

Manfred Krenn | Jörg Flecker | Hubert Eichmann
Ulrike Papouschek

„... was willst du viel mitbestimmen?“

Flexible Arbeit und Partizipationschancen
in IT-Dienstleistungen und mobiler Pflege

2. Auflage



Nomos



edition
sigma



Inhalt

Tabellenverzeichnis	11
1. Einleitung	13
2. Umbrüche der Erwerbsarbeit – neue Chancen für Partizipation?	19
2.1 Umbrüche der Erwerbsarbeit	19
2.1.1 Flexibilisierung der Arbeitszeit	20
2.1.2 Arbeitsort und räumliche Bezüge der Arbeit	23
2.1.3 Differenz zwischen Arbeitskraft und Person/Subjekt	24
2.2 Partizipation und Mitbestimmung	26
2.2.1 Spielräume zur Selbsttätigkeit, Selbstorganisation und Beteiligung	27
2.2.2 „Bürger/innenstatus“ im Betrieb	29
2.2.3 Mitwirkung und Mitbestimmung durch betriebliche Interessenvertretung	32
2.2.4 Partizipation oder bloß Delegation von Unsicherheit?	37
2.3 Flexibilisierung und Partizipation aus der Geschlechterperspektive	40
2.3.1 Direkte betriebliche Partizipationsmodi und Geschlecht	40
2.3.2 Unterrepräsentanz und Vertretungsdefizit – Frauen und repräsentative Interessenvertretung	42
3. Flexibilisierung, Subjektivierung und Partizipationschancen: Fragestellung und methodische Vorgangsweise	45
3.1 Zum Zusammenhang zwischen Flexibilisierung, Subjektivierung und Partizipation	45
3.2 Chancen zur Partizipation	47
3.3 Forschungsfragen	49
1. Variable Arbeitszeit und Ausdehnung der Arbeitszeit:	50
2. Betriebsorganisation und mobile Arbeit:	51
3. Subjektivierung von Arbeit:	52
4. Frauenarbeit und Partizipation:	52

3.4	Methodische Vorgehensweise	53
4.	Arbeitsbedingungen und Partizipationschancen in der Software- und IT-Dienstleistungsbranche	57
4.1	Eckdaten der Untersuchungsbetriebe	62
4.2.1	Muster der Arbeitsorganisation	70
4.2.2	Ausrichtung auf den Kunden	77
4.2.3	Arbeitszeiten	80
4.3	Rahmenbedingungen für Partizipation	83
4.3.1	Primäre Machtressourcen	83
4.3.2	Information und Kommunikation als Rahmenbedingungen für Mitbestimmung	87
4.4	Direkte Partizipationschancen	92
4.4.1	Einfluss auf Arbeitsplanung und -durchführung	92
4.4.2	Gestaltung der Arbeitszeiten	94
4.4.3	Einfluss auf Entgeltfindung	97
4.4.4	Mitwirkung bei der Leistungsbewertung	100
4.4.6	Subjektive Ansprüche an direkte Partizipation	104
4.5	Repräsentative Partizipation	107
4.5.1	Aushandlungsmuster und Formen der repräsentativen Partizipation	107
4.5.2	Inhalte der repräsentativen Mitbestimmung	108
4.5.3	Beziehungen zwischen Betriebsrat und Beschäftigten	111
4.6	Wechselwirkung zwischen direkter und repräsentativer Partizipation	113
4.7	Zusammenfassung der Ergebnisse zur Software- und IT-Dienstleistungsbranche	118
4.7.1	Typische Muster für Arbeitsbedingungen und Partizipation	118
4.7.2	Partizipation: Viel Selbstorganisation, variierende Selbstvertretung, wenig Stellvertretung	123
4.7.3	Günstige Bedingungen und Barrieren für betriebliche Mitbestimmung in IT-Firmen	127

5. Arbeitsbedingungen und Partizipationschancen in der mobilen Pflege	133
5.1 Mobile Pflege – ein reguliertes und expandierendes Tätigkeitsfeld	133
5.1.1 Beschäftigungsstruktur	133
5.1.2 Regulation von Arbeit	134
5.1.3 Funktionsweise des „Pflegemarktes“	134
5.1.4 Geschlechtliche Konnotation von Pflegearbeit	136
5.1.5 Entwicklung der Pflegeberufe – Soziale Differenzierung zwischen Frauen	137
5.2 Das Sample	139
5.3 Die Pflegeorganisationen	141
5.3.1 Organisationsstruktur: Zentrale mit Außenstellen	141
5.3.2 Teilzeitbeschäftigung als internes Flexibilisierungsinstrument	144
5.4.1 Personalstruktur: Frauendomäne in allen Berufsgruppen	146
5.4.2 Personalpolitische Strategien: Bindungsversuche trotz geringer Anreize	148
5.5 Organisation der Arbeit	152
5.5.1 Geregelte Arbeitsteilung und Einzelarbeit im Außendienst	152
5.5.2 Kontrollformen	155
5.5.3 Vermarktlichung und Kundenorientierung	157
5.5.4 Arbeitszeit: Teilzeit, hohe Flexibilität und Mehrarbeit	160
5.5.5 Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	162
5.6 Rahmenbedingungen für Partizipation	165
5.6.1 Sozialordnung in den Organisationen	165
5.6.2 Arbeitsmarktposition als primäre Machtressource?	171
5.7 Chancen und Möglichkeiten direkter Partizipation	172
5.7.1 Offizielle Formen direkter Partizipation	172
5.7.2 Einfluss auf Arbeitsplanung und -durchführung	173
5.7.3 Gestaltung der Arbeitszeit	177
5.7.4 Einfluss auf Entgelt, Leistungsbewertung und Reorganisation	179

5.7.5	Subjektive Ansprüche der Pflegekräfte an direkte Partizipation	181
5.8	Repräsentative Partizipation	182
5.8.1	Aushandlungsmuster und Formen der repräsentativen Partizipation	182
5.8.2	Inhalte der repräsentativen Partizipation	185
5.8.3	Beziehungen zwischen Betriebsrat und Beschäftigten	186
5.9	Wechselwirkung zwischen direkter und repräsentativer Partizipation	190
5.10	Partizipationskonstellationen	194
6.	Flexible Arbeit und Partizipationschancen – die Branchen im Vergleich	201
6.1	Flexible Arbeit und direkte Partizipation	201
6.1.1	Ökonomische Rahmenbedingungen für Partizipation	201
6.1.2	Demokratisierung der Arbeit durch Delegation und Konsultation?	202
6.1.3	Instrumentalisierung subjektiver Arbeitsorientierungen: Zum Zusammenhang von Ressourcenausstattung, inhaltlichen Ansprüchen an die Arbeit und Partizipation	204
6.1.4	Mobile Arbeit bzw. Arbeit beim Kunden und direkte Partizipation	207
6.1.5	Unterschiedliche Partizipationschancen bei der Arbeitszeitgestaltung	211
6.2	Flexible Arbeit und repräsentative Partizipation	212
6.2.1	Mobile Arbeit als Barriere?	213
6.2.2	Selbstvertretung und Stellvertretung	215
6.2.3	Arbeitsbezogene Interessen – die Dominanz der Subjektperspektive	217
6.3	Partizipation – auch eine Geschlechterfrage?	219
6.3.1	Ansprüche an Partizipation: subjektive Partizipationskompetenzen und die Rücknahme eigener Ansprüche	220
6.3.2	Partizipation an der Gestaltung von Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Beruf und Leben	221
6.3.3	Repräsentanz von Frauen und Vertretungsinhalte in der repräsentativen Interessenvertretung	224

<i>Inhalt</i>	9
7. Schlussfolgerungen	229
Literatur	235