

**Projekt:
Entgrenzung von Arbeit und Chancen zur Partizipation
(EAP)**

EAP-Diskussionspapier 6:

Entgrenzte Arbeit und Partizipations- chancen: Schlussfolgerungen

Jörg Flecker, Manfred Krenn

Auszug aus dem EAP-Zwischenbericht, Februar 2004

INHALT

<i>ENTGRENZTE ARBEIT UND PARTIZIPATIONSCHANCEN: SCHLUSSFOLGERUNGEN</i>	1
1. <i>„ENTGRENZUNG“ VON ARBEIT</i>	1
2. <i>CHANCEN ZUR PARTIZIPATION</i>	3
3. <i>WAS BEEINFLUSST PARTIZIPATIONSCHANCEN? GRUNDLEGENDE FRAGESTELLUNGEN</i>	4
4. <i>HYPOTHESEN: PARTIZIPATIONSCHANCEN UNTER BEDINGUNGEN „ENTGRENZTER“ ARBEIT</i>	11

ENTGRENZTE ARBEIT UND PARTIZIPATIONSSCHANCEN: SCHLUSSFOLGERUNGEN

Dieses Forschungsprojekt soll die Frage beantworten, wie sich Teilhabe- und Partizipationschancen verschiedener Gruppen von Arbeitskräften im Zuge der als „Entgrenzung“ beschriebenen Veränderungen der Erwerbsarbeit entwickeln. Es wird also nach den Folgen verschiedener Entgrenzungsphänomene (Flexibilisierung, „Vermarktlichung“, Deregulierung, Subjektivierung etc.) auf die direkte und repräsentative Partizipation gefragt. Zugleich geht es auch um die Verschiebungen zwischen den Partizipationsformen (z.B. von repräsentativ zu individuell) und um die Wechselwirkung zwischen diesen.

Schließlich sollen im Zusammenhang mit Partizipation nicht nur die Formen, sondern auch die Inhalte analysiert werden. Dazu gehört auch, nach den Möglichkeiten zu fragen, die Folgeprobleme der „Entgrenzung“ für die Arbeitskräfte in den Griff zu bekommen, welche die verschiedene Partizipationsmuster bieten. Bevor wir erste, für die weitere Forschungsarbeit wichtige Überlegungen zum Zusammenhang von „Entgrenzung“ und Partizipation vorstellen, wollen wir noch einmal kurz das im Projekt erarbeitete spezifische Verständnis der zentralen Begriffe „Entgrenzung“ und Partizipation zusammenfassend darstellen.

1. „ENTGRENZUNG“ VON ARBEIT

Mit Entgrenzung bezeichnet man in der Regel, dass bisherige gesellschaftliche Standards und Normen der Erwerbsarbeit in ihrer Geltung geschwächt werden. Wir wählten diesen beliebten Begriff als Ausgangspunkt, um damit aktuelle Veränderungen in vielen Arbeitsfeldern zu umreißen, möchten aber in der Analyse von den spezifischeren Phänomenen ausgehen, die damit pauschal bezeichnet werden.

Entgrenzung von Arbeit lässt sich konkreter und begrenzter fassen als Entgrenzung *der Nutzung von Arbeitskraft* in Relation zu bisherigen oder in anderen Arbeitsfeldern geltenden Standards und Normen. Folgende Entgrenzungsformen oder –phänomene haben wir dabei unterschieden:

Tabelle 1-1: Entgrenzung der Nutzung von Arbeitskraft

Dimension von Entgrenzung	Formen der Nutzung der Arbeitskraft
Arbeitszeit	Wann? Wie lange? Wann nicht? Wie planbar?
Ort	Wo? Wo nicht? In welchen (räumlich verteilten) Kooperationen?
Arbeitskraft/Person	Was von der Arbeitskraft? Welche „Anteile“ der Person?
Arbeitsteilung, Rolle	Für welche Tätigkeit? Mit welcher Zuständigkeit und Verantwortung?
Vertrag	Wie stark ist der Warencharakter der Arbeitskraft?
Betriebsorganisation	In welchem sozialen Zusammenhang? Welche Bindungen?

Ein Teil dieser Dimensionen, insbesondere Zeit, Ort und Vertrag, werden häufig zusammenfassend als Flexibilisierung bezeichnet (vgl. Kratzer 2003). Es geht dabei um eine Steigerung der Verfügbarkeit der Arbeitskraft für das Unternehmen. Andere Dimensionen, wie die Arbeitsteilung und die Abgrenzung zwischen Arbeitskraft und Person spielen in den Diskussionen über Selbstorganisation und Subjektivierung von Arbeit eine zentrale Rolle. Hier geht es um die konkrete Anwendung und Verausgabung von Arbeitskraft.

Bleibt schließlich die Dimension der Betriebsorganisation: Diese Dimension brauchen wir, weil sie insbesondere für die repräsentative Partizipation zentral ist. Es geht dabei um die Nutzung der kollektiven Arbeitskraft mit den Aspekten der Kooperation als Produktivkraft und der Möglichkeit der Entwicklung von Vertrauensbeziehungen und Solidarität. Entgrenzungsphänomen ist die Schwächung bis Auflösung des Betriebs als soziale Einheit (durch Auslagerung, Netzworkebildung, Kurzfristigkeit etc.).

Ausgangspunkt der Diagnose einer Entgrenzung sind (bisherige) gesellschaftliche Normvorstellungen und Standards der Nutzung von Arbeitskraft. Daher ist die Messlatte eher das männliche Normalarbeitsverhältnis, noch dazu in bestimmten Wirtschaftszweigen (Industrie, Finanzdienstleistungen, öffentlicher Dienst). Konsequenterweise sprechen wir daher davon, dass Entgrenzung in vielen Frauenarbeitsbereichen keine neue Entwicklung ist, sondern dass es so etwas wie „traditionell entgrenzte“ Arbeit in vielen Frauenarbeitsbereichen im Dienstleistungssektor bereits seit langem gibt. In einer Gender-Perspektive kann es zudem nicht bei der Feststellung von Entgrenzungsphänomenen bleiben, sondern es gilt auch, deren Folgen für die Reproduktions- und Sorgearbeit einzubeziehen.

Auf fast allen von uns gewählten Dimensionen zeigt die Literatur im Großen und Ganzen tatsächlich Tendenzen der Entgrenzung im dem Sinn, dass bisherige Standards der Arbeitskraftnutzung aufgeweicht, Grenzen gedehnt oder immer häufiger überschritten werden¹. Nur in der Dimension der Arbeitsteilung ist der Trend keineswegs eindeutig. Hier haben wir es in bestimmten Bereichen mit einer Abnahme des Grades der Arbeitsteilung durch funktionale Flexibilisierung und Selbstorganisation (Entgrenzung),

¹ Siehe dazu ausführlicher Diskussionspapier 1“Umbruch der Erwerbsarbeit – „Dimensionen“ von Entgrenzung.

in anderen aber mit Tendenzen zu einer rigideren Arbeitsteilung zu tun. Außerdem sind die Auswirkungen dieser Ent- und Begrenzungen im Vergleich zu den anderen Dimensionen noch deutlicher als ambivalent einzuschätzen, insofern abnehmende Arbeitsteilung und höhere Autonomie in der Arbeitsdurchführung nicht *per se* als Humanisierung der Arbeit bewertet werden kann.

2. CHANCEN ZUR PARTIZIPATION

Wir haben Partizipation zunächst im Hinblick auf die Form definiert und folgende Arten der Partizipation unterschieden: Direkte Partizipation mit Selbstorganisation in der Arbeit (delegativ) und Beteiligung an Planungen und Entscheidungen des Management (konsultativ). Als weitere Form der individuellen Partizipation geht es uns um die Beachtung von Bürgerrechten im Betrieb. Als repräsentative oder indirekte Partizipation wird die Vertretung etwa durch einen Betriebsrat verstanden. Schließlich soll auch die Beziehung zwischen Beschäftigten und Interessenvertretungen, insbesondere Gewerkschaften, berücksichtigt werden.

Der Begriff der Partizipation benötigt unseres Erachtens aber auch einen inhaltlichen Bezugspunkt. Ausgangspunkt sind die unterschiedlichen Machtpotentiale im kapitalistischen Arbeitsverhältnis und die im Prinzip unterschiedlichen Interessen von Beschäftigten und Eigentümern. Daraus abgeleitet muss sich eine „demokratische“ Partizipation im Betrieb daran messen lassen, inwiefern sie zu einer Verminderung dieser Machtungleichgewichte beiträgt.

Das hängt unter anderem davon ab, zu welchem Zweck Beteiligung im Betrieb praktiziert wird. Handelt es sich um eine einseitige, vom Management gewährte Partizipation mit dem Ziel wirtschaftlicher Effizienzsteigerung, bleiben die Machtasymmetrien dadurch unangetastet. Nimmt Partizipation allerdings die Form eines machtrelevanten Austauschprozesses an, dann müssen Bedürfnisse und Ansprüche von Beschäftigten Eingang in betriebliche Kompromissbildungen finden. In diesem Sinne ist Partizipation, die zu einer Demokratisierung der Arbeitswelt beiträgt, ein Konfliktlösungsmuster, in dem unterschiedliche Interessen einer gerechten Lösung – im Sinne eines für beide Seiten tragfähigen Kompromisses – zugeführt werden. Zum Kriterium wird damit auch, inwiefern Gerechtigkeitsvorstellungen von Beschäftigten in Entscheidungsprozessen eine Rolle spielen.

In diesem Sinne zielt Selbstorganisation und Beteiligung auf ein Mindestmaß an Selbstbestimmung (bzw. Kontrolle) der Beschäftigten über ihre Arbeitssituation sowie auf die Möglichkeit, Arbeitserfordernisse und jenseits der Arbeitswelt liegende Anforderungen und Bedürfnisse aufeinander abstimmen zu können. Somit geht es uns nicht nur um Formen der Partizipation, also darum, wie Einfluss genommen, sondern auch darum, was beeinflusst werden kann.

Wenn wir bei unserem Verständnis von Entgrenzung v.a. auf die Veränderungen in der Nutzung von Arbeitskraft Bezug nehmen, so stellt sich beim Thema Partizipation die

Frage, inwiefern Beschäftigte darauf Einfluss nehmen können. Damit wird klar, dass sich der Begriff der Partizipation (oder gar Autonomie) nicht auf die Art der Arbeitsdurchführung beschränken kann, sondern auch die Bedingungen für die Verausgabung und Reproduktion der Arbeitskraft in den Blick nehmen muss. Insofern ist die Bewältigung von Konflikten um die Verausgabung und Nutzung der Arbeitskraft im Betrieb gewissermaßen eine Nagelprobe für Mitbestimmung und Partizipation unter den Bedingungen entgrenzter Arbeit. Das bezieht sich in der Folge auch auf die Formen und Ebenen von Partizipation, d.h. die Frage nach den emanzipatorischen Wirkungen von direkter, repräsentativer und überbetrieblicher Mitbestimmung.

Zu berücksichtigen ist dabei – gerade unter dem Eindruck von konstatierten Tendenzen zur Polarisierung und Segmentierung – allerdings auch, dass die Chancen zu Partizipation im Betrieb erheblich zwischen unterschiedlichen Beschäftigtengruppen variieren. Soziale Merkmale wie Geschlecht, Qualifikationsniveau, Arbeitsmarktposition, ethnische/nationalstaatliche Zugehörigkeit sowie soziale Strukturmuster, wie Unternehmenskultur und Anerkennungsverhältnisse, spielen dabei eine entscheidende Rolle.

3. WAS BEEINFLUSST PARTIZIPATIONSCHANCEN? GRUNDLEGENDE FRAGESTELLUNGEN

Wir versuchen im Projekt Aussagen darüber zu treffen, welche Partizipationsformen mit welcher Zielsetzung und mit welchen Wirkungen unter bestimmten Bedingungen entgrenzter Arbeit (in IT-Dienstleistungen und mobile Pflege) vorzufinden sind.

- Dabei gehen wir von der grundlegenden Fragestellung aus: Welche Faktoren beeinflussen Partizipationschancen im Betrieb überhaupt (siehe Schaubilder)?
- Um dann der Frage nachzugehen, welche Wirkung mobile Arbeit, flexibilisierte Beschäftigungsverhältnisse, verstärkte KundInnenorientierung oder Arbeitszeitflexibilisierung auf die Partizipationschancen von Beschäftigten haben. Welche der Faktoren, die Partizipationschancen beeinflussen, werden davon in welcher Weise betroffen? Was bedeutet das für die Partizipationschancen unterschiedlicher Beschäftigtengruppen?
- Die Frage nach den Partizipationschancen beinhaltet aber neben jener nach den Formen zwei (für die Bewertung) wichtige Aspekte:
 1. Zweck: Zu welchem Zweck, mit welchem Ziel wird Partizipation betrieben? Welchen Einfluss haben die Beschäftigten auf:
 - ihre Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit, Entgelt, Leistungsanforderungen, ...)?
 - Arbeitsinhalt und –abläufe, Kooperationsbeziehungen?
 - Vereinbarkeit von betrieblichen Anforderungen und privaten Bedürfnissen?
 2. Wirkung: Mit welchen Wirkungen ist Partizipation verbunden? D.h. hier stellen wir die Frage nach den Resultaten von Partizipation und damit auch nach den Durchsetzungschancen. Gleichzeitig fangen wir damit auch den Aspekt ein, ob

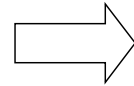
Partizipation zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Reduzierung der Machtungleichgewichte beiträgt.

- Wir müssen aber auch die subjektiven Ansprüche der Beschäftigten an ihre Arbeit im Betrieb und an Partizipation erfassen. Damit im Zusammenhang stehen die konkreten Erfahrungen, die die Betroffenen mit Partizipation bisher gemacht haben. Dies kann nämlich erheblichen Einfluss auf ihre Haltung zu Partizipation haben (Motivation oder Resignation).

Hintergrund

Strukturelle Faktoren

- Arbeitsmarktsituation/Stellung am Arbeitsmarkt
- Ökonomische Rahmenbedingung des Betriebs
- Arbeitsteilung: Erwerbsarbeit – Reproduktions-, Sorgearbeit
- Geschlechterverhältnis
- Kollektivmacht / Branche
- Ev. Ethnie



Individuelle Faktoren (sozialen Ursprungs)

I 1

Individuelle (Macht-)Ressourcen

- Ökonomisches Kapital
Vermögen, Besitz
- Kulturelles Kapital
Qualifikationen (Berufsabschlüsse, Weiterbildung), Auftreten, Sprachfähigkeit, Selbstbewusstsein
- Soziales Kapital
stabiles Netz v. soz. Kontakte (zu Kolleg., Vorgesetzten, Mgt., BR), auf wen kann man sich im Betrieb verlassen
- Symbolisches Kapital
Berufsprestige, Position i. d. innerbetriebl. Prestigeordnung, Anerkennung

I 2

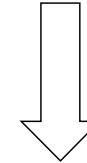
Subjektive Ansprüche

- Mentalitäten,
- Deutungsmuster
- soziale Identitäten

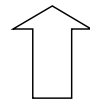
I 3

Position im sozialen Feld Betrieb

- Stamm-, Randbelegschaft
- Vollzeit, Teilzeit
- Dauer der Betriebszugehörigkeit
- BR-Kerngruppen



Was beeinflusst individuelle
Partizipationschancen im Betrieb?



B 1

Arbeitsorganisation

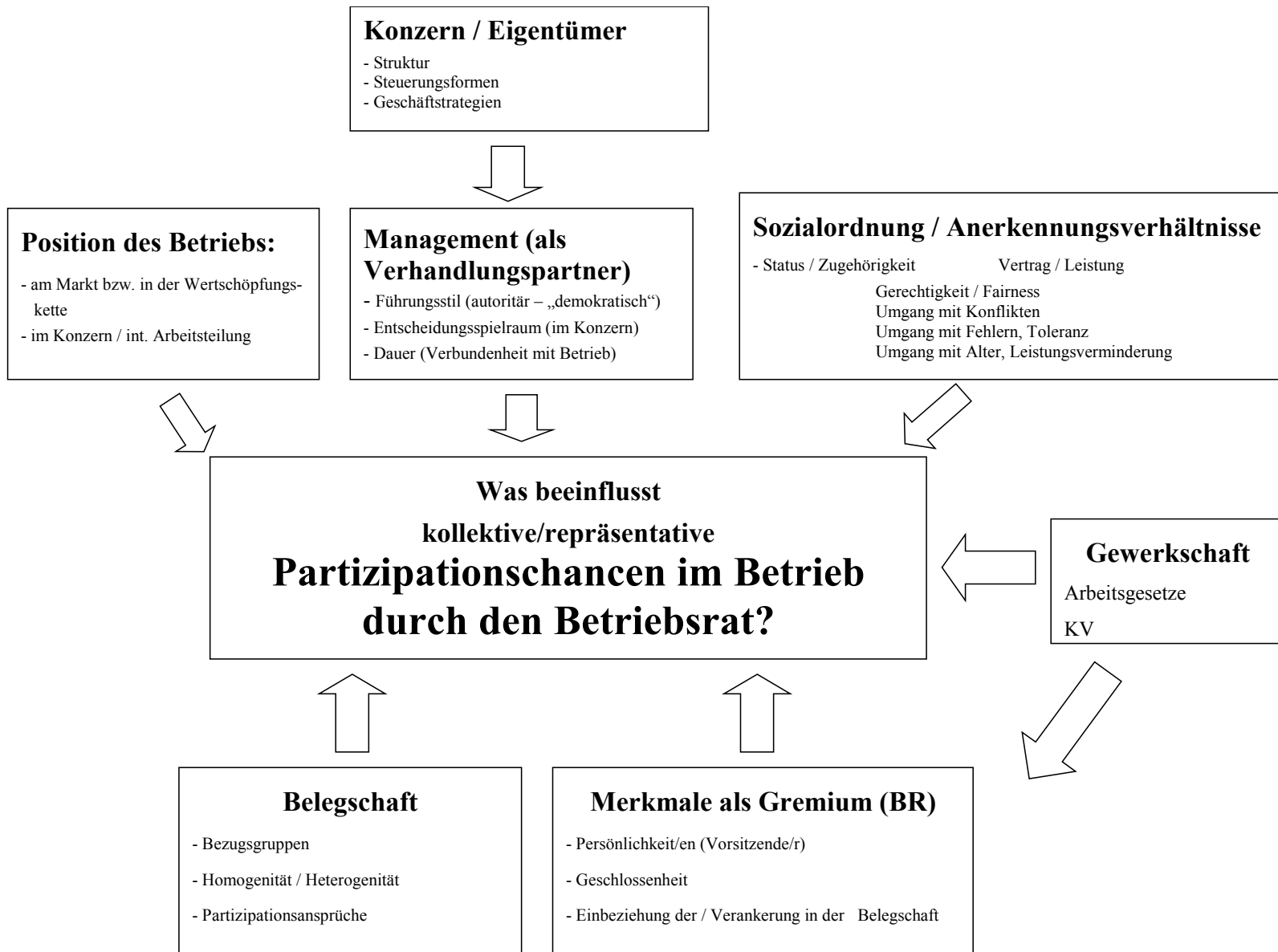
- zeitl., qualifik., soziale Spielräume (Arbeit)
- Kontrollformen, Leistungs politik
- Hierarchie: Zentralisierung/Dezentral.



B 2

Sozialordnung / Anerkennungsverhältnisse

- Führungsstil (autoritär – „demokratisch“)
- Integrationsmodus zwischen
Status / Zugehörigkeit ----- Vertrag / Leistung
Gerechtigkeit / Fairness
Umgang mit Konflikten
Umgang mit Fehlern, Toleranz
Umgang mit Alter, Leistungsverminderung
- BR-Typ / kein BR



Kommentar zum Schaubild: Was beeinflusst individuelle Partizipationschancen?

Wenn wir uns im Projekt die Frage nach den Partizipationschancen von Beschäftigten unter den Bedingungen „entgrenzter“ Arbeit (mobile Arbeit, flexibilisierte Beschäftigungsverhältnisse, verstärkte KundInnenorientierung, Arbeitszeitflexibilisierung) stellen, dann müssen wir zunächst klären, von welchen Faktoren die Partizipationschancen - und zwar die individuellen wie die kollektiven – im Betrieb beeinflusst werden. Wir haben daher versucht, die Einflussfaktoren auf den verschiedenen Ebenen in Schaubildern darzustellen.

Hinsichtlich der individuellen Partizipationschancen im Betrieb unterscheiden wir dabei strukturelle Faktoren (gewissermaßen als Hintergrund) von den betrieblichen Bedingungen und den Einflüssen, die auf der individuellen Ebene wirksam sind. Unter Der Begriff Partizipationschancen umfasst neben der Anerkennung als AkteurIn in den betrieblichen Sozialbeziehungen die Handlungs- und Einflussmöglichkeiten von Beschäftigten im Betrieb in bezug auf ihre Arbeitsbedingungen, Form und Inhalt der Arbeit sowie auf die Gestaltung des Verhältnisses von Arbeit und Leben (Balance von betrieblichen Erfordernissen und außerbetrieblichen, privaten Bedürfnissen).

Strukturelle Faktoren

Die als Hintergrund wirkenden strukturellen Faktoren lassen sich dabei in folgende Einflüsse aufspalten:

- Arbeitsmarktsituation/Stellung am Arbeitsmarkt
- Ökonomische Rahmenbedingung des Betriebs
- Arbeitsteilung: Erwerbsarbeit – Reproduktions- und Sorgearbeit
- Geschlechterverhältnis
- Gewerkschaftliche Organisation und Vertretung
- Ethnische Differenzierung

Die Arbeitsmarktsituation in einer Branche steckt sowohl für die Betriebe als auch für die Beschäftigten den Raum an Alternativen und Ausweichmöglichkeiten zum konkret existierenden Arbeitsverhältnis ab. Aus der Sicht der Beschäftigten bedeutet dies in einer Situation des Arbeitskräftemangels – wie sie etwa für die Hype-Phase in den IT-Dienstleistungen charakteristisch war – einen Zuwachs an primären Machtressourcen bei innerbetrieblichen Aushandlungsprozessen und damit eine Stärkung ihrer Partizipationschancen.

Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen des Unternehmens wiederum stecken ökonomische Handlungsspielräume ab und wirken sich, vermittelt über darin versteckte Zwänge, auf die Partizipationsbedingungen aus.

Ein struktureller Einfluss auf die Partizipationschancen geht auch von der gewerkschaftlichen Kollektivmacht in einer Branche aus. Branchen mit einem hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad und durchsetzungsfähigen Gewerkschaften können über

kollektivvertragliche Vereinbarungen günstigere oder ungünstigere Rahmenbedingungen für die Partizipationschancen im einzelnen Betrieb schaffen, aber darüber hinaus auch insgesamt das Partizipations- und Mitbestimmungsklima (die Legitimität von Ansprüchen und Interessen) grundlegend prägen.

Betriebliche Bedingungen

Bei den betrieblichen Bedingungen unterscheiden wir zunächst zwischen den Aspekten Arbeitsorganisation und Sozialordnung/Anerkennungsverhältnisse.

Im Bereich der Arbeitsorganisation sind es zum einen die zeitlichen, qualifikatorischen und sozialen Spielräume, die die konkreten Tätigkeiten selbst beinhalten, die für Partizipationschancen von Bedeutung sind. Damit im Zusammenhang steht aber auch der in der Art der Tätigkeit und ihrer organisatorischen Fassung enthaltene Grad an Persönlichkeitsförderlichkeit der Arbeit, der für Partizipationsmöglichkeiten eine wichtige Rolle spielt. Die in die Arbeitsorganisation eingelassenen Kontrollformen und die Leistungs politik spielen dabei ebenfalls eine wichtige Rolle.

In den in einem Unternehmen/Betrieb vorherrschenden Anerkennungsverhältnissen spiegelt sich wiederum die konkrete Form der sozialen Herrschaft (vgl. Kotthoff 2000). Diese vermittelt sich zum einen über den Führungsstil des Management, der zwischen den Polen „autoritär“ und „demokratisch“ schwanken kann. Sie drückt sich aber v.a. auch darüber aus, ob die Integration der Beschäftigten in den Betrieb primär auf Zugehörigkeit und innerbetrieblichen Status beruht oder aber auf Leistung und Vertrag. In die Unterschiede dieser grundlegenden sozialen Beziehungs- und Integrationsformen sind unterschiedliche Partizipationschancen für die Beschäftigten eingelagert. Damit werden Fragen der Gerechtigkeit und Fairness im Unternehmen, Fragen des Umgangs mit Konflikten und Fehlern sowie Fragen der Toleranz berührt.

Individuelle Faktoren

Die auf der individuellen Ebene angesiedelten Faktoren sind als Ausdruck sozialer Prozesse zu begreifen und lassen sich in unserem stark an das Bourdieusche Konzept angelehnten Verständnis in individuelle (Macht)Ressourcen, Ansprüche an die Arbeit und Mentalitäten sowie die individuelle Position im sozialen Feld Betrieb auffächern (vgl. Bourdieu 1983, Hofbauer 1992).

Die Möglichkeiten, sich an relevanten Prozessen und Entscheidungen im Betrieb zu beteiligen, hängen in hohem Maße von den Machtverhältnissen ab. Dabei sind die Machtressourcen auf die einzelne Akteure im Aushandlungsprozess zurückgreifen können, von entscheidender Bedeutung. Die individuellen Machtressourcen setzen sich folgendermaßen zusammen: Das ökonomische Kapital, über das Beschäftigte in Form von Vermögen und Besitz verfügen, stellt ein (ökonomisches) Sicherheitsnetz dar, das die Angewiesenheit und Abhängigkeit vom konkreten Arbeitsverhältnis mildern oder verstärken kann und damit den Spielraum für Handlungsoptionen bzw. das Einlassen auf risikoreiche Partizipation (Konflikte) erweitern oder einengen. Das kulturelle Kapital, in Form von Berufsabschlüssen und Weiterbildungszertifikaten bzw. die auf

diesem Hintergrund ausgebildeten Kompetenzen, wie Sprachfähigkeit und das Auftreten im Betrieb, sowie das darauf aufbauende Selbstbewusstsein (als Akteur) prägen Partizipationsfähigkeiten und -ansprüche und damit auch die individuellen Partizipationschancen dar. Der Einfluss des sozialen Kapitals wiederum drückt sich v.a. in einem stabilen Netz von sozialen Kontakten im Betrieb (zu KollegInnen, Vorgesetzten, Management, Betriebsrat) aus und damit im Ausmaß, in dem man sich auf andere verlassen kann. Aber auch außerbetriebliche Freundschaftsbeziehungen können als „Auffangnetz“, Unterstützung bei Arbeitsplatzwechsel oder auch zur Sicherung emotional-psychischer Stabilität eine Rolle spielen. In welchem Ausmaß sich diese drei Kapitalsorten in symbolisches Kapital in Form von Berufsprestige, innerbetrieblichen Status oder Position in der innerbetrieblichen Prestigeordnung umwandeln lassen, stellt ebenfalls einen wichtigen Faktor für Partizipation dar. Das heißt, die Gesamtheit der Ausstattung mit diesen miteinander im Zusammenhang stehenden Kapitalsorten beeinflusst in hohem Maße die primären Machtressourcen von Beschäftigten im Betrieb und damit auch ihre Chancen und Möglichkeiten auf betriebliche Prozesse Einfluss nehmen zu können.

Auf dem Hintergrund einer zunehmenden Deregulierung und Subjektivierung von Arbeit (beide Tendenzen spielen im Entgrenzungsdiskurs eine zentrale Rolle) kann man davon ausgehen, dass diese individuellen Machtressourcen für innerbetriebliche Aushandlungsprozesse und Partizipationschancen an Bedeutung gewinnen. Diese Entwicklung lässt wiederum eine stärkere Differenzierung von Partizipationschancen je nach Kapitalausstattung erwarten, wofür auch die empirisch festgestellten Tendenzen einer zunehmenden Polarisierung und Segmentierung der Arbeitsbedingungen zwischen unterschiedlichen Beschäftigtengruppen ein starkes Indiz darstellen.

Daneben sind die Aspirationen, die sich aus dem jeweiligen (sozialstrukturell geprägten) Habitus ergeben, von Bedeutung. Das bezieht sich zum einen auf die von sozialen Milieus geprägten Mentalitäten und zum anderen auf die Ansprüche an die Arbeit und damit verbunden in der Folge auch an Partizipation. Das heißt, hier stellt sich die Frage, inwiefern und in welchem Ausmaß sich Beschäftigte überhaupt im Betrieb als Akteure begreifen, Interessen in diesem Zusammenhang als legitim betrachtet und dementsprechende Mitsprache- und Mitbestimmungsansprüche ausgebildet und geltend gemacht werden. Erwerbsarbeitsorientierungen, Akteursidentitäten und Interessenausbildung sind zentrale Faktoren dafür, welche Ansprüche an die Arbeit und an Partizipation im Betrieb überhaupt gestellt werden. Wobei Geschlecht und soziale Klassenlage entscheidende Quellen für diese Ansprüche darstellen.

Eine wesentliche Rolle für die Partizipationschancen spielt auch die jeweilige Position von Beschäftigten im sozialen Feld Betrieb, die sich auch als Grad der Integration in den Betrieb fassen lässt. Diese drückt sich darin aus, ob man zur Stamm- oder zur Randbelegschaft bzw. zu den Kerngruppen der Vertretung durch den Betriebsrat gehört, eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung inne hat und wie lange man bereits im Betrieb beschäftigt ist.

Ausgehend von dieser Komplexität der Einflussfaktoren auf Partizipationschancen im Betrieb ist die Frage zu klären, wie sich Bedingungen „entgrenzter“ Arbeit (wie mobile Arbeit, flexibilisierte Beschäftigungsverhältnisse, verstärkte KundInnenorientierung, Arbeitszeitflexibilisierung) auf die einzelnen Faktoren auswirken: Werden bestimmte Faktoren in ihrer Wirkung verstärkt und verlieren andere an Bedeutung? Was heißt das für die Partizipationschancen für unterschiedliche Beschäftigtengruppen?

4. HYPOTHESEN: PARTIZIPATIONSCHANCEN UNTER BEDINGUNGEN „ENTGRENZTER“ ARBEIT

1. Betriebsorganisation und Beschäftigungsverhältnisse:

Auslagerungen von Arbeit, Arbeit in Netzwerken, Spaltung von Belegschaften in Kern und Rand etc. werfen eine Reihe von Fragen auf, die für die Untersuchung von Partizipationschancen, -formen, -zwecken und -wirkungen wichtig sind:

- Wie sind Selbstorganisations-, Gestaltungs- und (andere direkte) Partizipationschancen auf unterschiedliche Gruppen (nach Beschäftigungsverhältnis, Kern/ Rand, Betriebszugehörigkeit etc.) verteilt? Wie wirken sich Flexibilisierungsstrategien auf Partizipationschancen verschiedener ArbeitnehmerInnen aus? Welche Folgen haben mehrfache, vorübergehende oder unklare Betriebszugehörigkeiten (Leiharbeit, Arbeitseinsatz bei Kundenbetrieben, Arbeit in ausgegliederten Einheiten etc.)?
- Frage der Repräsentation: Wer wird von Betriebsräten oder Personalvertretungen tatsächlich in welchem Ausmaß vertreten? Wer hat Zugang? Für wen fühlen sich InteressenvertreterInnen in erster Linie zuständig? Wer sind ihre relevanten Bezugsgruppen? Wie gehen Sie mit Interessenkonflikten zwischen den verschiedenen Gruppen um?
- Wie kann über organisatorische Grenzen und soziale Spaltungen hinweg bzw. unter Bedingungen mobiler und verteilter Arbeit Solidarität entstehen? Wie steht es um die Möglichkeiten zu kollektivem Handeln?

Eigentlich steht dahinter die Frage nach der Veränderung betrieblicher Sozialordnung bzw. nach unterschiedlichen Sozialordnungen und ihren Auswirkungen auf Partizipationschancen. Es wäre also zu eng, nur die organisatorischen und formalen Aspekte der Betriebsorganisation zu berücksichtigen. Auch die „kulturelle“ Dimension ist wichtig (Normen, Anerkennung, Zugehörigkeitsgefühl, Ansprüche, Deutungsmuster etc.). Das verweist auf die Bedeutung der Zeitdimension: Zugehörigkeit, Vertrauen, Normen entwickeln sich im Laufe der Zeit, betriebliche Sozialisation braucht Zeit, Partizipation braucht nicht nur Zeit, sondern ist auch an Voraussetzungen gebunden, sie braucht bspw. auf Dauer angelegte Beziehungen. Regiert die Kurzfristigkeit, „rentieren“ sich Investitionen in Partizipation und in die Herstellung ihrer Voraussetzungen eventuell nicht. Auf jeden Fall nimmt Partizipation in einer zeitlich begrenzten, einmaligen

Kooperation eine andere Form und Qualität an als in einer dauerhaften Arbeitsbeziehung.

Im Hinblick auf die vertragliche Dimension ist das Recht auf Repräsentation zu berücksichtigen, das sich aus dem „Normalarbeitsverhältnis“ (hier inklusive Teilzeit) ergibt: Das Recht auf die Bildung eines Betriebsrates und auf Mitbestimmung ist Teil der sozialen Rechte, die sich aus dem Beschäftigungsstatus und nicht aus der Vertragsbeziehung ergeben. Die Zielsetzung, diesen Status auch gegenüber anderen Arbeitskräften (Tagelöhnern, LeiharbeiterInnen etc.) zu schützen, ist daher in der Anlage der betrieblichen Interessenvertretung eingebaut.

Eine erste Forschungsfrage des Projekts ist, wie die Partizipations- und Mitbestimmungsmöglichkeiten der Interessenvertretung in „traditionell entgrenzten“ Arbeitsformen einzuschätzen sind. Welche Chancen bestehen also bei mobiler Arbeit, bei Arbeit bei KundInnen/KlientInnen, bei variablen Arbeitszeiten, Leiharbeit, ausgelagerter Dienstleistungsarbeit etc. für welche Gruppen von Arbeitskräften? Daran knüpft die Frage an, wie sich aktuelle Veränderungen (hier: in der Betriebsorganisation und in den Beschäftigungsverhältnissen) auswirken. Wir fangen dies über den Vergleich zwischen mobiler Pflege und IT-Dienstleistungen ein, können aber auch allgemein daraus einen Nutzen ziehen, dass nicht alle Phänomene so neu sind und es schon länger Erfahrung mit bestimmten Organisationsformen gibt (die jetzt stärkere Verbreitung finden). Ausgangspunkt können jedenfalls die teilweise altbekannten Strukturprobleme der Partizipation und Interessenvertretung im Betrieb sein: Aufspaltung und Ausgliederung, Kern- und Randbelegschaften, unterschiedliche Arbeitgeber, mobile Arbeit, Klein- und Kleinstbetriebe etc.

Die *Untersuchungshypothesen* lauten:

- a) Im Zuge des Organisationswandels kommt es zu einer verschärften Polarisierung der Partizipationschancen - im Sinne von Selbstorganisation und Einfluss auf Arbeitsbedingungen - zwischen Kern- und Randbelegschaften sowie zwischen Qualifikationsniveaus. Auslastungsrisiko und zeitliche Anpassungserfordernisse werden auf Beschäftigungsgruppen abgewälzt, die zur Sicherung externer, numerischer Flexibilität eingesetzt werden (Leiharbeit, Outsourcing-Dienstleister, Scheinselbständige). Deren Partizipationschancen werden demnach weiter eingeschränkt.
- b) Die Strukturen der Interessenvertretung sind schwer an die neuen Betriebsstrukturen bzw. Netzwerke anzupassen. Dadurch kommt es zu Mängeln in der repräsentativen Partizipation.
- c) Die Trennungen innerhalb der und zwischen den Organisationen (Ausgliederung, mobile Arbeit etc.) wirken sich auf Interessen, wahrgenommene Gemeinsamkeiten und Zugehörigkeitsgefühle aus. Leistungsintensivierung und Konkurrenz verschärfen Tendenzen der Ausgrenzung und untergraben Solidarität und kollektives Handeln.

2. „Vermarktlichung“ und „Kundenorientierung“:

Immer mehr Organisationen versuchen marktorientierte Anreizsysteme und marktförmerige Beziehungsmuster in ihre Steuerungsformen einzubauen. Dezentrale Einheiten und auch einzelne Arbeitskräfte sollen möglichst direkt dem Markt ausgesetzt und auf Renditeziele verpflichtet werden. Verstärkte Konkurrenz innerhalb der Organisation und Orientierung an kurzen Fristen können die Folge sein.

Im Rahmen der Dezentralisierung, der Delegation von Verantwortung und der internen „Vermarktlichung“ von Unternehmen spielt die Beziehung der Arbeitskräfte zu den Kunden eine entscheidende Rolle. Wenn die Beschäftigten „den Kunden direkt ausgesetzt“ werden, vermittelt die Organisation nicht mehr im bisherigen Ausmaß zwischen Arbeitskräften und Kunden. Das heißt, dass Vorgesetzte (AbteilungsleiterInnen oder ProjektleiterInnen) oder organisatorische Regeln die Kundenanforderungen nicht mehr wie gewohnt filtern. Es zählt die Zielvorgabe, den Kundenauftrag ökonomisch effizient zu erledigen und zugleich den Kunden bzw. die Kundin an das Unternehmen zu binden.

Der ambivalente Zusammenhang mit Partizipation ist offensichtlich: Zum einen kann dieses *empowerment* Gestaltungschancen beinhalten, da es die Selbstorganisation ausweitet. Zum anderen geht der Schutz verloren, den die organisatorische Übersetzungsfunktion von Kundenanforderungen in Arbeitsanweisungen darstellte. Allerdings entscheiden die konkreten Rahmenbedingungen über die Wirkungen solcher Organisationsformen: Wie sind die Anreizsysteme und andere Kontrollformen gestaltet? Wie steht es um die Marktchancen? Wie groß ist die Konkurrenz? Eine Abschätzung der Wirkungen von Partizipation muss also auch die Machtrelation in der Beziehung zwischen Arbeitskraft und KlientIn berücksichtigen.

Unter dem Gesichtspunkt der repräsentativen Mitbestimmung bewirkt eine Bedeutungszunahme der unmittelbaren Kundenbeziehung eine Individualisierung der Arbeitsbeziehungen: Der möglicherweise geregelte Umgang der Vorgesetzten mit den ArbeiterInnen und Angestellten macht einer Vielfalt schwer zu überblickender Kundenbeziehungen Platz. Interessant sind hier die Möglichkeiten kollektiver Regulierung. Vor allem die Frage nach den Verfahrensregeln für die Gestaltung der Arbeit unter der Bedingung des Kundeneinflusses wird zu verfolgen sein: Einfluss auf die organisatorischen Regeln und Vorgaben (von den Leitbildern – „der Kunde ist König“ – über die Gestaltung von Zielvereinbarungen, Beurteilungen und variablem Entgelt bis zum sozialen Audit etc.).

Die „Kundenorientierung“ (als Organisationsform) ist u.E. einer der wichtigsten Aspekte in der Diskussion über die Entgrenzung von Arbeit und, wenn auch in unterschiedlicher Form, sowohl in der IT-Dienstleistung als auch in der mobilen Pflege bestimmend für die Arbeit.

Die *Untersuchungshypothesen* lauten:

1. Nicht nur für die Rand-, sondern auch für die qualifizierten Kernbelegschaften erzeugt die Flexibilisierung und „Vermarktlichung“ einen Anpassungsdruck, der als Einschränkung der Gestaltungs- und Einflussmöglichkeiten gedeutet werden kann.

2. „Kundenorientierung“ erhöht die Spielräume der Arbeitsdurchführung zumindest in der Beziehung zwischen ArbeitnehmerIn und Vorgesetzten. Das Ausmaß der Selbstorganisation hängt aber von der Machtposition der Kunden, von den ökonomischen Zielvorgaben etc. ab.
3. „Vermarktlichung“ und „Kundenorientierung“ stellen die Wirkung der Schutzfunktion der kollektiven Interessenvertretung in Frage, die an organisatorischen Regeln und Anweisungsbefugnissen von Vorgesetzten ansetzt. Die indirekte Managementkontrolle erfordert stärker partizipative und indirekte Formen der Regulierung von Arbeitszeit, Leistung und Arbeitsbedingungen.

3. *Variable Arbeitszeit und Ausdehnung der Arbeitszeit:*

„Entgrenzung“ in der zeitlichen Dimension wird im Projekt konkreter als Entstandardisierung im Sinne einer Ausdehnung der Arbeitszeit über gesellschaftliche oder arbeitsrechtliche Zeitstandards hinaus und im Sinne der Verbreitung variabler Arbeitszeiten, also der Entstandardisierung der Lage der Arbeitszeit und der Dauer der Tagesarbeitszeit, verstanden. Der Zusammenhang mit Fragen der Partizipation ergibt sich daraus, dass sich diese Erosion oder das Abweichen von Standards erstens auf die Chancen zur Partizipation auswirken kann, zweitens einen Gestaltungs- und Entscheidungsbedarf impliziert, also die Frage nach sich zieht, wer über den Arbeitseinsatz entscheidet, und drittens die kollektive Regulierung der Arbeitszeit grundlegend verändert. Es sind also folgende Aspekte zu unterscheiden:

- Auswirkung von Arbeitszeitformen und –mustern auf Partizipationschancen (z.B. Ausdehnung, variable Arbeitszeit und „Zeit zur Partizipation“, Lage der Arbeitszeit und Chancen zu Kommunikation mit KollegInnen etc.)
- Partizipation an der Gestaltung von Arbeitszeit (von Beteiligung bis zu zeitautonomen Gruppen, Selbständige), Einfluss auf die eigene Arbeitszeit (Gestaltbarkeit, Planbarkeit etc.)
- Regulierung der Arbeitszeit durch Interessenvertretung (Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen zu variablen Arbeitszeiten, Wirksamkeit der Begrenzung der Arbeitszeit etc.)

Eine Frage in diesem Zusammenhang könnte sein, welche Formen der Partizipation unter welchen Bedingungen geeignet sind, nachteilige Entwicklungen der „Entgrenzung“ der Arbeitszeit hintan zu halten bzw. die negativen Folgen für die Beschäftigten zu begrenzen. Hier ist freilich auch zu berücksichtigen, dass die Zeitsouveränität der einen die Fremdbestimmung der anderen ist, d.h. dass es wohl auch um die Auseinandersetzung um die Zeit zwischen Beschäftigten bzw. Beschäftigtengruppen sowie Beschäftigten und KonsumentInnen geht, und so gesehen unterschiedliche Partizipationschancen unterschiedliche Durchsetzungschancen bedeuten.

Untersuchungshypothesen sind:

- a) Variable Arbeitszeiten und Differenzierung der Arbeitszeit können betriebliche Zeitstandards untergraben, die Grundlagen für Partizipation darstellen, insofern sie

Kommunikation, Interessenartikulation und Teilnahme an „Betriebspolitik“ ermöglichen.

- b) Selbstorganisation erhöht die Autonomie der Beschäftigten in der Feinsteuerung der Arbeitszeit, doch können Zwänge von Kunden und Kooperationspartnern dazu führen, dass die Zeitsouveränität *de facto* sinkt. Dadurch können formal Selbständige ihre Arbeitszeiten tatsächlich eventuell weniger bestimmen als Personen in einem Normalarbeitsverhältnis.
- c) Neben einer Zunahme von Selbstorganisation sind Tendenzen zu rigideren zeitlichen Vorgaben und Kontrollen (in der mobilen Pflege oder in Callcenters) festzustellen, die in Konflikt zu den Anforderungen aus der Arbeit geraten.
- d) Die Verlängerung der Arbeitszeit erfolgt teilweise über bezahlte Überstunden, teilweise auch auf informelle Weise, wodurch Arbeitskräfte *de facto* immer mehr unbezahlte Arbeit leisten. Neue, indirekte Regulierungsformen sind erforderlich, damit die Interessenvertretung ihren Einfluss auf die tatsächlichen Arbeitszeiten bewahren kann.

4. „Traditionell“ und „neu entgrenzte“ Frauenarbeit und Partizipation

Die zwei Phänomene stehen zunächst nebeneinander: Erstens waren Frauen schon bisher verbreitet über Erwerbsarbeitsformen in den Arbeitsmarkt integriert, die von der gesellschaftlichen Norm bzw. von den Normvorstellungen abwichen (Teilzeit, geringfügig, Unterbrechungen etc.). Nicht nur Arbeitszeit und Vertrag sind als „Entgrenzungsdimensionen“ angesprochen, sondern auch das Verhältnis von Arbeitskraft und Person (Nutzung des sogenannten weiblichen Arbeitsvermögens), Betriebsorganisation (Filialstruktur, Kleinstbetriebe, mobile Arbeit in Handel, Gastgewerbe, mobile Pflege etc. als typische Frauenbranchen). Zweitens sind Frauen und Fraueninteressen in der betrieblichen und überbetrieblichen Interessenvertretung unterrepräsentiert und auch bei der direkten Partizipation ist aufgrund der Unterschiede in den Positionen und in der Anerkennung von Qualifikationen eine Benachteiligung anzunehmen. Es wäre wichtig zu klären, ob diese beiden Phänomene in einem Zusammenhang stehen, die geringeren Partizipationschancen also auf die Abweichung von den Normvorstellungen zurück zu führen sind. Dies scheint jedenfalls im Hinblick auf die Vertretung der atypisch beschäftigten Randbelegschaft durch Betriebsräte und Gewerkschaften der Fall zu sein. Als „neu entgrenzte“ Frauenarbeit wurden in der Literatur Kulturberufe und Multimedia beschrieben, wo es zu einer Anpassung der Frauen an männliche Erwerbsmuster kommt, die den Beruf zum Dreh- und Angelpunkt der individuellen Lebensplanung macht.

In der empirischen Arbeit sollte „Entgrenzung“ nicht nur aus der Perspektive der Erwerbsarbeit betrachtet werden, sondern auch im Hinblick auf die Auswirkungen auf die geschlechtliche Arbeitsteilung im Privaten, also in Ehe und Familie. Auch die Chancen zur Partizipation sind aus dieser erweiterten Perspektive zu analysieren. Zudem gilt es, die Partizipations- und Vertretungsformen danach zu beurteilen, wie außerbetriebliche und außerberufliche Interessen eingebracht, vertreten bzw.

durchgesetzt werden können. Die Genderperspektive im Projekt ernst zu nehmen, bedeutet also auch, Fraueninteressen – und hier auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – als zu analysierenden *Inhalt* der Partizipation aufzunehmen.

Die *Untersuchungshypothesen* lauten:

- e) Eine Ausweitung der Selbstorganisation führt nicht *per se* zu einem Abbau geschlechtshierarchischer Arbeitsteilung; auch in anderen Formen der direkten Partizipation setzen sich ohne bewusste Gleichstellungspolitik die traditionellen Diskriminierungen fort.
- f) Frauen und Fraueninteressen sind in der repräsentativen Partizipation unterrepräsentiert. Die strukturellen Probleme der Interessenvertretung führen zu einer Verschärfung des Vertretungsdefizits.
- g) Im Fall von gleichen Qualifikationsniveaus von Männern und Frauen sowie in neuen Formen (gewerkschaftlicher) Organisierung, etwa in hybriden Beruforganisationen, wirken Frauen im gleichen Umfang an der Interessenvertretung mit. Dies muss sich aber nicht in dem Sinn auf die Inhalte auswirken, dass auch Fraueninteressen stärker zum Thema werden.

LITERATUR

- Bourdieu, Pierre (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital in: Kreckel, Reinhard (Hg.), Soziale Ungleichheiten (Soziale Welt, Sonderband 2), Göttingen, S. 183-198
- Kotthoff, Hermann (2000): Anerkennung und sozialer Austausch. Die soziale Konstruktion von Betriebsbürgerschaft; in: Holtgrewe, Ursula/Voswinkel, Stephan/Wagner, Gabriele (Hg.), Anerkennung und Arbeit, UVK Universitätsverlag Konstanz, Konstanz, S. 27-38
- Hofbauer, Johanna (1992): Der soziale Raum „Betrieb“. Zur Strukturierung der betrieblichen Sozialwelt aus der Sicht der bourdieuschen Sozialtheorie. WZB-paper FS II 92-201, Berlin/Wien