

Zeit für mehr Mitsprache Arbeitnehmerrechte und die digitale Transformation

Sidney A. Rothstein

Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) sind im 21. Jahrhundert zu einem wichtigen Motor wirtschaftlichen Wachstums geworden. Dies stellt die Arbeitswelt vor eine Reihe von Herausforderungen. Arbeitsverhältnisse in der IKT-Branche sind einerseits privilegiert, denn es werden häufig sehr hohe Gehälter gezahlt und weitere großzügige Leistungen von den Arbeitgebern angeboten. Andererseits führt diese Situation dazu, dass die IKT-Beschäftigten wenig Interesse zeigen, sich gewerkschaftlich zu organisieren, und oftmals Gewerkschaften geradezu ablehnen. Dabei finden sich in der IKT-Branche durchaus die gleichen Unsicherheiten wie auch in anderen Wirtschaftsbereichen. Das Marktumfeld ist volatil und es kommt immer wieder zu Entlassungswellen. Im Vergleich zu anderen, von den Sozialpartnern organisierten Wirtschaftsbereichen fehlen Aushandlungs- und Schutzmechanismen für die Beschäftigten, die in Krisensituationen die Unsicherheiten reduzieren könnten. In solchen Situationen stößt das bei den IKT-Beschäftigten verbreitete Vertrauen auf ihre hohen Qualifikationen und die daraus resultierende individuelle Verhandlungsmacht gegenüber den Unternehmen an Grenzen. Es stellt sich dann die Frage, wie Kooperation und Formen kollektiven Handelns in dieser Beschäftigtengruppe entwickelt werden können.

Das Vertrauen in die individuelle Verhandlungsmacht und die Ablehnung gewerkschaftlicher Bündelung von Interessen in der IKT-Branche haben unterschiedliche Gründe. Dazu zählen sowohl hohe Gehälter als auch die Verbreitung von Arbeitsweisen, die weniger hierarchisch organisiert sind, auf die Selbstorganisation der Teams im Unternehmen zu setzen und auf eine Kultur aufzubauen, die fachliche Kompetenz statt hierarchische Autorität betont. Formen selbstorganisierten, „agilen“ Arbeitens breiten sich auch in Ländern wie Deutschland aus und führen teilweise zur Einschätzung, dass traditionelle Formen der Arbeitnehmervertretung wie Betriebsräte und Gewerkschaften nicht mehr benötigt werden.

Sicherlich ist auch in der IKT-Branche das Verhältnis zwischen Unternehmensführung und Belegschaft von Widersprüchen geprägt. Solche Widersprüche treten hervor, wenn Phasen starken Wachstums durch Krisen abgelöst werden und die Unternehmen zu Entlassungen und Rationalisierungsmaßnahmen greifen. Viele IKT-Unternehmen setzen in solchen Situationen selbst die gesetzlich vorgeschriebenen Regelungen nur dann um, wenn die Beschäftigten genügend Druck ausüben, um die Betriebsleitung an den Verhandlungstisch zu zwingen.

Die Verbreitung nicht hierarchischer und selbstorganisierter Arbeitsformen sowie die Betonung einer vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Management und Beschäftigten in der IKT-Branche kann allerdings in Krisensituationen zu einer wichtigen Ressource werden, um den Einfluss der Beschäftigten zu stärken. Tritt eine Krise ein, können die Vertrauenskultur und die existierenden Formen der Selbstorganisation und die Kooperation von Beschäftigten strategisch genutzt werden, um ihre Kolleginnen und Kollegen gegen einen drohenden Stellenabbau zu mobilisieren und die nötigen Strukturen für kollektives Handeln der Belegschaft zu schaffen, ohne den festen Abläufen gewerkschaftlich organisierter Arbeit zu sehr zu ähneln; gerade diese werden ja von den Beschäftigten im IKT-Bereich eher kritisch gesehen oder sogar gänzlich abgelehnt.

Soweit die Theorie. Wie sieht es nun in der Praxis aus? Um diese Frage zu beantworten, führte der Autor vier Fallstudien in Deutschland und den USA durch. Die

Short Summary: With the widespread adoption of models for economic growth based on information and communication technology (ICT), an increasing proportion of the OECD's workforce is constituted by tech workers. These workers are extremely vulnerable to downsizing, but their high wages and relatively generous benefits dispose them to reject organized labor's traditional power resources. Nonetheless, practices of cooperation, supported by national institutions in countries like Germany, can provide the infrastructure for these „otherwise privileged workers“ to build power in the workplace.

Kurz gefasst: Informations- und Kommunikationstechnologien IKT gewinnen in allen Volkswirtschaften an Bedeutung, sowohl im Hinblick auf Wertschöpfung und Innovation als auch im Hinblick auf die Beschäftigtenzahlen. Die Arbeitsverhältnisse sind durch hohe Gehälter und teilweise innovative Formen der Arbeitsorganisation geprägt, zugleich fehlen aber häufig klassische Formen der Arbeitnehmervertretung durch Gewerkschaften und Betriebsräte. Fallstudien in Deutschland und den USA zeigen allerdings, dass es durchaus möglich ist, eine kollektive Organisation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der IKT-Branche anzustoßen, wenn die Gewerkschaften und Betriebsräte geeignete Strategien wählen.

Studien verglichen die Reaktionen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Massentlassungen an jeweils zwei Standorten der Firmen Siemens und IBM. Die Fälle wurden dabei so ausgewählt, dass zwei Szenarien analysiert werden konnten: eines, in dem sich die Belegschaft Kündigungen erfolgreich widersetzte; und ein zweites, in dem sie den Stellenabbau hinnahmen. Dort, wo sich die Arbeitnehmer wehrten, schafften sie es in beiden Ländern, ihre Arbeitsplätze zu erhalten oder den Spielraum der Unternehmensführung so zu beschränken, dass die Arbeitsplatzsicherheit stieg. Insgesamt lässt sich folgern, dass der Erfolg deutlich von der Fähigkeit der Belegschaft abhängt, gemeinsam zu handeln, und dass eine Kultur der Zusammenarbeit diese Fähigkeit stärken kann. In Deutschland gelang es den Betriebsräten, einen Diskurs zu entwickeln, mit dem die Beschäftigten für die Verteidigung von Mitbestimmungsrechten mobilisiert werden konnten. In den USA, wo es keine Mitbestimmung gibt, schufen die Mitarbeiter mit gewerkschaftlicher Hilfe neue Kanäle für die Mobilisierung der Belegschaft. Das bedeutet: Auch wenn gewerkschaftliche Ansätze von IKT-Beschäftigten eher abgelehnt werden, kann eine gewerkschaftliche Organisation und Mobilisierung gelingen, wenn die Strategie und der gewerkschaftliche Diskurs für die Beschäftigten überzeugend sind.

Wie sah dies in den ausgewählten Fallbeispielen konkret aus? Im August 2002 kündigte die Geschäftsführung von Siemens an, 2.600 Stellen in der Münchener Telekommunikationssparte zu streichen. 2004 wurde der Plan dann wieder fallen gelassen – bis dahin war tatsächlich nur einer Handvoll Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gekündigt worden. Zur Mobilisierung der Belegschaft nutzten die Betriebsräte ihr gesetzlich verankertes Vorrecht, regelmäßig mit den Beschäftigten zu kommunizieren (BetrVG §§ 42-46). Noch wichtiger war der Schritt, Paragraph 80 Absatz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes strategisch auszulegen. Diese Vorschrift verpflichtet die Unternehmensleitung dazu, Geschäftsdaten dem Betriebsrat zugänglich zu machen. Dies erlaubte den Arbeitnehmervertretern, die nötigen Informationen zu sammeln, um die Beschäftigten davon zu überzeugen, dass ein gemeinsames Handeln Arbeitsplätze sichern könnte. Letztendlich nutzte die Siemens-Belegschaft Regelungen zur innerbetrieblichen Kooperation und verwandelte sie in einen Motor für kollektives Handeln.

Mitbestimmungsrechte bedeuten jedoch nicht automatisch mehr Garantien für Arbeitsplatzsicherheit. Dies verdeutlichte die zweite deutsche Fallstudie. Das Management von Infineon kündigte im August 2001 die Kündigung von 943 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an. Im Vergleich zu Siemens gelang es den Betriebsräten nicht, die Belegschaft zu mobilisieren – der Druck auf die Firmenleitung war dementsprechend niedrig und es kam zur Entlassung von über 900 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Zwar hatten die Betriebsräte wie bei Siemens ebenfalls das Betriebsverfassungsgesetz herangezogen, um einen Interessenausgleich und Sozialplan zu erreichen. Der Betriebsrat entwickelte jedoch keine Strategie, um den Zugang zu Geschäftsdaten der Unternehmensleitung dafür zu nutzen, die Beschäftigten gegen die Stellenkürzungen zu mobilisieren. Da kollektiver Protest fehlte, blieb der Einfluss des Betriebsrats begrenzt und die Entlassungen wurden wie geplant durchgeführt.

Auch die amerikanischen Fallstudien zeigten, dass eine strategisch austarierte Argumentation wichtig ist, um IKT-Beschäftigte zum kollektiven Widerstand zu bewegen. Während beispielsweise 2002 der geplante Stellenabbau in einem IBM-Betrieb im Silicon Valley aufgrund fehlenden Widerstands umgesetzt werden konnte, scheiterte das Management eines weiteren IBM-Betriebs in Vermont bei geplanten Stellenstreichungen am Willen der Belegschaft. Die Beschäftigten argumentierten, der Plan sei altersdiskriminierend, da – wie im Silicon Valley tatsächlich eingetreten – hauptsächlich älteren IBM-Beschäftigten gekündigt worden war. Eine entsprechend angestrebte landesweite Klage gegen IBM war erfolgreich und führte dazu, dass IBM die Kündigungspraxis ändern musste. In Vermont hatten die Organisatoren des innerbetrieblichen Widerstands, ähnlich wie bei Siemens, einen regelmäßigen Informationsfluss zur gesamten Belegschaft herstellen können. Sie setzten in ihrer Argumentation auf ein Gesetz, das Firmen verpflichtet, das Alter und die Tätigkeitsgruppen der vom geplanten Stellenabbau betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bekannt zu machen. Ziel des Gesetzes ist es, vor allem (dienst-)ältere Beschäftigte

zu schützen. Das ermöglichte den gewerkschaftlichen Organisatoren, die Belegschaft einerseits von den Erfolgsaussichten des Widerstands zu überzeugen, da IBM eine konkrete Rechtsnorm verletzte; andererseits wurde so der Zusammenschluss der Beschäftigten nicht als klassischer, gewerkschaftlicher „Arbeitskampf“ wahrgenommen, sodass die IKT-Beschäftigten ihre ablehnende Haltung gegenüber Gewerkschaften ablegten.

In der Gesamtschau der vier Fallstudien zeigt sich deutlich, dass die Mobilisierung von Widerstand gegen drohenden Stellenabbau von zwei Faktoren abhängt: der formalen Gestaltung der Rechte der Arbeitnehmervertretung sowie ihrer Interpretation durch die Belegschaft. Das IBM-Beispiel in Vermont zeigt, dass sich trotz unterschiedlicher institutioneller und rechtlicher Konstellationen ähnliche Formen kollektiven Handelns und der Verteidigung von Arbeitnehmerinteressen entwickeln können. Dies verdeutlicht auch das folgende Zitat eines Mitarbeiters des IBM-Betriebs in Vermont: „Wir ließen uns nicht an der Nase herumführen. Wir waren bestens vorbereitet. Und für diese Typen an der Firmenspitze, die noch nie einen Fuß in ein Labor des Betriebs gesetzt hatten und gleichzeitig wichtige Entscheidungen trafen, hatten wir eine klare Ansage: ‚Wir haben das Wissen und die Informationen, die wichtig und wertvoll für das Unternehmen sind.‘ Das war unsere Vision. Ein Betriebsrat europäischer Ausprägung, der von der Firma anerkannt wird. Nicht unbedingt eine gewerkschaftliche Organisation.“ Dabei dürfte es sowieso niemanden verwundern, dass sich Beschäftigte auch in Zeiten der digitalen Transformation einen Arbeitsplatz wünschen, an dem sie stärker an wichtigen Entscheidungen der Firma beteiligt werden. Nachdem demokratische Grundprinzipien auf nationalstaatlicher Ebene zumindest in Teilen der Welt fest etabliert sind, ist es an der Zeit, dass sie auch Einzug finden an dem Ort, an dem wir den Großteil unserer Zeit verbringen: unserer Arbeitsstätte.

Literatur

Behrens, Martin: „Still Married after All These Years? Union Organizing and the Role of Works Councils in German Industrial Relations.“ In: *Industrial & Labor Relations Review*, 2009, Jg. 62, H. 3, S. 275–93.

Hassel, Anke/Helmerich, Nicole: „Workers' Voice in the 100 Largest European Companies.“ MBF-Report. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung 2017.

Jackson, Gregory: „Contested Boundaries: Ambiguity and Creativity in the Evolution of German Codetermination.“ In: Wolfgang Streeck/Kathleen Thelen (Hg.): *Beyond Continuity: Institutional Change in Advanced Political Economies*. New York: Oxford University Press 2005.

Rothstein, Sidney A.: „Unlikely Activists: Building Worker Power under Liberalization.“ *Socio-Economic Review*, 2018 (im Erscheinen). Online: <https://doi.org/10.1093/ser/mwx062>.

Schulze-Cleven, Tobias: „German Labor Relations in International Perspective.“ *German Politics and Society*, 2017, Jg. 35, H. 125, S. 46–76.



Sidney A. Rothstein war Gast der Projektgruppe Globalisierung, Arbeit und Produktion am WZB und ist Visiting Assistant Professor in Politikwissenschaft am Haverford College, USA. Sein Forschungsschwerpunkt liegt auf der digitalen Transformation und der Frage, wie die Wissensgesellschaft Machtverhältnisse zwischen den Sozialpartnern und Formen von Ungleichheit verändert. (Foto: Colin Audette)

srothstei1@haverford.edu



Der Traum von der Energie aus dem Nichts: Auch Leonardo da Vinci schuf Modelle eines Perpetuum mobile (dieses hier steht im Wissenschafts- und Technikmuseum Leonardo da Vinci in Mailand). Die Interessen des Universalgelehrten, der als Maler weltberühmt wurde, kannten keine Grenzen. Neben technischen Skizzen sind aus seiner Hand Studien aus Biologie, Architektur, Wasserwirtschaft, Anatomie und Kosmologie erhalten. Gelebte Interdisziplinarität: Wie würde er ein heutiges Vorlesungsverzeichnis kommentieren?

(Foto: picture alliance/MAXPPP)