

Arbeitswelt: Forderungen nach Demokratisierung werden wieder lauter

Jörg Flecker

Das Thema hat zweifellos einen langen Dornröschenschlaf hinter sich: Seit Ende der 1970er Jahre waren Stagnation und Rückschläge in der Theorie und Praxis der Wirtschaftsdemokratie zu konstatieren. Die Massenarbeitslosigkeit und der ideologische Siegeszug des Marktradikalismus trockneten die Grundlagen für Reformen der Arbeitswelt aus und ließen viele der in den 70er Jahren gesprossenen zarten Pflänzchen der Demokratisierung verdorren. Seither ist der Bedarf an mehr Einfluss der Arbeitenden auf Entscheidungen in der Wirtschaft und im Unternehmen nicht kleiner geworden. Die Gründe sind schnell aufgezählt: die Fremdbestimmung in der Arbeit, die steigende Existenzunsicherheit breiter Teile der arbeitenden Bevölkerung, die zunehmende gesundheitliche Belastungen durch Arbeitsdruck und das Verstoßen von immer mehr MitbürgerInnen in die Armut. Aber es mehren sich auch die Zeichen, dass viele Menschen ihre Machtlosigkeit nicht mehr unwidersprochen hinnehmen – aller Gewalt der ökonomischen Sachzwänge und aller Perspektivlosigkeit der offiziellen Politik zum Trotz.

Behandeln wir heute Fragen der Demokratisierung der Arbeitswelt, ist es zweifellos notwendig, von den im Vergleich zu den 1970er Jahren radikal geänderten Organisationsstrukturen und Beziehungsmustern in der Erwerbsarbeit auszugehen. Dies bezieht sich zum einen auf den Rückgang des Produktions- und die Ausweitung des Dienstleistungssektors, die gestiegene Frauenerwerbstätigkeit und Tendenzen der Entstandardisierung der Arbeit, wodurch zeitliche, räumliche, vertragliche und organisatorische Aspekte und Bezüge der Arbeit vielfältiger und vielfach aus den industriegesellschaftlichen Normen bzw. Normvorstellungen herausgelöst werden. Letzteres wurde in den letzten Jahren häufig unter dem Titel der »Entgrenzung von Arbeit« diskutiert.

In der wissenschaftlichen Diskussion wurde die Entgrenzung von Arbeit teils als förderlich, teils als hinderlich für Partizipationschancen eingeschätzt. So wurde die Herausbildung einer »Netzwerk-« oder »Wissensgesellschaft« mit hohen Erwartungen im Hinblick auf die Autonomie in der Arbeit verbunden. Für Castells verlangen neue Informations- und Kommunikationstechnologien gleichermaßen »mehr Freiheiten für besser informierte Arbeitskräfte, um die versprochenen Produktivitätspotentiale auch einlösen zu können«. Das Wesen der Informationsarbeit selbst erfordere Kooperation, Teamarbeit sowie Autonomie und Verantwortung für die Arbeitskräfte (Castells 1996, 242 und 249). Nicht zum ersten Mal wurde von bestimmten sozio-ökonomischen Entwicklungen auf die Zukunft der Arbeit geschlossen und konkret eine Dominanz hochqualifizierter Tätigkeiten und autonomer Arbeit vorausgesagt. Schon die Thesen der »tertiären Zivilisation« (Fourastié), der »post-industriellen Gesellschaft« (Bell) oder der »Wissensgesellschaft« (Willke) gingen in diese Richtung. Die Wettbewerbsbedingungen und die neuen Technologien sind, folgt man diesen

Interpretationen, jene Triebkräfte, die über die notwendige Höherqualifizierung und Autonomie in der Arbeit günstige Bedingungen für Partizipation schaffen.

Zum anderen stellen Phänomene, die als »Entgrenzung« von Arbeit gehandelt werden, aber auch Teilhabe- und Gestaltungschancen der Arbeitskräfte in Frage: So engen Auslagerungen, Ausgründungen und am *shareholder value* ausgerichtete Rationalisierungsformen die Möglichkeiten zur Selbstbestimmung und Mitwirkung *de facto* drastisch ein (Dörre 2002), verlieren bisherige Formen der Partizipation und der Interessenvertretung angesichts zunehmender betrieblicher Flexibilität und der Mobilität der Arbeitskräfte an Wirkung und reduziert die Internationalisierung der Unternehmen die Verhandlungsspielräume der betrieblichen Interessenvertretung (Max Planck Institut 2002).

Das Forschungsprojekt »Entgrenzung von Arbeit und Chancen zur Partizipation«, das von FORBA im Rahmen des BMBWK-Schwerpunkts »Demokratieentwicklung im europäischen Integrationsprozess« (NODE) durchgeführt wurde¹, behandelte die Frage, wie sich die Bedingungen »entgrenzter« Arbeit auf die Partizipationschancen verschiedener Gruppen von Beschäftigten auswirken. Die Erhebung beschränkte sich auf Dienstleistungsarbeit. Innerhalb des Dienstleistungssektors wurden expandierende Branchen mit ausgeprägten Tendenzen zur Flexibilisierung und Entstandardisierung von Arbeit ausgewählt: Software-Entwicklung und IT-Dienstleistungen einerseits und soziale Dienste, insbesondere mobile Pflege, andererseits. Diese Branchen und Berufe spielen in der Diskussion über die »Zukunft der Arbeit« – nicht zuletzt aufgrund des prognostizierten Beschäftigungswachstums – eine prominente Rolle, weisen aber hinsichtlich der Arbeitsinhalte und -gegenstände, nach Geschlecht, Wissensformen sowie Organisationsstrukturen große Unterschiede auf und ermöglichen daher einen interessanten Vergleich.

Wenn wir im folgenden über einige Ergebnisse der Untersuchung berichten, so behandeln wir Mitbestimmungschancen von Arbeitenden. Es wäre jedoch, wie Fritz Vilmar betonte, ein folgenschwerer Kurzschluss, diese mit Wirtschaftsdemokratie gleichzusetzen: »Denn Mitbestimmung und andere Formen demokratischer Partizipation und Kontrolle wirtschaftlicher Macht können nur dann zu einer Demokratisierung der unternehmerischen Entscheidungsbildung in einem gesamtwirtschaftlich und –gesellschaftlich vernünftigen Sinne führen, wenn sie an bestimmte volkswirtschaftliche und ökologische, also gesamtgesellschaftliche Orientierungsdaten gebunden sind.« (Vilmar o.J., 9). In unserem Zusammenhang stellt sich damit auch die Frage, wie weit die Partizipation im Betrieb gehen und inwiefern sie greifen kann, wenn sich die ökonomischen Rahmenbedingungen vollkommen dem Einfluss der Arbeitenden entziehen.

Die Untersuchungsergebnisse zeigen, dass Partizipation im Sinne einer Beteiligung an Entscheidungen, die einen Einfluss auf die Rahmenbedingungen der Arbeit eröffnet, in beiden Branchen vor allem im Rahmen der Arbeits- bzw. Projektteams möglich ist. Sie bleibt damit inhaltlich und in ihrer Reichweite auf Fragen wie Dienst-einteilungen oder die Bewältigung der Vorgaben beschränkt. Offizielle Methoden der direkten Partizipation spielen eine geringe Rolle. Vor allem bestehen kaum Chancen auf strategische Partizipation, über die die Beschäftigten versuchen könnten, den steigenden Arbeitsdruck abzuwehren, der sich in höheren Belastungen niederschlägt. Es überwiegen vielmehr individuelle Arrangements, die von einer Präferenz für die Exit-Option, also den Arbeitsplatzwechsel, bis zu gegenseitiger Unterstützung im Team

oder einem Sich-Abfinden mit unbefriedigenden Arbeitsbedingungen reichen. Die Beschäftigten in den Pflegeorganisationen, insbesondere jene mit niedrigen Formalqualifikationen, beschränken ihre Ansprüche an Partizipation auf die unmittelbare Arbeit mit KlientInnen, wogegen die höher qualifizierten IT-Fachkräfte Mitsprache über die Rahmenbedingungen der Arbeit eher fordern. Ihr tatsächlicher Einfluss auf Leistungsvorgaben, Arbeitsbelastungen, Projekttermine oder Kundenanforderungen bleibt jedoch meist gering.

Den mangelnden individuellen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen kann auch die Interessenvertretung durch den Betriebsrat nicht wettmachen, so ein solcher überhaupt eingerichtet ist. Die äußeren Rahmenbedingungen, wie knappe Budgets, verschärfte Konkurrenz oder häufige Umstrukturierungen, erschweren eine Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen. In der mobilen Pflege wurde zudem eine große Distanz zwischen PflegerInnen und Betriebsrat festgestellt, insbesondere wenn letzterer von anderen Berufsgruppen in den Non-Profit-Organisationen gestellt wurde. Die PflegerInnen beklagten trotz des hochgradig kollektiv regulierten Arbeitsumfelds häufig ein Vertretungsdefizit. Dagegen schätzten die meisten Beschäftigten in den untersuchten IT-Unternehmen mit Betriebsrat diesen als nützlich und erreichbar ein, auch wenn sie meist zugleich betonten, die betriebliche Interessenvertretung »Gott-sei-Dank« noch nicht gebraucht zu haben. In den stark individualisierten Arbeitsbeziehungen gilt der Betriebsrat nämlich eher als letzte Schutzinstanz, an die man sich wendet, wenn alle individuellen Möglichkeiten ausgeschöpft sind.

Direkte und repräsentative Partizipation stehen nach den Ergebnissen dieser Untersuchung nicht in Gegensatz zueinander. Es handelt sich in der Regel vielmehr um getrennte Arenen der Arbeitsbeziehungen. Die kollektive Interessenvertretung kann aber die Chancen für die direkte Partizipation erhöhen. Dies war in den IT-Unternehmen teilweise auf kollektive Regelungen der Arbeitszeit, teilweise auf die Rolle des Betriebsrates als »Informationsdrehscheibe« zurückzuführen. Erst auf Basis ausreichender Information über gesamtbetriebliche Themen sind die einzelnen Beschäftigten in der Lage, ihre Interessen individuell gegenüber Vorgesetzten zu vertreten. In einer Pflegeorganisation wurde direkte Partizipation explizit in einer Betriebsvereinbarung geregelt. Im IT-Untersuchungssample fanden sich Beispiele für eine Politisierung der Arbeitsbeziehungen: Eigentümerwechsel, Umstrukturierungen und Personalabbau hatten in zwei Fällen zur Gründung bzw. Abwahl eines Betriebsrates geführt. Diese Beispiele zeigen, dass für die Betriebsratsarbeit grundsätzlich ungünstige Rahmenbedingungen durchaus zu einer Aufwertung der repräsentativen Partizipation in den Augen der IT-Beschäftigten führen können.

Wie wirken sich nun die Bedingungen »entgrenzter« Arbeit auf die Partizipationschancen aus? Die räumliche Entgrenzung der Arbeit war in beiden Branchen als wichtige Barriere für direkte und repräsentative Partizipation zu erkennen: Arbeit bei Kunden erschwert den Kontakt zu KollegInnen; Leiharbeitskräften fehlt die Einbindung in den »eigenen« Betrieb meist völlig. Im Hinblick auf die Arbeitsorganisation zeigte die Untersuchung der IT-Betriebe, dass Projektarbeit nicht automatisch mit einer Ausweitung von Handlungsspielräumen gleichzusetzen ist. Gerade bei kurzfristigen und gleichzeitig zu erledigenden Projekten können Spielräume *de facto* gravierend eingeschränkt und die Belastungen nach oben geschraubt werden.

Was die Arbeitsverträge betrifft, so sind Selbstständige und freie DienstnehmerInnen zwar nicht in die Vertretungsstrukturen im Betrieb eingebunden, sie sind

aber nicht generell gegenüber den »Stammebelegschaften« benachteiligt. Vielmehr variieren ihre Partizipationschancen unmittelbar mit ihrer Marktposition: Wenn dies auch keineswegs die Regel ist, können Einzelne die Bedingungen ihrer Arbeit doch wesentlich besser gestalten als die Beschäftigten in »Normalarbeitsverhältnissen«. Die Gestaltung der Arbeitszeit hat in den IT-Unternehmen eher eine »Normalisierung« erfahren, insofern extrem lange Arbeitszeiten seltener vorkommen als früher. Bei manchen Positionen, wie ProjektleiterInnen, bündelt sich jedoch die entgrenzte zeitliche Verfügbarkeit, die bei den PflegerInnen als generelle Tendenz festzustellen ist. Dadurch werden Partizipationschancen massiv beeinträchtigt: Die geringe Planbarkeit der Arbeitszeit erschwert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erheblich. Für ein Engagement gemeinsam mit den KollegInnen oder im Betriebsrat bleiben weder Zeit noch Energie.

Insgesamt bleiben die Gestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten – und zwar keineswegs nur wegen der Bedingungen »entgrenzter« Arbeit – meist auf die Ausführung der Tätigkeit, also die Pflege und Betreuung von KlientInnen oder die Entwicklung von Software nach Kundenvorgaben, beschränkt. Die Rahmenbedingungen der Arbeit und insbesondere die zur Verfügung stehenden zeitlichen und ökonomischen Ressourcen zu ihrer Bewältigung können kaum beeinflusst werden. Von den Beschäftigten eingebrachte Vorschläge werden v.a. in der Pflege häufig als unfinanzierbar zurückgewiesen. Offizielle Partizipationsformen führen, wenn sie überhaupt vorkommen, daher eher zu Resignation als zu stärkerem demokratischem Engagement. Und die Delegation von Verantwortung kann auch nicht als Demokratisierung verbucht werden – viel zu leicht schlägt sie in »Selbstorganisation von Überlastung« (Nick et al. 2004) um.

Im Hinblick auf die Zukunft der Betriebsratsarbeit zeigten die Untersuchungsergebnisse, dass eine wirksame betriebliche Interessenvertretung die Anpassung der Strukturen an die organisatorische Realität voraussetzt: Dies betrifft die Verankerung des Betriebsrates in räumlich getrennten Außenstellen ebenso wie die Notwendigkeit der Freistellung von BetriebsrätInnen auch in kleineren Betrieben. Und nicht zuletzt müssen für doppelt belastete Frauen erst Spielräume und Rahmenbedingungen für politisches Engagement geschaffen werden. Zudem gilt es Brücken zu bauen zwischen den verschiedenen Berufsgruppen sowie zwischen Frauen und Männern: Die Trennlinien innerhalb der Belegschaften sind häufig auch Barrieren zwischen dem Betriebsrat und einem Teil der von ihm Vertretenen. Ohne Gesprächsbasis und Vertrauensverhältnis ist Interessenvertretung aber nicht wirksam.

Stellt man das vorgefundene Ausmaß an Partizipation den normativen Konzepten einer Demokratisierung der Arbeitswelt gegenüber, so wird deutlich, dass in diesen interessanten Dienstleistungsbranchen mit Zukunft nicht allzu viel erreicht ist. Ermutigend im Hinblick auf dieses Ziel ist allenfalls, dass die Arbeitenden durchaus Ansprüche an Beteiligung stellen und einen realistischen Blick auf die Realisierungsmöglichkeiten haben. Sie betonen, dass ein Einfluss auf die Rahmenbedingungen, also auf die staatlichen Budgets und auf die Entscheidungen der Eigentümer erforderlich wäre, wollte man die eigenen Arbeitsbedingungen effektiv beeinflussen. Damit kommen wir wieder auf die oben zitierte Haltung von Fritz Vilmar zur Wirtschaftsdemokratie zurück: Vielleicht klarer als manche WissenschaftlerInnen sehen die von uns befragten PflegerInnen und IT-Fachleute, dass Mitbestimmung am Arbeitsplatz nur dann wirkungsvoll sein kann, wenn es gelingt, in den hektischen

Tanz der Renditesteigerungen, Konzernumstrukturierungen und Budgetkürzungen Vernunft einziehen zu lassen.

Literatur

- Castells, Manuel (1996) *The Information Age: Economy, Society and Culture*, Bd. 1: *The Rise of the Network Society*, Malden
- Dörre, Klaus (2002) *Kampf um Beteiligung*, Westdeutscher Verlag, Opladen
- Kratzer, Nick/ Boes, Andreas/ Döhl, Volker/ Marrs, Kira/ Sauer, Dieter (2004) *Entgrenzung von Unternehmen und Arbeit - Grenzen der Entgrenzung*; in: Beck, Ulrich/ Lau, Christoph (Hg.) *Entgrenzung und Entscheidung*, Suhrkamp, Frankfurt a. M. Max Planck Institut für Gesellschaftsforschung Köln (Hg.) (2002) *Arbeitsbeziehungen in Deutschland: Wandel durch Internationalisierung*, Bericht über Forschung am MPIfG
- Vilmar, Fritz (o.J.) *Wirtschaftsdemokratie - Zielbegriff einer alternativen Wirtschaftspolitik. Kritische Bilanz und Aktualität nach 40 Jahren*, Global Labour Institute, S. 9

Anmerkungen

- 1 Siehe www.forba.at und www.node-research.at; Projektteam: Hubert Eichmann, Jörg Flecker, Christoph Hermann, Manfred Krenn, Ulrike Papouschek (alle FORBA), Annemarie Hofstadler und Ruth Simsa (NPO-Institut) und Cäcilia Weiermair (ZSI)

Die Forderungen von work@flex

- ◆ Gleiches (Arbeits- und Sozial-)Recht für alle
- ◆ Ausweitung der geltenden Kollektivverträge auf atypisch Beschäftigte
- ◆ Grundsicherung für alle
- ◆ Vertretung durch den Betriebsrat

Mehr Informationen zu Angebot,
Service und Forderungen auch
unter www.interesse.at

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
Eva Scherz, Tel. (01) 313 93 DW 347
eMail: eva.scherz@gpa.at, interesse@gpa.at

