

Nicole Mayer-Ahuja

GRENZEN DER HOMOGENISIERUNG

*IT-Arbeit zwischen ortsgebundener Regulierung und
transnationaler Unternehmensstrategie*

campus

Inhalt

Danksagung.....	9
1. Einleitung	11
1.1 Grenzen der Homogenisierung in der Literatur: Politische Ökonomien und unternehmerische Transnationalisierungswege	13
1.2 Reichweite und Grenzen der Fragestellung	21
1.3 Warum Softwareprogrammierung zwischen Deutschland und Indien? Zur Auswahl des Forschungsfeldes	29
1.4 Warum deutsche Produkt- und indische Servicefirma? Zur Auswahl der Untersuchungsbetriebe.....	39
1.5 Untersuchungsdesign, Methodik und Aufbau der Arbeit.....	44
2. Konzeptionelles: Regulierungsszenarien und Transnationalisierungswege.....	54
2.1 Regulierungsszenarien von Arbeitskraft-(Re-)Produktion.....	54
2.1.1 (Re-)Produktion von Arbeitskraft als individuelle und kollektive Analysekategorie.....	55
2.1.2 Zum Begriff des Regulierungsszenarios	63
2.2 Transnationalisierungswege im Software-Sektor.....	76
2.2.1 Transnationalisierung von Produkt- und Serviceunternehmen.....	80
2.2.2 Transnationalisierung zwischen Herkunfts- und Niederlassungskontext.....	94
2.3 Betriebliche Arbeitskraftnutzung als Brennspiegel	116

3. Räumliche Bindung von Arbeitskraft	120
3.1 Unternehmensstrategien zur Steuerung räumlicher Mobilität	121
3.1.1 Transnationale Mobilität	121
3.1.2 Mobilität im Alltag.....	139
3.1.3 Mobilität im Lebenslauf.....	143
3.2 Regulierungsszenario und räumliche Mobilität.....	147
3.2.1 Wirtschaftliche Regulierung: Vergütung, Stadtentwicklung, Branchenkonzentration	148
3.2.2 Gesellschaftliche Regulierung: Mobilität von Geschlechtern und Generationen.....	162
3.2.3 Politische Regulierung: Immigrations-, Infrastruktur- und »Bildungspolitik«	188
4. Arbeitsvertragliche Bindung.....	201
4.1 Unternehmensstrategien zur arbeitsvertraglichen Bindung.....	202
4.1.1 Rekrutierung.....	202
4.1.2 Dominanz unbefristeter Vollzeitarbeit	204
4.1.3 Maßnahmen zur Bindung von Beschäftigten	210
4.2 Regulierungsszenario und arbeitsvertragliche Bindung.....	219
4.2.1 Wirtschaftliche Regulierung: Beschäftigungsstabilität und Arbeitsmarktdynamik.....	219
4.2.2 Politische Regulierung: Soziale Sicherung und Arbeitsrecht.....	232
4.2.3 Gesellschaftliche Regulierung: Sozialstruktur der Belegschaften.....	240
5. Vergütung.....	260
5.1 Unternehmensstrategien zu Vergütungsfragen	260
5.1.1 Grundvergütung	261
5.1.2 Variable Gehaltsbestandteile und Gehaltserhöhungen.....	265
5.1.3 Beiträge für soziale Sicherung	273
5.2 Regulierungsszenario und Vergütungsstandards.....	279

5.2.1	Politische Regulierung: Vergütung zwischen Individual- und Sozialeigentum.....	279
5.2.2	Gesellschaftliche Regulierung: Individual- und Familienlöhne	283
5.2.3	Wirtschaftliche Regulierung: Verdienste und Lebenshaltungskosten	285
6.	Arbeitszeit.....	306
6.1	Unternehmensstrategien der Arbeitszeitgestaltung.....	307
6.1.1	Unterschiede in der Arbeitszeitgestaltung von G-Pro und I-Serve.....	309
6.1.2	Arbeitszeitgestaltung und Geschäftsmodell.....	314
6.2	Regulierungsszenario und Arbeitszeitgestaltung	333
6.2.1	Politische Regulierung: Arbeitszeit- und Urlaubsgesetzgebung	335
6.2.2	Wirtschaftliche Regulierung: Arbeitszeitregime	341
6.2.3	Gesellschaftliche Regulierung: Arbeitszeit und Reproduktionsarbeit	346
7.	Anforderungsprofile und Qualifikationen	365
7.1	Unternehmensstrategien zur Qualifikationsentwicklung	365
7.1.1	Rekrutierung von Qualifikationsprofilen.....	366
7.1.2	Einarbeitung.....	377
7.1.3	Betriebliche Qualifikationsentwicklung.....	384
7.2	Regulierungsszenario und Qualifikationsentwicklung.....	410
7.2.1	Wirtschaftliche Regulierung: »work systems«	410
7.2.2	Staatliche Regulierung: Universitäre IT-Ausbildung.....	415
7.2.3	Gesellschaftliche Regulierung: Familiärer Bildungshintergrund	429
8.	Statt eines Resümees: Betriebliche Arbeitskraftnutzung als Fokus für Kapitalismusforschung	444
8.1	Betrieb und Ökonomie.....	445

8.2 Betrieb und Staat.....	453
8.3 Betrieb und Gesellschaft	460
8.4 Ausblick: Dynamik von Regulierungsszenarien und Firmenstrategien	467
9. Anhang.....	470
9.1 Glossar.....	470
9.2 Liste der Expert/innengespräche	471
9.3 Verzeichnis der Schaubilder	473
10. Literatur	474

1. Einleitung

»The world is flat!« Als der US-amerikanische Publizist Friedman (2007) unter diesem Titel den Bedeutungsverlust historischer und geographischer Unterschiede im frühen 21. Jahrhundert proklamierte, stürmte er damit die internationalen Bestsellerlisten. Er avancierte zu einem der eloquentesten Vertreter einer weit verbreiteten Argumentation¹, denn immerhin repräsentierten »Hyper-Globalists« laut Dicken (2007) »the largest body of opinion«. Gemeinsam sei ihnen die Position, dass wir in einer grenzenlosen Welt lebten,

in which the »national« is no longer relevant. In such a world, »globalization« is the new economic (as well as political and cultural) order. It is a world where nation-states are no longer significant actors or meaningful economic units and in which consumer tastes and cultures are homogenized and satisfied through the provision of standardized global products created by global corporations with no allegiance to place or community. Thus, the »global« is claimed to be the *natural* order, an inevitable state of affairs, in which time-space has been compressed, the »end of geography« has arrived and everywhere is becoming the same (Dicken 2007, 5).

Das Argument nahezu allumfassender Homogenisierung mag hier überzeichnet sein, um sich besser davon abgrenzen zu können. Zudem erscheint es angesichts der im Herbst 2008 virulent gewordenen weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise anachronistisch – zumindest in Hinblick auf die angeblich schwindende Rolle von Nationalstaaten, die sich anlässlich der Krise mit »Rettungspaketen« und Regulierungsankündigungen unübersehbar zurückmeldeten. Dies ändert jedoch nichts an der Aktualität der Diskussion über die Reichweite von Homogenisierungstendenzen im Zeichen zunehmend grenzüberschreitender Wirtschaftsaktivitäten (vulgo:

¹ Bei Friedmans Thesen handelt es sich um einen Ausdruck jener Sicht auf »Globalisierung«, »which sees convergence, homogenization and isomorphic change of societies, economies and cultures as the essence of the phenomenon« (Geppert/Matten/Walgenbach 2006, 1460).

»Globalisierung«). Behält also die im Zitat referierte Auffassung Recht, der zufolge alle lokalen Unterschiede eingeebnet werden? Vorsichtiger formuliert: Wie weit geht Homogenisierung und wo stößt sie an Grenzen? Man kann sich dieser Frage auf verschiedenen Ebenen, mit Bezug auf diverse wirtschaftliche Aktivitäten, mit unterschiedlichen Methoden und wissenschaftlichen wie politischen Erkenntnisinteressen nähern. Der spezifische Fokus der vorliegenden Studie² wird deutlich, wenn man den Scheinwerferkegel auf eine typische Konfliktkonstellation richtet.

In den deutsch-indischen Projektteams vieler Softwarefirmen schwelt ein Dauerkonflikt, denn deutsche Beschäftigte verstehen nicht, warum ihre indischen Kolleg/innen klaglos Nächte durcharbeiten – aber sich weigern, abends eine Viertelstunde länger zu bleiben, um einen Arbeitsschritt abzuschließen. Die Auseinandersetzung um diese »kritische Viertelstunde« lässt ahnen, wo in Bezug auf die Nutzung von Arbeitskraft in transnational operierenden Softwarefirmen, die diese Studie untersucht, Grenzen der Homogenisierung liegen könnten. So spielt der Konflikt etwa nicht überall dieselbe Rolle. Indische wie deutsche Beschäftigte in der indischen Servicefirma, in der eine Fallstudie durchgeführt wurde (und die hier aus Anonymisierungsgründen³ unter dem Kürzel »I-Serve« erscheint), sprechen dieses Problem öfter an als Beschäftigte einer deutschen Produktfirma (hier analog als »G-Pro« bezeichnet). Dies liegt nicht zuletzt daran, dass kurzfristig anberaumte Kooperationen zwischen Projektmitgliedern in Deutschland und Indien in der Servicefirma deutlich häufiger erforderlich werden als in der Produktfirma, was (wie wir sehen werden) unter anderem mit Projektlaufzeiten sowie der Rolle von Kunden und Vorgesetzten bei der Projektabwicklung zusammenhängt. Weil das Erbringen von Software-Dienstleistungen andere Formen der Nutzung von Arbeitskraft erfordert als die Herstellung von Software-Produkten, so die erste Vermutung, kann man nicht von »der« Arbeit im Softwaresektor sprechen – vielmehr sind wesentliche Grenzen von Homogenisierung in unterschiedlichen Geschäftsmodellen begründet. Doch warum arbeiten indische Beschäftigte Nächte

2 Das empirische Material wurde im Rahmen des DFG-Projektes »IT-Offshoring« zusammen mit Patrick Feuerstein erhoben. Durchführung und Dokumentation der Empirie waren ein kollektiver Prozess; viele fruchtbare Diskussionen haben Eingang in die Argumentation gefunden. Die vorliegende Studie wurde jedoch in alleiniger Verantwortung der Autorin verfasst.

3 Zum Zwecke der Anonymisierung werden in der vorliegenden Studie weder die Namen der untersuchten Unternehmen oder ihrer Kunden bzw. Kooperationspartner noch die Namen der befragten Beschäftigten und Managementvertreter/innen preisgegeben.

durch, weigern sich aber, abends spontan fünfzehn Minuten länger zu bleiben – und warum handhaben deutsche Beschäftigte dies anders? Die Beantwortung dieser Frage verweist unter anderem auf das wirtschaftliche Umfeld (etwa auf Branchenkonzentration, IT-Arbeitsmarkt oder urbane Raumstruktur), das politische Umfeld (in Form von Verkehrspolitik oder sozialpolitisch geförderten Ernährermodellen) oder das gesellschaftliche Umfeld (das sich in einer spezifischen Arbeitsteilung zwischen Geschlechtern, Generationen und sozialen Schichten niederschlägt). All diese Faktoren wirken sich direkt darauf aus, in welchem Umfang und in welcher Qualität Arbeitskraft zur Verfügung steht bzw. wie dauerhaft und wie intensiv sie durch Unternehmen genutzt werden kann, ohne ihre Reproduktion in Frage zu stellen. Daher lässt der Konflikt über die »kritische Viertelstunde« Grenzen der Homogenisierung erkennen, die sich (so die zweite Vermutung) aus dem ergeben, was hier als (deutsches bzw. indisches) Regulierungsszenario von Arbeitskraft-(Re-)Produktion bezeichnet werden soll.

Im Folgenden wird diskutiert, wie diese beiden Grenzen der Homogenisierung betrieblicher Arbeitskraftnutzung in der sozialwissenschaftlichen Literatur behandelt werden und an welchen Debatten bzw. Leerstellen die vorliegende Studie anknüpft. Sodann wird die Fragestellung präzisiert und die Auswahl von Forschungsfeld und Untersuchungsbetrieben auf Basis von Literaturlage und konzeptionellen Überlegungen begründet. Die Einleitung endet mit Bemerkungen zu Untersuchungsdesign, Methodik und Aufbau der Arbeit.

1.1 Grenzen der Homogenisierung in der Literatur: Politische Ökonomien und unternehmerische Transnationalisierungswege

Dieser schlaglichtartige Blick auf deutsch-indische Projektteams mag zweierlei verdeutlichen: warum es lohnt, den Grenzen von Homogenisierung gerade in Bezug auf die betriebliche Nutzung von Arbeitskraft nachzugehen – und dass durch den Fokus auf Arbeitskraft-Produktion und -Reproduktion Aspekte in den Blick geraten, die in Debatten über grenzüber-