

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

EAP-Diskussionspapier 7:

***Entgrenzte Arbeit – begrenzte
Partizipation***

Harald Wolf, (SOFI Göttingen)

Beitrag zum Projektworkshop vom 6. – 7. November 2003

Einleitung

Die folgenden Ausführungen umreißen die Forschungsperspektive des vom SOFI koordinierten Forschungsverbundes „Grenzen der Entgrenzung von Arbeit“ und speziell des arbeitssoziologischen Teilprojektes „Arbeitsorganisatorische Varianten von Autonomie und Bindung bei ‚Wissensarbeit‘“, das ich zusammen mit Nicole Mayer-Ahuja durchführe, um aus dieser Perspektive auf einige relevante Aspekte der Thematik *Entgrenzung und Partizipation* aufmerksam zu machen.¹ Ich skizziere zunächst sehr kurz die Gesamtkonzeption des Verbundes (1.). Im Hauptteil stelle ich dann Forschungsansatz und –fragen sowie ursprüngliche Hypothesen des SOFI-Teilprojektes vor (2.), berichte von ersten Befunden aus der noch laufenden Empirie (3.) und formuliere schließlich eine Reihe von Fragen und Überlegungen zur Partizipationsthematik vor dem Hintergrund der Entgrenzungstendenzen in dem spezifischen Beschäftigungsfeld („neue Medien“), in dem wir uns mit unserem arbeitssoziologischen Teilprojekt bewegen (4.).

1. „Grenzen der Entgrenzung von Arbeit“: Forschungsverbund und Forschungsfeld

Als Dimensionen einer „Entgrenzung“ von Arbeit werden in der inzwischen mehrjährigen Diskussion über Entgrenzungsphänomene meist – mit unterschiedlicher Akzentsetzung – die folgenden genannt und aufgezählt:

- Neue Schwerpunktsetzungen der Staatsaktivität – insbesondere bei der gesetzlichen Regulierung von Arbeitsverhältnissen und Arbeitsbeziehungen – im Kontext lang anhaltender Massenarbeitslosigkeit, die unter den (irreführenden) Stichworten „Liberalisierung“ und „Deregulierung“ diskutiert werden;
- die am Modell des „Netzwerk-Unternehmens“ orientierte Etablierung von flexibleren und dezentraleren Formen der Unternehmensorganisation, die auf vernetzte I+K-Techniken, interne „Marktkonkurrenz“, Ausgründungen und zwischenbetriebliche Vernetzung setzen;
- der Bedeutungsverlust des „Normalarbeitsverhältnisses“ als Norm und quantitative „Normalität“ der Ausgestaltung von abhängiger Erwerbsarbeit sowie die Ausweitung „atypischer“ Beschäftigungsformen, darunter neben befristeten Arbeitsverträgen oder Leiharbeit auch „Schein“-Selbständigkeit, bei der sich die Grenzen zwischen abhängiger und selbständiger Erwerbsarbeit zu verwischen scheinen;
- die Entwicklung eines flexibleren Arbeitszeitregimes durch Ausweitung von Teilzeitarbeit, die Entstandardisierung und Flexibilisierung von Dauer, Lage und Verteilung von Arbeitszeiten sowie durch die Informalisierung der Arbeitszeitorganisation;

¹ Die Verbundprojekte werden vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Förderungsschwerpunkt „Zukunftsfähige Arbeitsforschung“ finanziert und vom Projektträger der DLR in Bonn betreut. Laufzeit der Projekte: 2002-2005. Weitere Informationen auch unter: <http://www.netzwerkarbeitsforschung.de/>.

- in räumlicher Hinsicht das Diffuserwerden der Grenzen des Arbeitsortes, etwa durch Telearbeit, durch den Einsatz von Leiharbeitern in verschiedenen Betrieben oder durch überbetrieblich organisierte Projekte;
- Verwischen von Grenzen der Arbeitsteilung durch neue Arbeitskonzepte (wie Team-, Gruppen- oder Projektarbeit), was die inhaltlichen Anforderungen immer kurzlebiger macht und eine Verflüssigung und Dynamisierung von Arbeitsinhalten bewirkt;
- der Wegfall oder die Reduzierung von Schranken zwischen Erwerbsarbeit auf der einen und Freizeit bzw. Familienarbeit auf der anderen Seite durch Verlagerung von Arbeitsplätzen in den Privathaushalt (Telearbeit), flexibilisierte Arbeitszeiten und die (erst in Ansätzen erkennbare) Abkehr von der traditionellen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung.

Dieser Fokus auf die *Entgrenzung* alter Strukturmuster erfährt in unserem Forschungsverbund eine notwendige Ausweitung bzw. Umakzentuierung: Fragen nach neuen Mustern der Sozial- und System*integration*, die sich im Zuge der Veränderung von Arbeitsverhältnissen herausbilden und diese in Zukunft prägen werden, rücken ins Zentrum. Die doppelte Leithypothese lautet: Wo immer sich Entgrenzungstendenzen zeigen, lassen sich auch bereits Ansatzpunkte oder erste Elemente einer alternativen Normierung und Regulierung von Erwerbsarbeit identifizieren, die als *neue Grenzen* fungieren. Und: Wo diese neue Grenzziehung verläuft, hängt nicht zuletzt von Prozessen der Aushandlung und des Strukturwandels ab, die *auf anderen Ebenen* des übergreifenden Problemzusammenhangs zur Neukonturierung von Arbeit und Organisation beitragen.

Damit lassen sich Fragen nach der Entwicklung von Arbeit künftig nur noch im Kontext eines zumindest in Ansätzen die verschiedenen Ebenen und Dimensionen verknüpfenden Gesamtverständnisses dieses vielschichtigen Problemzusammenhangs beantworten. Auf allen Ebenen haben wir es mit Spannungsverhältnissen und widersprüchlichen Gemengelagen zu tun, die unmittelbar auf andere Ebenen verweisen. So stehen etwa die neuen Grenzziehungen bei der Unternehmensorganisation in direkter Wechselwirkung mit der Neuregulierung der betrieblichen und überbetrieblichen industriellen Beziehungen, die wiederum von arbeitsrechtlichen Neunormierungen beeinflusst werden. Letztere schaffen Potentiale für eine weitergehende Entgrenzung des „Normalarbeitsverhältnisses“, bringen gleichzeitig aber auch neue Grenzen für diese Entgrenzung hervor, die zusätzlich auf soziale Schranken beim Arbeitsangebot und im Geschlechterverhältnis stößt. Und all dies steht im Wechselspiel mit dem Wandel der Arbeit selbst und dem subjektiven Bezug auf Arbeit.

Unser Verbund verbindet deshalb sechs empirische Teilprojekte mit unterschiedlichen disziplinären Bezügen (neben der Soziologie auch der Psychologie, Rechtswissenschaft und Betriebswirtschaftslehre) und thematischen Schwerpunkten, die sich in der angedeuteten Richtung wechselseitig ergänzen. Als gemeinsames Forschungsfeld haben wir die Arbeitsverhältnisse und Organisationsstrukturen im Bereich „*Neue Medien und Kulturindustrie*“ ausgewählt. Dieser Bereich umfasst einerseits Betriebs- und Beschäftigungsformen an den Schnittstellen von Informationstechnik, Telekommunikation und Medien (wie die Internet- und Multimediadienstleister der „New Economy“); andererseits zählen wir auch die „alten“ Medien (TV-Produktion und Printmedien) sowie die traditionsreichen Berufe und Beschäftigungsverhältnisse von Künstler/innen,

Publizist/innen und Wissenschaftler/innen in Theatern, Opernhäusern, Kulturprojekten oder Museen in öffentlicher, aber zunehmend auch in privater Trägerschaft, zu diesem Bereich hinzu. Dieser Teil des Arbeitsmarktes wird insofern als „Trendsektor“ wahrgenommen, als er – zumindest auf den ersten Blick – prototypische Merkmale entgrenzter Arbeit repräsentiert. Sie können hier bereits in „reifer“ Form studiert werden.

Die Rede von der *Entgrenzung* und von ihren *Grenzen* ist aus Sicht jeder am Verbund beteiligten Teildisziplin theoretisch, empirisch und normativ gefüllt und operationalisiert worden. Diese Begriffe fungieren dabei als Stützpfeiler eines verbindenden terminologischen Gerüsts, mit dem sich Einzelprobleme der Forschung überdisziplinär diskutieren lassen. Demselben Ziel, die Einheit in der Vielfalt der Untersuchungsdimensionen und Betrachtungsweisen sichtbar zu machen, dient die Verwendung des Begriffspaares „*Autonomie*“ und „*Bindung*“: Die Aufhebung oder starke Flexibilisierung der bisher geltenden Grenzen von Organisation, von zeitlicher, räumlicher und sachlicher Arbeits- und Lebensgestaltung bedeutet einerseits für die Beteiligten (Beschäftigte wie Unternehmen) ein Mehr an „Autonomie“ und Optionen. Andererseits entsteht gleichzeitig das Problem, dass die autonomisierten Untereinheiten alte Formen der Einbindung aufrechterhalten bzw. neue Bindungen eingehen müssen, um den weiterhin wirksamen systemischen wie lebensweltlichen Imperativen gerecht zu werden. Das Begriffspaar Autonomie und Bindung benennt gleichsam eine Schnittmenge, in der sich zentrale Fragen aus der jeweiligen Teilprojekt- bzw. disziplinären Perspektive spiegeln lassen.

2. Arbeitsorganisatorische Varianten von Autonomie und Bindung bei „Wissensarbeit“

Der Fokus unseres arbeitssoziologischen Teilprojektes ist auf „Wissensarbeit“ in Internet- und Multimedia-Dienstleistungsunternehmen und damit (branchenmäßig betrachtet) auf einen Kern der „New Economy“ gerichtet. Diese inzwischen schon wieder verblasste Etikettierung war – neben weiteren makro- wie mikroökonomischen Phantasien von Produktivitätsexplosionen und der Abschaffung des Konjunkturzyklus – mit der Vorstellung vom Anbruch eines neuen goldenen Zeitalters einer globalisierten, auf immaterieller Arbeit basierenden und sich mehr und mehr in informatisierte virtuelle Räume verlagernden „Wissensökonomie“ verbunden. Ein Bild von Arbeit schien Wirklichkeit zu werden, das einerseits durch dezentrale, partizipationsintensive Entscheidungsstrukturen, hohe Freiheitsgrade und lockere Arbeitsatmosphäre charakterisiert sein sollte, andererseits durch hohe Innovationsgeschwindigkeiten, häufige Beschäftigungswechsel und raschen Wissensverschleiß.

Zwar ist die „New Economy“-Euphorie – nach Kursstürzen und ENRON-Zusammenbruch – inzwischen längst der Ernüchterung gewichen. Dennoch wirkt die junge Internet- und Multimedia-Branche zumindest insofern als „Trendverstärker“, als hier von Anfang an *Partizipation* und *Wissen* im Arbeitsprozess eine herausgehobene Rolle spielten. Sie setzt den Trend in Richtung direkter Partizipationsangebote bzw. neuer Arbeitsformen (wie Team- oder Gruppenarbeit), der seit längerem auch in „traditionellen“ Beschäftigungsbereichen erkennbar ist, fort und verbreitert ihn. Und das relative Gewicht von „Wissensarbeit“ wächst in der gesamten Ökonomie an. In beidem drückt sich aus, dass die immer raschere Schaffung und Nutzung von Wissen und damit ein systematischerer Zugriff von Organisationen auf Subjektivität und Kreativität ihrer Mitglieder für den Organisationserfolg fast überall wichtiger geworden sind.

Wir nähern uns dieser neuen Branche mit einem Fallstudienansatz, um die entstandenen Tätigkeitsfelder erst einmal arbeitssoziologisch kartografieren zu können: durchgeführt werden z.Zt. zwölf Intensivfallstudien in (für die Branche typischen) Kleinunternehmen und einigen Untereinheiten größerer Firmen im selben Feld (mit Expertengesprächen, Beschäftigteninterviews, Beobachtungen, Dokumentenanalyse). Ziel ist neben einer arbeitssoziologischen Bestandsaufnahme (Tätigkeitstypen, Kooperationsformen, Bandbreite arbeitsorganisatorischer Gestaltungskonzepte) vor allem das Herausarbeiten der spezifischen Kontroll- und Vertrauensarrangements, die man hier antrifft, und die Analyse der Handlungsspielräume des/der Einzelnen und des Kooperationsgefüges/Kollektivs in diesem Kontext.

Im Zentrum steht für uns damit – um die Forschungsfragen innerhalb der eingangs aufgezählten Entgrenzungsdimensionen zu verorten – das mit flexibleren zeitlichen und räumlichen Arbeitsarrangements einhergehende *Verwischen der betrieblichen und überbetrieblichen Grenzen der Arbeitsteilung im Rahmen veränderter Unternehmenskonzepte* („Netzwerkunternehmen“, „Vermarktlichung“). Wir fragen insbesondere nach den Formen indirekter Kontrolle (oder der „Kontrolle aus der Distanz“), die die flexibleren, „entgrenzten“ betrieblichen Arbeitsverhältnisse neu begrenzen. Der Schwerpunkt der Kontrolle verlagert sich von der direkten auf eine „systemische“ Ebene und nimmt dabei andere Formen an. Das Instrument der Zielvereinbarung spielt hier ebenso eine Rolle wie die spezifische Firmenkultur. Wir versuchen außerdem herauszuarbeiten, dass für die faktische Leistungskontrolle und –regulierung das Thema Termin- und „deadline“-Festlegung, im Sinne einer arbeitsbezogenen Zeitpolitik, sich zu einem zwischen Beschäftigten und Betrieb umkämpften Terrain entwickelt.

Auch wir gehen von der allgemeinen Annahme aus, dass stabile Betriebsstrukturen, ja der bürokratisch-hierarchisch organisierte Betrieb als Form der Arbeitskraftnutzung im Zuge von Dezentralisierung, „Projektifizierung“ und Vermarktlichung zwar nicht verschwinden, aber doch an Bedeutung für die Arbeitsstrukturierung verlieren. Schon deshalb reicht bei der Suche nach den Grenzen der Entgrenzung der Blick auf den Betrieb nicht mehr aus. Wir nehmen an, dass soziale Netzwerke wichtige Funktionen für die subjektive Bindung der Beschäftigten an die Arbeitsinhalte wie für ihre Einbindung in den Arbeitsmarkt übernehmen. Entgegen der verbreiteten Vermutung, dass „Lokalität“ in der globalen Ökonomie und bei immaterieller Arbeit an Bedeutung verliere, gehen wir davon aus, dass dichte arbeitsplatz- wie regionenbezogene soziale Netzwerke, die von den Beschäftigten geknüpft und aufrechterhalten werden, von erheblicher Bedeutung sind. Darüber hinaus suchen wir nach Elementen „postbürokratischen“ Vertrauens, das stärker auf einheitsstiftenden Diskursen und einer erneuerten „Beruflichkeit“ als auf langfristiger enger Organisationsbindung basiert.

3. Erste Befunde: Das Zusammenspiel neuer und alter Grenzen der Entgrenzung

Nach Durchführung der Haupterhebungen in den Betrieben sind zwar noch eine ganze Reihe von Nachrecherchen offen, der Hauptteil der empirischen Arbeiten aber liegt hinter uns. Zur Zeit sind wir mit einer ersten systematischen Zwischenauswertung beschäftigt, deren Ergebnisse wir im März 2004 auf einem internationalen Workshop des Verbundes „Grenzen der Entgrenzung“ präsentieren werden. Im folgenden skizziere ich einige vorläufige Befunde und Interpretationen, die sich bei dieser Zwischenauswertung herausgeschält haben.

Zunächst einmal bestätigt sich grundsätzlich die Relevanz der erwarteten „neuen“ Begrenzungen und Bindungsformen der Arbeitsverhältnisse (Stichworte: indirekte Kontrolle, Zeitpolitik, soziale Netzwerke, neue Beruflichkeit). Das jeweilige Gewicht, die Eigenart und die Konsequenzen dieser neuen Begrenzungsmechanismen müssen wir im einzelnen noch genauer bestimmen. Auf jeden Fall wird aber ebenso deutlich – und das scheint mir ein ganz wichtiges Zwischenergebnis, das ich im folgenden hervorheben möchte –, dass wir diese neuen Begrenzungen auch stärker als angenommen relativieren müssen: Denn gleichzeitig bleiben „alte“ Grenzen von Arbeit und Organisation bedeutsamer als ursprünglich auch von uns unterstellt. Das führt zu einem komplizierten Zusammenspiel von „neu“ und „alt“, mit dessen Beschreibung und Aufschlüsselung wir erst am Anfang stehen.

Zu dieser nötigen Relativierung gehört nicht zuletzt, dass die Betriebsförmigkeit in der Internet- und Multimediaindustrie sehr viel wichtiger ist und bleiben wird, als zunächst angenommen. Das drückt sich bereits im Verhältnis der „festen“ (d.h. mit einem Arbeitsvertrag an den Betrieb gebundenen) zu den „freien“ Beschäftigten bzw. Freelancern, die z.B. auf Werkvertragsbasis arbeiten, aus. Letztere sind eindeutig in der Minderheit und es scheint, dass die meisten Firmen heute eher noch weniger mit „Freien“ kooperieren als früher. Das steht in deutlichem Kontrast zur Entwicklung in den alten Medien, etwa der TV-Produktion, wo man grob schätzt, dass das Verhältnis „Feste“-„Freie“ etwa bei 1-4 oder 1-5 liegt, während man die Gleichung für unsere Branche umkehren muss: Vier oder fünf Festangestellten steht ein Freelancer gegenüber. Diese Zahlenverhältnisse illustrieren erst einmal bloß die Dominanz einer *formal* betriebsförmigen Organisation der Arbeitsprozesse. Ihnen entsprechen aber auch intern, also innerhalb der Firmen selbst, durchaus zunehmend „traditionelle“ Organisationsstrukturen: Abteilungen, Hierarchien und formale Kompetenzen haben sich herausgebildet und prägen mehr und mehr die Arbeit.

Allerdings schlägt gleichzeitig der ausgesprochene „Frontline“-Charakter nahezu aller Tätigkeiten in den Internet- und Multimediafirmen auf Arbeitscharakter und Arbeitsalltag durch: direkter und konkreter Markt- bzw. Kundenbezug ist ein wesentliches Merkmal der Arbeit sehr vieler Projektmanager, Konzepter, Webdesigner und Programmierer. Die Kooperation mit und die Kontrolle durch den Kunden (bzw. Beschäftigte oder das Management des Kunden) sind allgegenwärtig. Sie treten neben die zugleich wirksamen betrieblichen Formen der Strukturierung und Kontrolle und verschränken sich mit ihnen. Ein Gutteil der arbeits- bzw. mikropolitischen Auseinandersetzungen und Aushandlungsprozesse nimmt damit gleichsam den Charakter von „Kundenpolitik“ an.

Diese direkte Kunden- bzw. Marktnähe der Arbeit – und das ist ein weiteres wichtiges Ergebnis – führt nun aber nicht zu ihrer „Vermarktlichung“. Weder profit- oder costcenter-Ansätze spielen für die interne Organisation eine Rolle noch die Kunden-Lieferanten-Rhetorik oder ähnliches. Es ist gerade umgekehrt: die „Kundenunmittelbarkeit“ induziert – über den erwähnten mikropolitischen Einfluss auf das Arbeitshandeln hinaus – eine Orientierung der Firmen an außerbetrieblichen Erwartungen und dort als geltend wie legitim betrachteten Organisationsvorstellungen und –normen, was tendenziell zu einer Formalisierung und Standardisierung der betrieblichen Abläufe führt. So meint man beispielsweise, Zertifizierungen nach ISO-Qualitätsnormen anstreben zu müssen, was das Etablieren formaler Hierarchien und Zuständigkeiten voraussetzt. Oder der Kunde „erwartet“ schlicht, nur mit einer ihm angemessenen

Stausebene in Kontakt zu treten, was die Einrichten einer solchen Ebene impliziert. Inwieweit solchen organisatorischen Maßnahmen eher Fassadencharakter zukommt und inwieweit sie die realen Prozesse tatsächlich beeinflussen, bleibt vorerst noch genauer zu erkunden. Wichtig ist zunächst, dass dieser Druck auf Formalisierung und Standardisierung existiert und dass er zu nicht unwesentlichen Teilen von außen kommt. Etwas pointiert könnte man hier von einer marktgetriebenen Bürokratisierung sprechen.

Parallel dazu ist eine Informatisierung des Produktes und auch des Prozesses zu beobachten. Informatisierung des Produktes meint die mit der informations- und kommunikationstechnischen Komplexitätssteigerung des Internet in den letzten Jahren einhergehende wachsende technische Komplexität der Produkte und Dienstleistungen. Vor allem die informationstechnologische Komponente der Leistungserstellung nimmt – zu Lasten der „kreativen“, gestalterischen Komponente – zu, was sich im wachsenden Anteil von Softwareentwicklern und Programmierern an der Gesamtbelegschaft und entsprechenden Spezialisierungen bei den Arbeitsinhalten niederschlägt. Informatisierung des Prozesses meint darüber hinaus erkennbare Versuche der Betriebe, informationstechnisch gestützte Kontrollsysteme (etwa beim Projektmanagement und der Zeitkalkulation), Work-flow-Modelle und Methoden des Wissensmanagements zu implementieren. Auch hier stellt sich natürlich die nur empirisch zu beantwortende Frage nach dem „Fassadencharakter“ solcher Lösungen. Soweit bislang absehbar, scheinen sie – aus betrieblicher Sicht – nur begrenzt effektiv zu sein.

Und schließlich die vielleicht wichtigste Relativierung: Das „Normalarbeitsverhältnis“ lebt. Anders als erwartet finden sich in den untersuchten Betrieben fast nur unbefristete Vollzeitstellen. Teilzeitstellen gibt es selten, befristete Beschäftigungsverhältnisse fanden wir ebenfalls kaum und, wie bereits erwähnt, auch nur relativ wenige freie Mitarbeiter. Zwar greift man für Aufgaben, die nur zeitweise anfallen oder besondere Spezialisierungen erfordern, auf Freelancer zurück; doch handelt es sich hier zum einen zumeist um sog. „feste Freie“, zu denen in der Regel längerfristige Bindungen existieren, und zum anderen ist ihr Einsatz in den letzten Jahren – z.T. krisenbedingt – nochmals zurückgegangen. Eine scheinbare Vorreiterbranche flexibilisierter, „atypischer“, nur lose an den Betrieb gekoppelter Beschäftigungsverhältnisse erweist sich also zumindest in dieser Hinsicht als Hort traditioneller Beschäftigungs- und Bindungsformen.

4. Was heißt das für die Partizipation?

Unser SOFI-Projekt im Verbund fokussiert nicht die Partizipationsfrage (das tut das Bochumer Teilprojekt von Pries und Abel), bearbeitet aber Problemstellungen, die viele Berührungspunkte mit dieser Frage aufweisen. Implizit sind deshalb schon eine Reihe von Aspekten angesprochen worden, die die Partizipationsfrage betreffen. Vor diesem Hintergrund formuliere ich in diesem abschließenden Abschnitt einige Problemfelder und offene Fragen. Diese gewiss unvollständige Liste bedarf der Erweiterung sowie weiterer – sowohl theoretischer wie empirischer – Diskussion und Klärung. Im Ansatz des FORBA-Projektes sind die angesprochenen Punkte zum Teil schon enthalten oder zumindest angelegt.

Zu Beginn ein ganz allgemeiner und zentraler Aspekt: Wir müssen bei der Analyse der Partizipationschancen und –grenzen über die Betriebsgrenzen hinausdenken und –forschen. Relevante Arenen der Interessendefinition und –vertretung liegen jenseits des

Betriebes. Das betrifft etwa den ganzen, hier nicht weiter erörterten Bereich der sozialen (Neu-) Definition des Verhältnisses von Erwerbsarbeit und „Leben“, mit den Implikationen für Geschlechter-, Familien- bzw. Partnerbeziehungen (siehe das Teilprojekt von Gottschall/Henninger). Es betrifft die professionelle Ebene, wenn man sich etwa Professionalisierungsbestrebungen, neue Ausbildungsordnungen oder den weiten Bereich der Weiterbildung anschaut. Es betrifft auch die erwähnten Netzwerke der Beschäftigten, mit Arbeitsmarkt-, aber auch mit arbeitsinhaltlichem Bezug (Designer- oder Programmierer-„Subkulturen“). Und es betrifft nicht zuletzt die beschriebene direkte Konfrontation mit den Kunden. Kooperation und Konflikt mit Kunden bzw. Konsumenten konstituieren vielleicht in den hier betrachteten Feldern eine Art eigener arbeitspolitischer Arena von hoher Bedeutung.

Zu diesem Blick über die Betriebsgrenzen gehört natürlich das Verhältnis der entgrenzten Arbeitskraft zu den traditionellen Interessenorganisationen, den Gewerkschaften. Nicht nur die entsprechenden subjektiven Orientierungen der Beschäftigten in den neuen Medien müssen uns hier interessieren. Auch neuere Initiativen der Gewerkschaften, sie für sich zu gewinnen und zu binden (von denen z.B. die Bochumer Kollegen berichten), gehören untersucht. Zu fragen ist, ob diese Initiativen den besonderen Bedingungen der neuen Branche gerecht werden und ob sie im spezifischen Beschäftigtensegment wirklich Halt finden.

Zugleich müssen wir die Themen der Partizipation möglichst breit fassen. Wie es scheint, haben wir es in unserem Feld mit überdurchschnittlichen Gebrauchswertorientierungen und psychischen Besetzungen der eigenen Arbeit zu tun. Die Qualität der Arbeit bzw. der erbrachten Dienstleistungen, auch entsprechende ästhetische Kriterien, sind für viele unserer „Medienschaffenden“ von hoher Bedeutung. Die alte Unterscheidung zwischen einer Arbeitskraft- und einer Subjektperspektive auf Arbeit dürfte für das Verständnis solcher auch partizipationsrelevanten Orientierungen und Haltungen nützlich sein. Die direkte Partizipation an der Arbeits- und Produktgestaltung besitzt für die Arbeitenden einen hohen Stellenwert. Dabei ist es durchaus möglich, dass die gebrauchswertorientierte Subjektperspektive in Konflikt gerät zu anderen (mehr „arbeitskraftbezogenen“) Interessen- und Beteiligungsdimensionen (z.B. Entlohnung oder Belastung).

Einige wichtige, für mich noch offene Forschungsfragen ergeben sich aus den Tendenzen einer marktgetriebenen Bürokratisierung. Führen die beobachtbaren Formalisierungs- und Hierarchisierungstendenzen zu einer Einschränkung bislang wichtiger und verbreiteter Formen direkter Beteiligung an der Arbeits- und Organisationsgestaltung? Kommt es auch in diesem Feld zu einer stärkeren Ausprägung der bekannten organisationalen Doppelwirklichkeit, der Abkoppelung des Formalen vom Informalen? Und gewinnen indirekte, formale Formen der Interessenvertretung, die andernorts auf diesem doppelten Boden gedeihen, dann auch hier an Gewicht?

Gleichzeitig müssen wir uns immer wieder vergegenwärtigen, dass die Arbeitsverhältnisse, um die es hier geht, auch in absehbarer Zukunft von kleinbetrieblichen Strukturen geprägt sein werden. Das heißt, dass face-to-face-Beziehungen und sehr personenabhängige Interaktionsverhältnisse eine überaus große Rolle bei der konkreten Ausgestaltung der Arbeit spielen. Das markiert Grenzen der Formalisierung und es macht die geringe Rolle repräsentativer, indirekter Partizipationsformen – vor dem Hintergrund der Erkenntnisse der einschlägigen „Kleinbetriebsforschung“ – verstehbar.

Wir sollten unbedingt die Ergebnisse dieser Forschung systematischer auf unser Feld und unser Thema beziehen. Dann wird sich vielleicht auch an diesem Punkt zeigen, dass die Partizipationschancen bei „entgrenzter Arbeit“ durch mehr „traditionelle“, eigentlich wohlbekannte soziale Faktoren geformt und begrenzt werden, als es die Debatte über die Entgrenzung bislang noch nahe legt.