera Glassner von der JKU Linz zu „Gewerkschaften als Akteurinnen europäischer Vergesellschaftungsprozesse“, der unter Bezugnahme auf neuere theoretische Ansätze des soziologischen Neoinstitutionalismus der Frage nach den Bedingungen für transnationale Gewerkschaftsstrategien im Feld der Lohnpolitik nachging. Kernpunkt des Beitrags war die These, dass Rational Choice-Theorien und existierende Perspektiven auf Institutionen nur einen begrenzten Beitrag zur Erklärung dauerhafter, transnationaler Gewerkschaftskooperation leisten können und dass vielmehr eine

umfassendere Perspektive auf Institutionen – insbesondere eine Erweiterung des Institutionenbegriffs um eine kulturell-kognitive Dimension – erforderlich ist. Während aufgrund von bestehenden (nationalen) Interessendivergenzen und ökonomischem Wettbewerb aus Rational Choice-Perspektive transnationales kooperatives Handeln von Gewerkschaften unwahrscheinlich ist, gibt es doch Gegenbeispiele, wie etwa den Aufbau dauerhafter Strukturen der Lohnkoordinierung im Metallsektor auf transnationaler Ebene durch die Gewerkschaften. Deren Ziel ist die Ausübung normativen und moralischen Drucks auf nationale Tarifverhandler, eine solidarische Lohnpolitik zu verfolgen. In der Literatur bleibt jedoch bisher die Frage unterbelichtet, warum sich Gewerkschaften strategisch am Aufbau formaler lohnpolitischer Institutionen beteiligen und diese Institutionen auch von Gewerkschaften aus den Ländern unterstützt werden, die aus einer Rational Choice-Perspektive ein Interesse an Lohnunterbietungsstrategien und Abweichungen von gemeinsamen Koordinierungsprinzipien hätten.

Die Entscheidung von Gewerkschaften über ihre Handlungsebenen hängt von den Mitteln ab, die ihnen auf den unterschiedlichen Ebenen zur Verfügung stehen. Pernicka und Glassner schlugen vor, zur Bestimmung der zur Verfügung stehenden gewerkschaftlichen Mittel den Machtressourcenansatz (assoziative, strukturelle und institutionelle Macht) heranzuziehen und um ein umfassenderes Verständnis von Institutionen zu erweitern. Die drei Säulen von Institutionen nach Scott (2008) umfassen regulative (z.B. Arbeitsrecht), normative (z.B. Erwartungsdruck auf Arbeitgeber, an Tarifverhandlungen teilzunehmen) und kulturell-kognitive (z.B. ein Verständnis von Solidarität) Institutionen. Pernickas und Glassners Fokus lag auf der kulturell-kognitiven Dimension von Institutionen. Kulturbezogenes Verhalten von Akteuren kann zwei Ausprägungen annehmen, einerseits die unbewusste Übernahme von selbstverständlichen Deutungen, Wahrnehmungen und Praktiken sowie andererseits den bewussten Einsatz von Ideologien und Deutungssystemen zur Veränderung von Institutionen. Durch „institutionelle Arbeit“ (Lawrence et al. 2009) können (und müssen) Gewerkschaften selbst zum Auf- oder Abbau von Institutionen auf europäischer Ebene beitragen. Bestehende oder geschaffene Institutionen dienen den Gewerkschaften dann wiederum als (positive oder negative) Ressourcen, die Kooperation ermöglichen oder behindern können.

Pernicka und Glassner untersuchten transnationale gewerkschaftliche Strategien zum Aufbau von Institutionen lohnpolitischer Koordinierung im europäischen Metallsektor und analysierten unterstützende (und beeinträchtigende) Institutionen als Machtressourcen. Am Beispiel des Westeuropäischen Tarifverhandlungsnetzwerks zwischen Belgien, den Niederlanden und Deutschland wurde gezeigt, dass die in den Ländern bestehende kooperative Tarifpolitik, eine gemeinsame konservativ-korporatistische Wohlfahrtsstaatstradition und eine stabilitäts- und produktivitätsorientierte Lohnpolitik unterstützende regulative und normative Institutionen sowie gemeinsame Wissensbestände und Deutungsmuster institutionelle Ressourcen darstellen, die die transnationale Kooperation der Gewerkschaften befördern.

Literatur:

Lawrence, T. B./Suddaby, R./Leca, B. (Hrsg.) (2009): Institutional work. Actors and agency in institu-tional studies of organizations. Cambridge.

Scott, W. R. (2008): Institutions and Organizations. Ideas and Interests. 3rd Edition. Thousand Oaks et al.

Auf Grundlage der verschiedenen Beiträge ergaben sich im Rahmen des Panels fruchtbare Diskussionen, die die Beteiligten im kommenden Frühjahr im Rahmen eines Workshops fortführen wollen. Daraus soll ein gemeinsamer Sammelband zum Thema „Horizontale Europäisierung im Feld der Arbeitsbeziehungen“ entstehen.

Arbeits- und Industriesoziologische Studien
Jahrgang 6, Heft 2, Dezember 2013, S. 91-98

Tagungsbericht

Isabella Weber[1]

„Streik!?“ – Annäherungen an den globalen Bedeutungswandel von Arbeitskämpfen

Konferenzbericht aus Hamburg vom 13./14. Juni 2013

Auf dem Terrain der Arbeitskämpfe vollzieht sich ein tiefgreifender Umbruch: Der wirtschaftliche Aufstieg der so genannten „Schwellenländer“ sowie die globale neoliberale Wende haben ihre Bedingungen und Formen verändert. Die anhaltende Weltwirtschaftskrise markiert die jüngste Erschütterung. Die Tagung „Streik!? – Annäherungen an den globalen Bedeutungswandel von Arbeitskämpfen“, die im Juni 2013 gemeinsam vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) und vom Zentrum für Ökonomische und Soziologische Studien (ZÖSS) der Universität Hamburg vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) veranstaltet wurde, zielte darauf, Einsichten in die gleichzeitig-ungleichzeitige Entwicklung von Arbeitskämpfen in der asiatischen Semi-Peripherie, im krisengeschüttelten Südeuropa und im scheinbar krisenfesten Deutschland zu gewinnen. Um die verschiedenen Kontexte konstruktiv aufeinander beziehen zu können, wurde in den Eingangsbeiträgen von Kathrin Deumelandt (ZÖSS) und Heiner Dribbusch (WSI) vorgeschlagen, das Augenmerk auf Konfliktgegenstände, beteiligte Akteure, Ursachen und Ergebnisse von Arbeitskämpfen, sich verändernde Kampfformen und nicht zuletzt auf einen möglichen gesellschaftlichen Bedeutungswandel von Arbeitskämpfen zu richten.

Ravi Ahuja (Universität Göttingen) eröffnete mit seiner Analyse der Wechselwirkung zwischen Informalisierung und Arbeitskämpfen in Indien das Panel zur aufstrebenden Semi-Peripherie. Zum Auftakt mahnte er, die Tendenz, den Globalen Süden in einer nachholenden Entwicklung hin zu einer wohlfahrtsstaatlichen Regulierung nach westlichem Vorbild zu sehen, müsse überwunden werden, um den Wandel von Arbeitskämpfen im Kontext der jeweiligen historischen Entwicklung verstehen zu können. In Indien sei auf eine zumindest partielle Formalisierung von Arbeit und einen ausgeprägt staatszentrierten Tripartismus in den 1970er Jahren im Zuge der ‚Liberalisierung‘ ein Informalisierungsschub gefolgt, der in den 1990ern in einer neoliberalen Hegemonie mündete. Der kleine, aber signifikante ‚formelle‘ Beschäftigungssektor sei durch leiharbeitsähnliche Vertragsformen ausgehöhlt worden, ‚Special Economic Zones‘ seien als arbeitsrechtfreie Räume etabliert und in Gerichtsurteilen seien Arbeitsschutz- und Sozialrechte für nichtig erklärt worden. Gleichzeitig sei die politische Repräsentanz der Gewerkschaften erodiert und identitäre Gruppen erlangten in der Vertretung von Arbeiter_innen zunehmend an Bedeutung. Dieser

[1] Isabella Weber, Master Studentin The New School for Social Research und Mitglied des Zentrums für Ökonomische und Soziologische Studien Universität Hamburg; Email: webei673@newschool.edu.

Wandel schlage sich in einem Rückgang der Streiks seit den 1980er Jahren nieder. Ahuja spitzte seine Ausführungen auf drei Thesen zu: Erstens verweise das Fortdauern von Arbeitskämpfen auf die Grenzen der Informalisierung; zwar seien Gewerkschaften nur selten an Arbeitskonflikten im informellen Sektor beteiligt, dennoch führten die Arbeitenden einen unsichtbaren Kampf, um der staatlichen Repression auszuweichen. So sei beispielsweise Migration eine Form des Widerstandes gegen ungünstige Arbeitsbedingungen und der Regulation des Arbeitskräftepotenzials ‚von unten'. Zweitens definierten die formellen Regelungen den Erwartungshorizont für den informellen Sektor. Zwar sei eine Solidarisierung zwischen den beiden Sektoren schwer herzustellen, dennoch hätten die Standards im formellen Sektor indirekte Effekte auf den informellen Sektor, indem sie zentrale Legitimationsargumente für deren Kämpfe lieferten. Drittens fördere die Informalisierung die Brutalisierung von Arbeitskämpfen. Es könne eine massive und häufig kollektive staatliche Repression sowie eine Zunahme spontaner gewaltsamer Konfrontationen beobachtet werden. Von Seiten der Unternehmerschaft plädierten erste Stimmen für eine strategische Nachjustierung. Es sei jedoch zu erwarten, dass ein Übergang in eine Phase der Re-Regulierung erst nach weiteren schmerzhaften Arbeitskämpfen eingeleitet werde.

Die Zunahme von Arbeitskämpfen in China im Kontext der Integration der Volksrepublik in den neoliberalen Kapitalismus war Thema des Vortrags von Daniel Fuchs (Universität Wien). Zwar würden keine offiziellen Statistiken mehr geführt, jedoch verweise in China einiges auf einen enormen Anstieg von so genannten „Massenvorfällen" (Demonstrationen, Proteste, Streiks) und Arbeitskonflikten. Ein zentraler Akteur der Arbeitskämpfe seien die ca. 200 Mio. ländlichen Arbeitsmigrant_innen (nongmingong), die im Zuge der Dekollektivierung der Landwirtschaft seit den 1980er Jahren, der Zunahme an ausländischen Kapitalinvestitionen und der Lockerung des Haushaltsregistrierungssystems/Einwohner_innenmeldesystems (hukou) auf Basis von temporären Aufenthaltsgenehmigungen in die Städte strömten. Trotz der zunehmenden Bedeutung von Arbeitskonflikten bleibe jedoch die These von Beverly Silver und Zhang Lu (2000), China sei seit den 1990er Jahren zum „Epizentrum der weltweiten Arbeiterunruhen" geworden, fragwürdig. Bis etwa 2004 habe in China eher ein „zellulärer Aktivismus" (Lee 2007) dominiert, der auf verrechtlichte ökonomische Forderungen fokussierte und einzelbetrieblich beschränkt geblieben sei. Da die chinesischen Gewerkschaften aufgrund der engen Verquickung mit dem Staatsapparat keine legitime Repräsentanz bildeten, sei die Organisierung vermittelt durch familiäre und herkunftsbasierte Netzwerke erfolgt. Seit 2004 sind jedoch Veränderungstendenzen zu beobachten. Streiks würden sich zunehmend nicht mehr nur im Falle von Rechtsbrüchen ereignen, und die Forderungen würden häufiger auf Lohnerhöhungen abzielen, die über den lokal festgesetzten Mindestlöhnen liegen. Zudem würden verstärkt Forderungen nach autonomen betrieblichen Vertretungsinstanzen bzw. Reformen der Betriebsgewerkschaften artikuliert. Streiks würden nun als strategisches Mittel eingesetzt und aktivistische Netzwerke spielten eine große Rolle in der Verbreitung von Streikerfahrungen. Auch ohne direkte Absprache käme es vermehrt zu ‚Ansteckungen', indem Forderungen streikender Arbeiter_innen in anderen Betrieben der gleichen Branche übernommen würden. Eine entscheidende Triebkraft

dieses Wandels sei ein Generationenwechsel. Die zweite Generation der ländlichen Arbeitsmigrant_innen sei nicht mehr auf eine Rückkehr aufs Land ausgerichtet, sondern kämpfe um einen Verbleib in der Stadt, auch die Abwanderung sei dabei Mittel dieses Kampfes. Der chinesische Parteistaat reagiere sowohl mit Repression als auch mit Reformen auf die Zunahme der Arbeitskämpfe. Im Zuge einer Gewerkschaftsreform würden nicht mehr nur staatliche, sondern auch private und ausländische Unternehmen organisiert. Zudem gäbe es erste Versuche mit einer Tarifpolitik. Die Novelle des Arbeitsvertragsgesetzes des Jahres 2008 habe eine Verbesserung der bestehenden Rahmengesetzgebung und der Sanktionsmöglichkeiten bei Rechtsbruch herbeigeführt und den Anteil der Arbeitsmigrant_innen mit Arbeitsvertrag gesteigert.

Der Zusammenhang zwischen Krisenprotesten und Arbeitskämpfen an den ‚krisengeschüttelten‘ Rändern der Euro-Zone stand im Fokus des zweiten Panels. Kristin Carls (ZÖSS) gab einen Überblick über die Entwicklung der Arbeitsmarktpolitik und der Sozialproteste in Italien. Trotz Austeritätspolitik und neoliberaler De-Regulierung blieben hier kontinuierliche Massenproteste aus. Nachdem die italienischen Gewerkschaften die Arbeitsmarktreformen unterstützten und sich auf Selbstrepräsentation statt auf neue Kampfformen konzentrierten, habe sich in vielen Betrieben eine ablehnende Haltung gegenüber den großen gewerkschaftlichen Dachverbänden herausgebildet. In der Krise komme es zu einer Vervielfältigung einzelbetrieblicher Arbeitskämpfe gegen Betriebsschließungen, Entlassungen und verschlechterte Arbeitsbedingungen. Auf der Suche nach alternativen Formen zum traditionellen Streik würden dabei vermehrt spektakuläre Aktionen, wie z.B. Kranbesetzungen und Hungerstreiks, organisiert. Allerdings blieben diese Auseinandersetzungen wie auch die sozialen Bewegungen fragmentiert und in ihrer Ausrichtung als Abwehrkämpfe meist ohne Erfolg. Der Frage, wie „Streik“ im gegenwärtigen Kapitalismus neu gedacht werden könne, widmete sich auf Grundlage von Carls‘ Ausführungen Anna Curcio (Uninomade Bologna). Als Beispiel dienten die jüngsten Arbeitskämpfe in der norditalienischen Logistikbranche. Sie wurden im Frühjahr 2013 in der Warenhauslogistik, die durch Subunternehmen für große Konzerne durchgeführt wird, ausgetragen. Trotz eines Systems der Unterwerfung mit leiharbeitsähnlichen Beschäftigungsformen, niedrigen Sozialstandards und rassistischer Segregation haben die Kämpfe eine jahrelange Geschichte, wobei eine Reihe einzelbetrieblicher Streiks gewonnen wurde. Aus einer Phase des ‚community organizing‘ haben sich basisgewerkschaftliche Zusammenschlüsse formiert. Die traditionellen Gewerkschaften bzw. die großen Dachverbände sind dabei bislang nicht beteiligt. Auf erfolgreiche Einzelstreiks aufbauend wurde in Zentral- und Norditalien im März 2013 ein allgemeiner Streik in den Logistikzentren organisiert, der die ganze Verteilungskette der Waren blockierte. Obwohl die Arbeitgeber mit Suspendierung der Streikenden reagierten, was für die migrantischen Arbeiter_innen zusätzlich mit einem Verlust der Aufenthaltsgenehmigung verbunden war, sei es gelungen, im gemeinsamen Handeln die Angst vor Arbeitslosigkeit und Abschiebung sowie die rassistische Differenzierung zu überwinden. Interessant sei dabei auch der Bezug von Arbeitenden aus dem Maghreb auf die Revolten in ihren Herkunftsländern. Dieser dementiere, so Curcio,

die Vorstellung, dass es in der Situation einer verallgemeinerten Prekarität keine politischen Netzwerke und Bezugspunkte gebe. Aktuell stelle sich die Frage, wie der Kampf verallgemeinert und Kontinuität generiert werden könne.

Mario Becksteiner (ZÖSS) diskutierte die Rolle der Arbeitskämpfe in den – im Gegensatz zu Italien – massenhaften und kontinuierlichen griechischen Krisenprotesten. Die Proteste wurzelten in einer historischen Entfremdung zwischen Staat und Bevölkerung. Die demokratische Transformation habe sich als Elitenkompromiss der etablierten Parteien und des Sicherheitsapparats vollzogen und ein nach unten abgeschottetes klientelistisches System etabliert. Teil dieses Systems waren die stark parteipolitisch dominierten Gewerkschaftsverbände. Eine erste Erschütterung habe die Neoliberalisierung der 1990er Jahre gebracht. Die damals angestrebten Arbeitsmarktreformen hätten jedoch durch massive Abwehrkämpfe der Gewerkschaften und von zusehends autonom-anarchistisch geprägten sozialen Bewegungen eingedämmt werden können. Erst die im Kontext der Krise seit 2009 durchgesetzte Troika-Politik ermögliche dem griechischen Kapital nun, die zuvor gescheiterten Reformen durchsetzen. Insbesondere zeichne sich eine weitgehende Unterminierung von Arbeiter_innen- und Gewerkschaftsmacht ab. Das individuelle Arbeitsrecht werde dezentralisiert und flexibilisiert, prekäre Beschäftigung ausgeweitet, das Streikrecht eingeschränkt, Tarifverhandlungen dezentralisiert und parlamentarische Prozesse durch die Abstimmung von Paketgesetzen unterwandert. Machtblockaden im nationalen Gefüge konnten über die europäische Ebene überwunden werden. Die starke Verschränkung der nationalen politischen Ebene mit der europäischen transnationalen Ebene, also eine ‚Reskalierung' des Staates, hebelt die (partei-)politische Macht der großen griechischen Gewerkschaftsdachverbände aus. Gleichzeitig zur Erosion der Schlagkraft der traditionellen Gewerkschaften gründeten autonom-anarchistische Bewegungen neue Gewerkschaften. Es gebe neue Praktiken des Arbeitskampfes aus den sozialen Bewegungen heraus, wie z.B. die Besetzung von Betrieben, Rundfunk und Gesundheitseinrichtungen, die auch in die Gewerkschaftsbasis diffundierten. Angesichts dieser Umstände, könne eine Veränderung in der Bedeutung von Streiks festgestellt werden, die sich auch zukünftig fortsetzen und verstärken könne. Durch das Wegbrechen des Staates als Adressaten von Streiks, würde sich sowohl die Form als auch die Praxis der krisenbedingten Streiks zusehends in eine autonome Richtung verändern. Obwohl noch zu früh um konkrete Aussagen zu treffen, könne auch erwartet werden, dass die zukünftig stärker dezentralisiert ausgefochtenen Konflikte um Löhne ebenfalls einen autonomeren Charakter annehmen werden. Dasselbe könne auch im Bereich des massiv ausgeweiteten Sektors der prekären Arbeit erwartet werden, wo es de facto keine Organisierung durch die großen Gewerkschaftsdachverbände gibt, sondern fast ausschließlich linke oder autonom-anarchistische Gewerkschaften aktiv sind.

Das letzte Panel nahm die Entwicklung von Arbeitskämpfen in Deutschland in den Blick. Dribbusch stellte heraus, dass Deutschland seit ca. zehn Jahren eine deutliche Zunahme an Arbeitskämpfen erfahre, auch wenn das Streikvolumen im Vergleich zu vielen anderen europäischen Ländern immer noch vergleichsweise bescheiden bleibe. Streiken ist bisher eine Minderheitenerfahrung. Lediglich 20% der

Beschäftigten geben an, überhaupt schon einmal in ihrem Berufsleben gestreikt zu haben. Der wichtigste Trend der aktuellen Entwicklung, so Dribbusch, sei die Verschiebung des Arbeitskampfgeschehens in den Dienstleistungssektor. Damit verbunden sei eine Feminisierung der Arbeitskämpfe, die sich vor allem in einer gestiegenen Zahl streikender Frauen niederschlage. Neu sei ebenfalls, dass traditionell eher wenig streikaffine Berufsgruppen angefangen hätten zu streiken, was besonders deutlich in den Krankenhäusern zu beobachten sei. Neu ist auch die gestiegene Arbeitskampfhäufigkeit im Niedriglohnsektor, in die auch prekär Beschäftigte einbezogen seien. Arbeitskämpfe wirkten dabei als Katalysator um kollektive Stärke aufzubauen und die Gewerkschaft im Betrieb zu stärken. Dies werde durch veränderte Streiktaktiken sowie eine stärkere aktive Einbeziehung der Streikenden unterstützt. Aus dem Dienstleistungssektor berichtete Iris Nowak (TU Hamburg-Harburg) von den Ergebnissen einer qualitativen Studie zu Handlungsfähigkeit und Konflikt in der Altenpflege. Die Subjektkonstruktion der befragten Beschäftigten im betrieblichen Kontext reiche von einem Narrativ der Zufriedenheit, in der Pflege tätig sein zu können, bis hin zu einem kompromissbereiten Austragen von Alltagskonflikten. Die Gestaltung der Arbeitszeit bilde eine zentrale Konfliktfrage. Insgesamt hätten die Beschäftigten oft großes Verständnis für ihren prekären Einsatz. Viele betonten die Bedeutung der zwischenmenschlichen Ebene in der Pflege. Auch die Aktiven äußerten, dann gehandelt zu haben, als der Umgang im Betrieb als unmenschlich wahrgenommen worden sei. Darin sieht Nowak eine Ambivalenz: Einerseits sei die Betonung der Zwischenmenschlichkeit Ausdruck von (wünschenswerter) Arbeitsqualität, andererseits wirke sie herrschaftsstabilisierend. Sie kommt zu dem Schluss, dass gelernt werden müsse, Konflikt neu zu denken, um es aushaltbar zu machen, Forderungen an den Arbeitgeber zu stellen. Zudem sei Übersetzungsarbeit erforderlich, um verständlich zu machen, dass die knappen Ressourcen nicht a priori gegeben, sondern durch gesellschaftliche Umverteilung veränderbar seien.

Richard Detje (VSA-Verlag, Hamburg) analysierte auf der Grundlage seiner für das Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. verfassten Studie „Krisenerfahrungen und Politik“ (2013) das divergierende Krisenbewusstsein in der deutschen Arbeiter_innenschaft. Der Streik der Erzieher_innen im Bereich der Kindertagesstätten bilde ein Beispiel für die von Dribbusch dargelegte Tendenz zu Arbeitskämpfen von neuen Beschäftigtengruppen. Im Gegensatz zum Bereich der Altenpflege stellt Detje fest, dass bei den Beschäftigten der Kindertagesstätten die Sparpolitik nicht als Sachzwang sondern als begründungspflichtig wahrgenommen werde. Die Streikerfahrung führe zu einer Wiederaneignung von Politik und zu einer Demokratisierung im Kontext eines autoritären Neoliberalismus. Entscheidend sei dafür die Überwindung der Individualisierung durch eine direkte Organisierung. Ganz anders habe sich das Krisenbewusstsein in der Metallindustrie entwickelt. Da es keine große Narration der Krise gäbe, fehle in der Wahrnehmung der Beschäftigten der Zusammenhang zwischen den einzelnen Ereignissen. Im derzeitigen bescheidenen Aufschwung wäre eine offensivere Strategie möglich, aber es fehle an Druck von unten, so dass die Gewerkschaften in einer defensiven Stellvertreterpolitik verharrten. Dies sei mit einer geringen politischen Durchsetzungsfähigkeit verbunden. Politik erscheine den meis-

ten Arbeiter_innen als entfremdeter, selbstreferenzieller Bereich und der repressive neoliberale Staat als Staat der Anderen. Im Ergebnis forderten die Beschäftigten keine politische Intervention. Um die Fragmentierung der Arbeitskämpfe dennoch überwinden zu können, schlägt Detje eine Verschiebung des Fokus von der Arbeitsplatz- zur Arbeitskraftgefährdung vor.

Welches Bild ergibt sich nach den Beiträgen der Tagung insgesamt beim Versuch der Annäherung an den globalen Bedeutungswandel von Arbeitskämpfen? Was lässt sich hinsichtlich der Akteure, Aktionsformen, Auslöser und Konsequenzen von Arbeitskämpfen verallgemeinern? Erste Antworten auf diese Fragen können aufbauend auf dem resümierenden Abschlussbeitrag von Nicole Mayer-Ahuja (ZÖSS) und Peter Birke (ZÖSS) skizziert werden. Zunächst bleibe die ‚Dreifaltigkeit' aus Arbeitenden, Staat und Kapital bestehen, jedoch unterlägen die zentralen Akteure in ihrer Konstituierung jeweils spezifischen Veränderungstendenzen. In der Repräsentanz von Arbeitenden könne in allen diskutierten Kontexten ein Prozess der De-Thematisierung der traditionellen Gewerkschaften und der ‚Arbeiteraristokratien' des formellen Sektors beobachtet werden. Auch die Tagung habe sich in der Diskussion auf die ‚neuen' Beschäftigungsgruppen (Frauen, Migrant_innen, Jüngere) konzentriert. In Deutschland und Italien seien die Gewerkschaften seit ihrer Teilhabe an den Arbeitsmarktreformen mit politischer De-Legitimierung konfrontiert. In Griechenland und Indien werde durch die Beschneidung des gewerkschaftlichen Betätigungsfeldes im Kontext von Informalisierung und politischer Tabuisierung die Schlagkraft der Arbeitendenvertretungen unterminiert. In China fehle es den Gewerkschaften aufgrund ihrer Integration in den Einparteienstaat an Glaubwürdigkeit. Gleichzeitig zu dieser Erosion gewerkschaftlicher Mächtigkeit komme es zur Herausbildung neuer Akteure. Identitäre Repräsentanzen brächten sich auf der Grundlage einer geteilten Migrationserfahrung bzw. kultureller Normen in Arbeitskämpfe ein. Ad hoc entstehende, aber auch anarchistische und autonome Gewerkschaften sowie die chinesischen Migrant Labour NGOs formierten sich zur Organisierung eines Kampfes in lokalen Kontexten. Mit dem Eingreifen von sozialen Bewegungen verschwämmen schließlich punktuell die Grenzen zwischen (Krisen-)Protesten und Arbeitskämpfen. Der Staat verweigere nach der neoliberalen Wende seine Rolle als Regulierer von Beschäftigungsverhältnissen, wie insbesondere am Beispiel des indischen Arbeitsrechts und der griechischen Krisenpolitik deutlich wurde. Damit gingen die staatszentrierten Gewerkschaften ihres Adressaten verlustig. Gleichzeitig werde eine aktive staatliche Politik der (Re-)Kommodifizierung der Arbeitskraft verfolgt, die in Europa in der ‚aktivierenden' Arbeitsmarktpolitik, in Indien in der Informalisierung und in China in der Freisetzung ländlicher Arbeitskräfte ihren Ausdruck finde. Vor diesem Hintergrund nähmen Beschäftigte den Staat als „Staat der Anderen" wahr und sähen ihn nicht als Adressaten für ihre Anliegen. Das Kapital werde als Akteur zunehmend unsichtbar. Es dominiere eine Systemerfahrung, in der auch die Einzelunternehmen nur dem Zwang des globalen Marktes und den Diktaten des Finanzmarktes zu folgen scheinen. In dieser Situation einer verschwommenen Wahrnehmung der Kapitalseite und des Rückzugs des Staats von seiner regulierenden Funktion seien die Verant-

wortungsstrukturen und Machtverhältnisse diffus und es bleibe häufig unklar, wen es zu ‚attackieren‘ gelte.

Angesichts der Erosion der traditionellen Gewerkschaftsmacht verlören die institutionalisierten Formen von Arbeitskämpfen an Bedeutung. Gleichzeitig gebe es die Wahrnehmung einer Zunahme von Protestaktionen sowohl als Generalstreiks auf der sektoralen bzw. nationalen Ebene, als auch in betrieblichen Konflikten. Es werde einerseits versucht, u.a. durch ‚Social Movement Unionism‘ einen Arbeitskampf vermittelt über die öffentliche Aufmerksamkeit zu führen. Andererseits werde der Arbeitskampf lokalisiert und auf die Intervention in konkrete Problemlagen fokussiert. Dabei ergebe sich teilweise eine neue Sichtbarkeit im öffentlichen Raum, die Ansatzpunkte für eine Verknüpfung mit stadtpolitischen Konflikten biete. Diese neuen Arbeitskampfformen könnten als Versuch verstanden werden, einen Umgang mit dem Verlust eines klar definierten Adressaten zu finden. Zu diskutieren bleibe, welche politischen Potenziale diese ‚neuen‘ Formen von Arbeitskämpfen bergen und ob sie sich in eine urbane soziale Bewegung einfügen. Auch die Wechselwirkung von Streik bzw. Protest und Organisierungsprozessen bedürfe weiterer Untersuchung. Die untersuchten Fälle deuteten darauf hin, dass die kollektive Erfahrung des Widerstandes auch im Kontext prekärer Beschäftigungsverhältnisse eine günstige Voraussetzung für Organisierung biete, offen bleibe jedoch, wie eine Verstetigung und evtl. auch eine Verallgemeinerung über die Intervention in lokal wahrgenommene Konflikte hinaus gelänge.

Als einen Ursachenkomplex für Arbeitskämpfe hätten sich verschiedene Formen von Normverletzungen herauskristallisiert. Insbesondere die Missachtung und der Bruch von arbeitsrechtlichen Normen, häufig im Zuge von Informalisierung und sexistischer, rassistischer und kastenbasierter Diskriminierung gebe Anlass für Arbeitskämpfe. Als ein zweiter Ursachenkomplex könne eine (Re-)Kommodifizierung der Arbeitskraft aufgefasst werden. Hierbei sei die Ausweitung der Lohnarbeit auf die agrarische Bevölkerung (v.a. Indien und China) und auf weibliche Arbeitskräfte (v.a. Europa und Indien) zu nennen, aber auch die Prekarisierung vormals in Staatsbetrieben (China und Indien) bzw. in ‚Normalarbeitsverhältnissen‘ (Europa) beschäftigter Arbeiter_innen. Es zeichne sich eine globale Tendenz ab, die Messlatte für „gute Arbeit“ in Frage zu stellen. Die daraus resultierende Vernutzung von Arbeitskraft gefährde deren Reproduktion und brächte die Betroffenen in lokal spezifischen Kontexten zum aktiven Eingreifen. Vor dem Hintergrund der Ausdifferenzierung der Arbeitsverhältnisse und Lebenswege der Arbeitenden werde in verschiedenen Kontexten die Zuschreibung als ‚Arbeiter_in‘ neu verhandelt. So z.B. im chinesischen Kontext, wo sich die Frage stelle, ob die in ländlichen Regionen gemeldeten, aber in Städten als Arbeitsmigrant_innen Tätigen Arbeiter_innen seien.

Überraschend wenig seien während der Tagung die Ergebnisse von Arbeitskämpfen zur Sprache gekommen. Insgesamt schienen Abwehrkämpfe zu dominieren, in denen es darum gehe, Normverletzungen zu korrigieren. Wenig sei von Kämpfen berichtet worden, die aus einem Streik oder einer Betriebsbesetzung heraus eine eigenständige Vision des Arbeitens und Lebens entwickeln. Die diskutierten Fallbeispiele würden auf eine globale Tendenz zur Zunahme von Arbeitskämpfen

verweisen. Dies könne angesichts der abwehrenden Ausrichtung der Kämpfe als ein Versuch der Gegenwehr gegen die Auswirkungen der neoliberalen Wende gelesen werden, in deren Folge das Verhältnis von Arbeit, Kapital und Staat neu verhandelt werde. Es bedürfe weiterer Analyse, inwiefern dabei eine Bezugnahme zwischen den einzelnen Kämpfen in den unterschiedlichen Regionen und Sektoren geschieht und ob diese Zunahme als eine Wiederbelebung der Arbeiter_innenbewegung interpretiert werden kann.

Die Tagung hat einen Beitrag dazu geleistet, in unterschiedlichen Regionen ähnliche Konstellationen von Arbeitskämpfen zu identifizieren und Unterschiede zu analysieren. Das daraus resultierende Verständnis der verbundenen, aber ungleichmäßigen Entwicklung ist eine der Voraussetzungen für politisches Handeln. Es bedarf im nächsten Schritt der Analyse transnationaler Wechselwirkungen in Bezug auf den Wandel der Arbeitskämpfe im Kontext eines sich nicht zuletzt durch die Krise verschiebenden Zentrum-Peripherie-Verhältnisses, um auf eine Politik für Arbeitende in einer geteilten aber polarisierten Arbeitswelt hinzuwirken.