

## **Editorial:**

# **Arbeitswelten und industrielle Beziehungen – zwischen Einfacharbeit und hochqualifizierter Arbeit**

In der öffentlichen Debatte, aber auch im sozialwissenschaftlichen Diskurs findet sich die Auffassung von einer teilweise technologisch getriebenen kontinuierlichen Aufwertung von Arbeit und Qualifikation. Stichworte wie Wissensarbeit und Wissensgesellschaft stehen für diese Perspektive. Zugleich aber hat die sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsforschung in den letzten Jahren überzeugende Belege für eine fortschreitende Ausdifferenzierung der Arbeitswelt vorgelegt. Danach haben sich ganz offensichtlich vielfältige Arbeitsfelder herausgebildet, die sich zwischen einem Pol von Einfacharbeit auf der einen und einem Pol hochqualifizierter (Wissens-) Arbeit auf der anderen Seite finden und die sich zum Teil strukturell und situativ erheblich unterscheiden.

Es ist davon auszugehen, dass diese Ausdifferenzierung der Arbeitswelt einhergeht mit äußerst divergenten Arbeitsbedingungen und Arbeitsverhältnissen. So ist nach allem, was wir wissen, das Normalarbeitsverhältnis vielleicht nicht erodiert, aber doch „ausgefranst“. Atypische Arbeitsverhältnisse, also Teilzeitarbeitsverhältnisse mit weniger als 20 Stunden wöchentlich, geringfügige oder befristete Beschäftigungsverhältnisse sind mittlerweile so zahlreich, dass gefragt werden muss, ob sie überhaupt noch atypisch sind. Dabei lassen sich diese Arbeitsverhältnisse keineswegs umstandslos den unterschiedlichen Arbeitsfeldern zuordnen; atypische Arbeitsverhältnisse in der Arbeitswelt finden sich bei der Einfacharbeit ebenso wie bei hochqualifizierter Arbeit, wobei atypische Arbeitsverhältnisse bei letzterer sogar noch ausgeprägter zu sein scheinen als bei ihrem Gegenpol, der Einfacharbeit. Die Erfahrung von Prekarität kann sich in allen Arbeitswelten finden, ohne auf nur eine beschränkt zu sein.

All das ist mehr oder minder gut erforscht und bekannt, auch wenn Aussagen zur zukünftigen Entwicklung kaum möglich sind, da es an einer empirisch basierten Bestandsaufnahme der Gesamtentwicklung mangelt (sofern eine solche Bestandsaufnahme überhaupt möglich ist). Um gleichwohl die Breite der derzeitigen Arbeitswelten zumindest ein Stück weit abstecken zu können, sollte einmal der Versuch unternommen werden, völlig unterschiedliche Arbeitswelten von Einfacharbeit bis zu hochqualifizierter Wissensarbeit auszubuchstabieren. Unmittelbar damit verknüpft stellte sich die Frage, inwieweit mit einer fortschreitenden Ausdifferenzierung der Arbeitswelten neue, ebenso variante Formen der Arbeitsregulation und industriellen Beziehungen verbunden sind.

Vor diesem Hintergrund hatten wir ein entsprechend thematisch ausgerichtetes Schwerpunktheft der „Industriellen Beziehungen“ geplant. Erwünscht waren theoretisch und empirisch gesättigte Beiträge zu der Frage, welche Entwicklungsperspektiven sich für die unterschiedlichen Arbeitswelten erkennen lassen. Darüber hinaus sollte gefragt werden, wie sich in diesen Arbeitswelten die Regulation der industriellen

Beziehungen darstellt, insbesondere inwieweit dabei die betriebliche Ebene noch in die überbetriebliche Interessenregulation eingebunden ist.

Dieser Plan ist allerdings nicht ganz aufgegangen, da nur Beiträge, die sich mit hochqualifizierten Angestellten und (Solo-)Selbständigen beschäftigen, Eingang in das Heft fanden. Wir werten dies als einen Ausdruck der Schwerpunktsetzung innerhalb der sozialwissenschaftlichen Arbeitsforschung, die sich im Zeitalter einer Digitalisierung von Arbeit offenbar eher mit der unter Zukunftsaspekten (vermeintlich) interessanteren Thematik hochqualifizierter Arbeit als mit (vermeintlich) traditioneller Einfacharbeit beschäftigt; die Arbeitswelt(en) der Einfacharbeit bleiben, von Ausnahmen abgesehen, weiterhin ein Forschungsdesiderat.

Deswegen ist es uns „nur“ gelungen, ein Schwerpunktheft zusammenzustellen, mit dem unterschiedliche Arbeitswelten Hochqualifizierter genauer ausgeleuchtet werden können. Doch selbst dies zeigt, in welchem Maß allein die Arbeitsformen Hochqualifizierter und die entsprechenden Muster der Interessenregulation mittlerweile ausdifferenziert sind. Den Auftakt macht der Beitrag von *Hermann Kottboff*, in dessen Mittelpunkt die in der Privatwirtschaft angestellten Akademiker stehen, die Fach- und Führungspositionen einnehmen. Diese Personengruppe der Hochqualifizierten ist ein „irritierender Gegenstand“ für die Soziologie, weil sie, formal betrachtet, lohnabhängig beschäftigt sind. Aufgrund ihres Bildungsweges und ihrer komplexen Tätigkeiten haben sie aber eine Arbeitsidentität entwickelt, die als beitragsorientiert bezeichnet werden kann und sich durch eine ausgeprägte Leistungsorientierung auszeichnet. In dem Beitrag wird ein Überblick über die Ergebnisse der Forschung gegeben und gezeigt, dass diese Arbeitsidentität infolge der konjunkturellen und strukturellen Wirtschaftskrisen in den 1990er Jahren ins Wanken geraten ist, dass die Kernelemente des traditionellen Modells sich seit dieser Zeit jedoch restabilisiert haben. Die große Mehrheit der Hochqualifizierten sieht im Leistungsprinzip weiterhin den Sinn ihres beruflichen Strebens. Allerdings, so der Autor, gelte dies nur für die Hochqualifizierten in den Kernsektoren der Wirtschaft, also dem Maschinenbau, der Automobil- und Chemieindustrie; außerhalb dieser Sektoren könne es anders aussehen.

*Thomas Haipeter* beschäftigt sich ebenfalls mit Industrieangestellten. Sie stellen für Interessenvertretungen, für Gewerkschaften und Betriebsräte eine schwierige Klientel dar, da bei ihnen eingespielte Muster eines kollektiven Interessenhandelns kaum vorhanden (gewesen) sind. Allerdings sind selbst im Industriesektor mittlerweile (mit steigender Tendenz) ebenso viele Angestellte wie Arbeiter beschäftigt, so dass Interessenvertretungspolitik für Industrieangestellte zu einer echten Herausforderung werden könnte. Auch deswegen sind in jüngerer Zeit von Gewerkschaften und Betriebsräten neue Initiativen der Angestelltenpolitik entwickelt worden, über die der Beitrag auf empirischer Basis Auskunft gibt. Die vorgestellten Initiativen haben unterschiedliche thematische Schwerpunkte, aber gemeinsam ist ihnen, dass neue Formen der Rekrutierung und der Arbeitsteilung in den Gremien entwickelt werden und dass Laboratorien für neue Beteiligungsformen eingerichtet werden. Insgesamt hat sich das Interessenhandeln der Industrieangestellten verändert, auch wenn sie im Grundsatz beitragsorientiert bleiben und keine umfassende Arbeitnehmerorientierung entwickeln.

Auch *Steffen Dörhöfer und Maria Funder* wenden sich den Hochqualifizierten, in diesem Fall den Beschäftigten in wissensbasierten Unternehmen, zu. Sie gehen der Frage nach, ob die Chancen für eine arbeitspolitische Reaktivierung kollektiver Interessenvertretungen in diesen Unternehmen steigen oder ob ganz im Gegenteil von einer Verbreitung neuer Formen der individualisierten Selbstvertretung und einer gleichzeitigen Erosion der institutionalisierten Mitbestimmung auszugehen ist. Auf der Basis von Fallstudien in Pharma- und Biotech-Unternehmen kommen sie zu dem Schluss, dass es kollektive Interessenvertretungen schwer haben, wenn, wie in den von ihnen untersuchten Betrieben, neben die Selbstvertretung ein auf Vergemeinschaftung und Empowerment abzielendes Human Resource Management tritt und auf diese Weise eine „Gemeinschaftslogik“ verankert wird. Eine Neukonfiguration kollektiver Arbeitsregulation kann unter diesen Bedingungen nur dann erfolgreich sein, wenn es zu einer Dekonstruktion moderner Managementkonzepte kommt, in denen Spannungen und Konflikte ausgeblendet sind und die Idee der Gemeinschaft im Vordergrund steht.

Die letzten zwei Beiträge beschäftigen sich mit hochqualifizierten (Solo-)Selbstständigen. *Birgit Apitzsch, Caroline Ruiner und Maximiliane Wilkesmann* untersuchen, welche Rolle traditionelle und neue intermediäre Akteure wie Agenturen und Berufsverbände in der Aushandlung der Arbeitsbedingungen hochqualifizierter Solo-Selbstständiger einnehmen; dabei konzentrieren sie sich auf die Filmwirtschaft, IT-Dienstleistungen und Medizin. Deutlich wird, dass die Aushandlungen zwischen Solo-Selbstständigen und Auftraggebern nicht per se individuell erfolgen, sondern dass diese von intermediären Akteuren in unterschiedlichem Ausmaß unterstützt werden. Dabei spielen Berufsverbände und Branchengewerkschaften eine wichtige Rolle, doch zunehmend erlangen auch Agenturen und kooperative Zusammenschlüsse von Solo-Selbstständigen eine nicht unerhebliche Bedeutung. Sie halten Beratungsangebote bereit und fördern die Entwicklung und Verbreitung von Standards. Allerdings darf nicht übersehen werden, dass neue intermediäre Akteure unterschiedliche Macht- und Ungleichheitsverhältnisse zwischen Solo-Selbstständigen eher verfestigen als einbauen.

Die Selbstständigen stehen auch im Mittelpunkt der Ausführungen von *Alexandra Manske*. Exemplarisch verdeutlicht sie am Beispiel der Designbranche die in den Kulturberufen vorherrschende Hybridisierung der Erwerbsverhältnisse, womit der ständige Wechsel zwischen abhängiger und selbstständiger Beschäftigung gemeint ist. Diese „Grenzgänge“ sind nicht individuell erwünscht, sondern eher aus der (ökonomischen) Not geboren. Doch die Flexibilität der Arbeitsformen steht einer kollektiven Interessenregulation im Wege; von Seiten der Gewerkschaften wird nur wenig getan, um die Selbstständigen mit hybriden Arbeitsverhältnissen zu erreichen, so dass viele sich Berufsverbänden anschließen oder in milieuspezifische (oftmals) regionale Netzwerkbildung investieren.

Wie man sieht: Die Arbeitswelten der Hochqualifizierten sind disparat, die Formen der Interessenregulation sind differenziert und auch die von den Autoren und Autorinnen skizzierten Zukunftsperspektiven unterscheiden sich; eine einheitliche Zustandsbeschreibung lässt sich ebenso wenig ausmachen wie eine einheitliche Entwicklung. Doch dies ist nicht unzureichender Forschung anzulasten, sondern be-

schreibt den mittlerweile hoch ausdifferenzierten Gegenstand, mit dem die sozialwissenschaftliche Arbeitsforschung es allein bei der Untersuchung von Hochqualifizierten zu tun hat.

Hartmut Hirsch-Kreinsen und Heiner Minssen\*

Oktober 2016

---

\* Prof. Dr. Hartmut Hirsch-Kreinsen, Technische Universität Dortmund, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät, Forschungsprojekte Prof. Dr. Hirsch-Kreinsen, D – 44221 Dortmund. E-mail: [Hartmut.Hirsch-Kreinsen@tu-dortmund.de](mailto:Hartmut.Hirsch-Kreinsen@tu-dortmund.de).

Prof. Dr. Heiner Minssen, Ruhr-Universität Bochum, Institut für Arbeitswissenschaft, Lehrstuhl Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung, Universitätsstraße 150, D – 44801 Bochum. E-mail: [Heiner.Minssen@ruhr-uni-bochum.de](mailto:Heiner.Minssen@ruhr-uni-bochum.de).