

Kommentar zum Artikel „Hochqualifizierte in einer globalen Arbeitswelt: Von der Erosion der ‚Beitragsorientierung‘ zu neuen Arbeitnehmeridentitäten“ von Andreas Boes und Tobias Kämpf

Nicole Mayer-Ahuja und Patrick Feuerstein (SOFI Göttingen)

Ein Wort vorweg: Die Anfrage, einen Kommentar zu diesem Aufsatz zu schreiben, hat uns besonders gefreut, weil wir in unserem laufenden DFG-Projekt zu „IT-Offshoring“¹ zwischen Deutschland und Indien ganz ähnliche Fragen bearbeiten und dabei ohnehin viel Boes/Kämpf’sches lesen. Nun sind wir in der glücklichen Situation, kritisieren zu können, ohne selbst einen kompletten Aufsatz „liefern“ zu müssen, und können es uns leisten, auf anderweitige Publikationen zu verweisen.² Gleichzeitig ist diese Form der kollegialen Auseinandersetzung natürlich nicht unproblematisch, doch wir hoffen, dass sie im neuen Online-Format Schule macht, so dass auch unsere Arbeiten über kurz oder lang in die Schusslinie geraten. Doch nun zum Text:

In ihrem lesenswerten Artikel untersuchen Boes und Kämpf die Auswirkungen der zunehmenden Internationalisierung hochqualifizierter IT-Dienstleistungsarbeit (hier als „Offshoring“ bezeichnet) auf die Arbeitsrealität und das Interessenhandeln von Beschäftigten. Der Text bietet eine gute Zusammenfassung der Forschungsergebnisse aus einem Jahrzehnt Münchner IT-Studien, und wirft eine ganze Reihe von Fragen auf, die wir für wissenschaftlich und politisch hochbrisant und diskussionswürdig halten. Unsere Kritik lässt sich grob in drei Punkten zusammenfassen: wir vermissen den Verweis auf die *örtliche Verankerung* angeblich „virtueller“ IT-Arbeit; auf die *Ungleichmäßigkeit* der Branchenentwicklung in verschiedenen Weltregionen; und schließlich auf die *Uneinheitlichkeit* der Erfahrungen von Beschäftigten mit der Internationalisierung von IT-Arbeit. Kurz und gemein: in dem Text von Boes und Kämpf geht es nicht um „Hochqualifizierte in einer globalisierten Arbeitswelt“, wie der Titel nahe legt, denn „die“ Hochqualifizierten gibt es ebenso wenig wie „die“ globalisierte IT-Industrie. Es geht um IT-Beschäftigte in Deutschland – ein absolut legitimer Fokus, den man allerdings beim Namen nennen sollte.

Unser erster Kritikpunkt betrifft denn auch das Fehlen von Hinweisen auf die *örtliche Verankerung* von IT-Arbeit. Die Internationalisierung der IT-Produktion basiert Boes und

¹ Nähere Informationen zum Projekt unter <http://www.sofi-goettingen.de/?id=641>

² Mayer-Ahuja, Nicole; Feuerstein, Patrick (im Erscheinen): 'Everywhere is becoming the same'? Labour utilisation, regulation and the inherent tensions in transnational IT-production". In: Work organisation, labour & globalisation.

Mayer-Ahuja/Feuerstein (im Erscheinen): Softwareprogrammierung zwischen Deutschland und Indien. Zur Qualität von Arbeitsverhältnissen in transnationalen IT-Unternehmen. In: Ahlers, Elke; Beese, Birgit; Ziegler, Astrid (Hg.): Beschäftigte in der Globalisierungsfalle? Münster; Mayer-Ahuja (2008): Betriebliche Sozialordnung im Zeichen transnationaler Arbeit: Überlegungen anhand der Softwareprogrammierung zwischen Deutschland und Indien. In: Becke, Guido; Senghaas-Knobloch, Eva (Hg.): Flexible Arbeitsformen aus der Perspektive sozialer Nachhaltigkeit, Münster u.a., 153-167; Mayer-Ahuja;Feuerstein, Patrick (2007): IT-Labour goes Offshore. Regulating and Managing attrition in Bangalore, SOFI Working Paper 2; verfügbar unter http://www.sofi-goettingen.de/fileadmin/Textarchiv/SOFI_working_paper_2_2007.pdf

Kämpf zufolge vor allem auf einem Produktivkraftsprung, denn das Internet sei durch „nicht-proprietäre Technikstandards“ und zunehmende weltweite Verfügbarkeit zu einem globalen „Informationsraum“ geworden, der nicht nur eine zentrale „Basisinfrastruktur der Globalisierung“ darstelle, sondern zudem für Tätigkeiten, deren „Arbeitsgegenstand und -mittel digitalisierbare Informationen und Informationssysteme sind, zu einem neuen ‚Raum der Produktion‘“ werde. Dieser neue Raum der Produktion bilde die Grundlage, Arbeiten am gleichen Arbeitsgegenstand (der natürlich ein digitaler ist) zeitgleich und ortsunabhängig durchführen zu lassen. Was aber heißt das genau? Dass ein neuer „Raum der Produktion“ die konkreten Orte der Produktion überbrückt und verbindet, ohne sie dabei aufheben zu können? Dies bleibt in dem Artikel leider unklar. Zwar erwähnen die Autoren, dass die Arbeit selbst natürlich keineswegs entbettet oder virtuell werde, sondern „nur“ Raum und Zeit verdichtet, so dass man unabhängig (im Text verschämt in Anführungszeichen gesetzt) vom konkreten Arbeitsort kooperieren könne. Doch genau das mitunter konflikthafte Wechselspiel zwischen auf verschiedene Standorte verteilter Software-Entwicklung und der nach wie vor sehr konkreten lokalen Einbettung von Arbeit kommt nicht zur Sprache. Und so bleibt die „neue Geographie“, die sich im Zuge der Internationalisierung herausbilden soll, auch etwas schemenhaft. Man würde bei einer neuen „*Geographie*“ doch eine differenzierte Struktur erwarten, eine Art Landkarte, die unterschiedliche Bereiche, Standorte etc. in ihrer Relation zueinander beschreibt – doch der Fokus bleibt auf Deutschland gerichtet; die „Verortung“ von Beschäftigten in verschiedenen Weltregionen bleibt unerwähnt. Damit entgehen den Autoren unseres Erachtens gerade die besonders spannenden Aspekte transnationaler IT-Arbeit: etwa die vielfältigen Konfliktkonstellationen, die sich in deutsch-indischen Projektteams aus sehr unterschiedlichen Ausbildungswegen und biographischen Konstellationen, Karriere-mustern und Statusvorstellungen oder auch schlicht daraus ergeben, dass spontane Mehrarbeit im deutschen, individuell motorisierten Teamteil leichter machbar ist als für indische Kollegen, die sich nach den Abfahrtszeiten der Firmenbusse richten müssen, um überhaupt eine chronisch verstopfte Peripherie-Metropole zu durchqueren. Virtuelle Arbeit hin oder her – es ist nach wie vor keineswegs unerheblich für Arbeitsorganisation und Arbeitserfahrung, ob man (in Anlehnung an einen Boes’schen Sammelband-Titel) in Bangalore oder Böblingen sitzt.

Dies führt uns zum zweiten Punkt, der *Ungleichmäßigkeit der Branchenentwicklung*. Boes und Kämpf sprechen in ihrem Text fortgesetzt von „der IT-Industrie“ und deren Entwicklungsdynamik, und tatsächlich lässt sich (aufgrund der dominierenden Stellung speziell der US-amerikanischen IT-Branche) eine gewisse Ausstrahlung von den Zentren „auf den Rest der Welt“ kaum bestreiten. Immerhin hat z. B. die im Text erwähnte Dot-Com-Blase unzweifelhaft zu weltwirtschaftlichen Turbulenzen geführt. Man muss sogar davon ausgehen, dass die erstarkenden IT-Zentren in Indien oder China durch die Gründung von Niederlassungen US-amerikanischer oder europäischer Konzerne oder durch Kooperation mit „westlichen“ Kunden immer enger mit der europäischen und US-amerikanischen IT-Industrie verbunden werden. Doch diese Verbindung beinhaltet keineswegs eine gleichgerichtete Entwicklung, wie die Rede von einer globalisierten Arbeitswelt nahe legt. Im Gegenteil: Die indische IT-Industrie zum Beispiel erlebte ihren größten Boom, als und *weil* die IT-Industrie in den Zentren in genau die Krise schlitterte, deren Konsequenzen Boes und Kämpf so anschaulich schildern. Zu Beginn des neuen Jahrtausends verschärfte z. B. die US-Regierung die Einreisebestimmungen für indische IT-Spezialisten, um die Arbeitsplätze in der krisengeschüttelten Branche zu schützen –

und prompt expandierten IT-Firmen *in Indien*, die davon profitierten, dass nicht nur mehr hochqualifizierte Beschäftigte im Lande blieben, sondern auch Kunden aus den kapitalistischen Zentren auf der Suche nach kostengünstigen Angeboten zunehmend IT-Aufträge nach Indien vergaben (und so natürlich die Krise der heimischen IT-Industrie verschärften). Manche europäischen und US-amerikanischen IT-Firmen profitierten von diesem Boom (etwa in ihren indischen Niederlassungen), andere leiden bis heute unter der wachsenden Konkurrenz aus der Peripherie. Auf jeden Fall aber ist klar, dass nicht „die IT-Industrie“ seit 2001 in der Krise steckt: Es gibt keine gleichgerichtete Entwicklung, und entsprechend wiederholt sich in Indien auch nicht verspätet, was die IT-Branche in Deutschland in den 90er Jahren durchlebt hat. Vielmehr muss man davon ausgehen, dass sich an verschiedenen Standorten sehr unterschiedliche Formen von IT-Produktion herausbilden. Wir haben es letztlich mit einer (etwa durch die Produktionsstrategien transnational agierender Konzerne) weltweit engstens verbundenen, aber in sich notwendig ungleichmäßigen Entwicklung zu tun, wie sie das kapitalistische Weltsystem immer ausgemacht hat.

Entsprechend sind auch die Arbeitserfahrungen und -identitäten von Hochqualifizierten durch immense *Uneinheitlichkeit* geprägt, und die Boes/Kämpf'schen Prognosen zu den Auswirkungen der Internationalisierung bekommen zwangsläufig partikularen Charakter. „Offshoring“ mag für deutsche IT-Beschäftigte mit nachlassender Arbeitsmarkt-Macht und Verunsicherung verbunden sein – in Indien dagegen erzeugt die starke Nachfrage einheimischer und ausländischer IT-Unternehmen nach qualifizierten Arbeitskräften relative Beschäftigungssicherheit für Engineers, die in zwar steigender, aber immer weniger ausreichender Zahl die Universitäten verlassen. Verlieren deutsche IT-Beschäftigte zunehmend die Zuversicht in eine voraussehbare und verlässliche Karriere im eigenen Unternehmen, so verschulden sich ihre indischen Kollegen in Erwartung rapider Gehaltssteigerungen und strahlender Karriereverläufe teilweise schon in ihrer Probezeit derart, dass die Tilgungsraten das Einstiegsgehalt bei weitem übersteigen. Auch was die Unternehmenskulturen betrifft, scheinen sich widersprüchliche Entwicklungen abzuzeichnen: Führt die Branchenkrise in Deutschland laut Boes und Kämpf zu einem „Kulturbruch“ in den Unternehmen, werden vormals „kommunitaristische Kulturen“ zunehmend ökonomisiert und vormalige „Experten“ auf „bloße Arbeitskräfte“ reduziert, so entstehen speziell in den indischen Servicefirmen, die als Vorreiter des neuen globalen IT-Geschäftsmodells genannt werden,³ Unternehmenskulturen, die zwar offener hierarchisch sind, aber durch die Atmosphäre einer immer dauernden Klassenfahrt durchaus an Stimmungsbilder aus dem deutschen „New-Economy-Hype“ erinnern. Entsprechend lassen sich auch die von Boes und Kämpf so eindrücklich geschilderten Erfahrungen hochqualifizierter Beschäftigter mit der „Verbreitung und Verstetigung von Unsicherheit“, der „Ökonomisierung der betrieblichen Anerkennungsordnungen“ und einem zu Lasten der Beschäftigten „verschobenen Kräfteverhältnis zwischen Beschäftigten und Management“ kaum verallgemeinern. Es ist zu begrüßen, dass die Autoren von „widersprüchliche[n], differenzierte[n] Bewusstseinsselemente[n]“ statt „einfachen und geradlinigen Aneignungsmustern“ in der subjektiven Verarbeitung des Internationalisierungsschubs durch die Beschäftigten ausgehen und folglich nach „Rissen und Brüchen im ‚Bewusstsein‘ der

³ Vgl. Boes, Andreas; Kämpf, Tobias; Marrs, Kira; Trinks, Katrin (2007): 'The world is flat' - Nachhaltige Internationalisierung als Antwort auf die Herausforderungen einer globalen Dienstleistungswirtschaft, Arbeitspapier 3 des Projekts 'EXPORT IT', bezogen am 02.09.2008 unter: http://www.export-it.de/img/content/arbeitspapier3_final.pdf

Hochqualifizierten“ suchen, die dann in einer unterschiedlich stark ausgeprägten Abkehr von der Beitragsorientierung zum Ausdruck kommen. Die Differenzierung der Entwicklungsdynamik müsste unserer Meinung nach jedoch nicht nur auf das innersubjektive Bewusstsein bezogen werden, sondern auch auf verschiedene Beschäftigtengruppen. Selbst wenn wir nur Deutschland in den Blick nehmen, treffen wir in unseren Interviews auf Beschäftigte, die trotz unbefristeten Vertrages um ihren Arbeitsplatz fürchten, sich durch Standardisierung und autoritärer werdende Managementmethoden in ihrem Status als relativ eigenständig arbeitende Experten bedroht fühlen etc. Doch gleichzeitig hat diese spezifische Gruppe im Rahmen transnationaler Projektteams und gerade *durch* die grenzüberschreitende Kooperation eine Aufwertung ihres Status erfahren, denn in der deutschen Produktfirma unseres Samples werden Projektleitern und Programmierern mit langjähriger Berufs- und Unternehmenserfahrung gezielt Leitungsfunktionen in transnationalen Projektteams übertragen, um die Kollegen in der indischen Niederlassung zu schulen, fachlich anzuleiten und zu kontrollieren. Auch die Arbeitserfahrungen und -identitäten deutscher und indischer Beschäftigter hängen also engstens miteinander zusammen, sind aber notwendigerweise sehr verschieden und teilweise sogar entgegengesetzt – und müssen entsprechend gesondert untersucht werden.

Internationalisierung der IT-Industrie bedeutet demnach aus unserer Sicht vor allem eins: dass notwendig Uneinheitliches, Ungleichgewichtiges und Unregelmäßiges miteinander kombiniert wird. Dies erzeugt Spannungsverhältnisse, deren Erforschung unabdingbar ist – nicht nur um die „neue Geographie der IT-Industrie“ wissenschaftlich zu vermessen, sondern auch um sich der IT-Branche politisch anzunähern. Aus politischer und speziell aus gewerkschaftlicher Sicht ist die wohl interessanteste These von Boes und Kämpf, dass unter deutschen IT-Beschäftigten „neue Arbeitnehmeridentitäten“ an Bedeutung gewinnen, die auch kollektive Formen der Interessenvertretung denkbar machen. Die Interessen von Beschäftigten auch angesichts zunehmender Internationalisierung kollektiv zu verteidigen, wird aber nur möglich sein, wenn man gründlich die Konflikt- und Solidaritätspotentiale sondiert, die sich aus Offshoring ergeben – in Deutschland, aber eben gerade auch über Deutschland hinaus.