

Inhalt

Vorwort	9
1 Grundlagen, Konzeption und Aufbau	11
1.1 Die Diskussion um Offshoring – Die Globalisierung erreicht die Büros der Angestellten und Hochqualifizierten	11
1.2 Fragestellung und Aufbau der Studie	17
1.2.1 Unternehmen und der Möglichkeitsraum Globalisierung 2.0 – Suchprozesse nach neuen Strategien der Internationalisierung von Kopfarbeit	18
1.2.2 Offshoring und Internationalisierung aus der Perspektive von Beschäftigten: Folgen für die Arbeitsbedingungen und die Sicherheit von Beschäftigungsverhältnissen	20
1.2.3 Konsequenzen für Arbeitsbeziehungen, Unternehmenskulturen und Mitbestimmung	22
1.3 Untersuchungsfeld, Methode und Sample	28
1.3.1 Untersuchungsfeld	28
1.3.2 Methodisches Vorgehen	31
1.3.3 Sample und Fallauswahl	33
1.4 Aufbau der Darstellung	42
2 Eine neue Qualität der Informatisierung	43
Produktivkraftsprung und neue Phase der Globalisierung	
2.1 Der Produktivkraftsprung zum Informationsraum als Basis eines informatisierten Produktionsmodus	45
2.1.1 Der Informatisierungsbegriff	45
2.1.2 Informatisierung und Produktivkraftentwicklung in historischer Perspektive	48
2.1.3 Vom fordistisch-tayloristischen zum informatisierten Produktionsmodus	58
2.2 Der „Informationsraum“ als Basis einer Globalisierung 2.0	59
2.2.1 Der Informationsraum als informatorisches Rückgrat verteilter Produktionsprozesse	60
2.2.2 Der Informationsraum als neuer „Raum der Produktion“	62

3	Globalisierung 2.0 in der Praxis	65
	Auf der Suche nach neuen Formen global verteilter Kopfarbeit	
3.1	Vorreiter IT: Vom Offshoring zu neuen global integrierten Produktionsstrukturen	66
3.1.1	Phasen der Internationalisierung im Bereich Software-Entwicklung und IT-Dienstleistungen	67
3.1.2	Historischer Reifeprozess der IT-Branche: Vom Leitsektor Hardware zur „Industrialisierung neuen Typs“	74
3.1.3	Eine veränderte Geografie der IT-Industrie: Der Aufstieg Indiens zum neuen „strategischen Ort“	85
3.1.4	Internationalisierung im Bereich Software-Entwicklung und IT-Dienstleistungen: Fallbeispiele	89
3.1.5	Zwischenfazit: Die IT-Industrie als Vorreiter global integrierter Produktionsstrukturen	103
3.2	Shared Services und die Internationalisierung der Verwaltungsarbeit	104
3.2.1	Rationalisierung und Reorganisation von Verwaltungsfunktionen: Nach Zentralisierung und Dezentralisierung nun „Shared Services“?	105
3.2.2	„Shared Services“ in der Praxis	108
3.2.3	Fallbeispiel: Shared Services und die Verlagerbarkeit von Verwaltungsarbeit	110
3.3	Internationalisierung im Bereich Forschung & Entwicklung	116
3.3.1	Auf dem Weg zur globalisierten F&E?	116
3.3.2	Internationalisierung der F&E in der Praxis	118
3.3.3	Die Beschäftigten und die Internationalisierung von F&E	130
3.4	Zusammenfassung und Fazit – Ein neues Ort-Raum-Gefüge der Kopfarbeit	131
4	Kopfarbeit im Sog der Globalisierung	137
	Zeitenwende im Büro und die Perspektive der Beschäftigten	
4.1	Die Perspektive der Beschäftigten auf die Globalisierung	137
4.1.1	Die Haltung der Beschäftigten – Eine Typisierung	138
4.1.2	Die ‚Zerrissenheit‘ der Beschäftigten und die widersprüchliche Aneignung der Internationalisierung	141
4.1.3	Die ‚Nebenfolgen‘ der Internationalisierung	146
4.2	Unsicherheiten in neuer Qualität – „Prekarität ist überall“	153
4.2.1	Neue Unsicherheiten auch für Hochqualifizierte und Angestellte	154

<i>Inhalt</i>	7
4.2.2 Fallbeispiele: Herr F und Herr E	160
4.2.3 Der Umgang mit der neuen Unsicherheit: Verlust von Planbarkeit und Zukunftsgewissheit	164
4.3 „Neue Zeiten“ – Ökonomisierung der Unternehmenskulturen und verschobene Anerkennungsordnungen	169
4.3.1 Frustration und Unsicherheit als neue Grundstimmung	169
4.3.2 Verschobene Anerkennungsordnungen: „Man wird hier nicht mehr wertgeschätzt“	174
4.3.3 Fallbeispiel: Wandel von Unternehmenskultur und Anerkennungsordnungen in Fallunternehmen C	182
4.4 Neue Formen der Kontrolle von Kopfarbeit	186
4.4.1 Management quo vadis? Von der Vertrauenskultur zum neuen Leitbild ‚To Execute‘	187
4.4.2 Vertrauensverluste und Entfremdung vom Management	191
4.4.3 Von der „verantwortlichen Autonomie“ zum neuen „System permanenter Bewährung“	196
4.5 Zusammenfassung: Zeitenwende für Kopfarbeit	202
5 Die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen	207
5.1 Der Wandel der Interessenidentitäten – Was passiert in den Köpfen?	207
5.1.1 Die Erosion der Beitragsorientierung	207
5.1.2 Neuorientierungsprozesse zwischen ‚Arbeitnehmer wider Willen‘ und ‚manifestem Arbeitnehmer‘	215
5.2 Betriebliche Auseinandersetzungen um die Internationalisierung	222
5.2.1 Fallunternehmen C – Selbstorganisation und Solidarität als Antwort auf die Verlagerung von IT-Arbeitsplätzen	222
5.2.2 Fallbeispiel G – ‚Streik‘ in der Buchhaltung gegen die Verlagerung von Arbeitsplätzen	229
5.3. Gewerkschaftliche Implikationen und Ausblick	236
5.3.1 Arbeitsbeziehungen am Scheideweg	237
5.3.2 Perspektiven kollektiven Interessenhandelns im „System permanenter Bewährung“	240
Literatur	245