

ARBEIT

Zeitschrift für Arbeitsforschung,
Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik

Inhaltsverzeichnis

Editorial 229

Abhandlungen

Helmut Martens

Arbeitspolitische Initiativen in der IT-Branche
Ambivalenzen des dezentralen „Selbertuns“ und
Herausforderungen und Chancen einer neuen
Netzwerkpolitik für die Gewerkschaften 231

Thomas Höge

Mitarbeiterkapitalbeteiligungen.
Zum Stand der Forschung zu den
psychologischen Effekten 246

Heiner Minssen

Crisis? What Crisis?
Zur Situation der Arbeits- und Industriesoziologie 259

Arne Heise

Arbeitslosigkeit und Ungleichheit in verschiedenen
Kapitalismusmodellen 273

Abstracts (English) 290

Kurzbeiträge

Gerhard Bosch, Georg Worthmann

Arbeitsmobilität in der EU – Bisherige Erfahrungen
und künftige Herausforderungen 292

Cäcilia Innreiter-Moser, Harald Stummer

Personale Effekte der Rekrutierung von Mädchen
in technische Lehrberufe 298

Tagungsbericht

- Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen
Gesellschaft – Forschung im Dialog
(Melanie Roski, Dortmund) 304

Rezensionen

- Sennett, Richard**
Die Kultur des neuen Kapitalismus
(besprochen von Achim Trube, Siegen) 307
- Roger Blaupain, Thomas Blanke, Edgar Rose (eds.)**
Collective Bargaining and Wages in Comparative Perspektive
(besprochen von Jörg Abel, Dortmund) 308
- Jens Aderhold, René John**
Innovation. Sozialwissenschaftliche Perspektiven
(besprochen von Roland Abel, Bochum) 309
- Christoph Butterwegge**
Krise und Zukunft des Sozialstaates
(besprochen von Heinz J. Bontrup, Gelsenkirchen) 310
- Klaus Dörre, Bernd Röttger (Hg.)**
Die erschöpfte Region. Politik und
Gewerkschaften in Regionalisierungsprozessen
(besprochen von Paul Oehlke, Bonn/Köln) 311

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Editorial

Für die „Macher“ einer Zeitschrift, die „nur“ quartalsweise erscheint, ist es immer eine besondere Freude, wenn sie einen Beitrag präsentieren können, der durch Ereignisse in der sozialen Welt eine ungeplante Aktualität bekommt. Im April d. J., als der Beitrag von *Helmut Martens* angenommen und fertig gestellt worden ist, war noch nicht absehbar, dass der Siemens-Konzern aufgrund der Insolvenz seiner ehemaligen Handy-Sparte so im Blickpunkt der Öffentlichkeit stehen würde, wie es derzeit der Fall ist. *Martens* greift in seinem Beitrag einen schon längere Zeit zurückliegenden, länger andauernden Konflikt um den Abbau von Arbeitsplätzen im IT-Sektor des Siemens-Konzerns auf und beschreibt, wie die dort beschäftigten, hoch qualifizierten und wenig gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer/innen, die meist als „Wissensarbeiter“ bezeichnet werden, auf die von ihnen als Schock empfundene Androhung von Entlassung reagiert haben. Er untersucht die Potenziale, aber auch Ambivalenzen der dezentralen Selbstorganisation der Interessenvertretung dieser Beschäftigten und die damit verbundenen Chancen und Risiken für Gewerkschaften. Der Beitrag zeigt, dass es für Sozialwissenschaftler/innen lohnend ist, soziale Entwicklungen genau zu beobachten und die innovativen Potenziale von konflikthaft ausgetragenen Veränderungen präzise zu analysieren.

Einen genauen Blick auf den Stand der Forschung wirft auch *Thomas Höge* in seinem Beitrag zu den psychologischen Effekten von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen. Die vorliegenden empirischen Befunde stützen die These, dass eine Beteiligung am Firmenskapital nur dann zu den häufig intendierten produktivitätsförderlichen Einstellungs- und Verhaltensänderungen führt, wenn sie mit einer spürbaren Erhöhung der Partizipationsmöglichkeiten und der Entwicklung eines Gefühls der (Mit-)Eigentümerschaft („Psychological Ownership“) verbunden ist.

In diesem Heft setzen wir mit dem Beitrag von *Heiner Minssen* die Debatte um die Arbeits- und Industriesoziologie in Deutschland fort, die wir im Heft 3/2005 mit dem Beitrag von *Kerstin Jürgens* begonnen haben. *Minssen* bestreitet, dass die Disziplin sich in einer Krise befindet. Er reklamiert vielmehr, dass ihre Verdienste angemessen gewürdigt werden sollen und sie nicht mehr an einem nicht mehr zeitgemäßen Anspruch, den einer gesellschaftstheoretischen Fundierung des Fachs, gemessen werden soll.

Die international-vergleichende Perspektive nimmt in diesem Heft ebenfalls wieder – nach den Beiträgen von *Woolfson/Sommers* (2/2006) sowie *Blossfeld* und *Sengenberger* (im Themenheft 3/2006) - einen prominenten Platz ein. *Arne Heise* untersucht in seinem makroökonomischen Beitrag die Entwicklung von Arbeitslosigkeit und Einkommensdifferenzen in verschiedenen OECD-Ländern. Er bestreitet, dass sich moderne Gesellschaften unausweichlich zwischen ökonomischer Effizienz und sozialer Gleichheit entscheiden müssen, wie vielfach angebotspolitisch argumentiert wird, um die Leistungsbereitschaft der Arbeitnehmer aufrechterhalten zu können. Die messbaren Unterschiede zwischen den Ländern führt er darauf zurück, dass Leistungseliten in unterschiedlichem Maße in den vergangenen drei Jahrzehnten ihre Verteilungsinteressen durchsetzen konnten. *Gerhard Bosch* und *Georg Worthmann* thematisieren in ihrem Kurzbeitrag die besonderen Beschäftigungsprobleme in Deutschland in Folge der Regelungen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit in der EU.

In dem Kurzbeitrag von *Cäcilia Innreiter-Moser* und *Harald Stummer* begegnet uns ein „altes“ Thema, das der Rekrutierung von jungen Frauen in gewerblich-technischen Ausbil-

dungsberufen, wieder. Schon Ende der siebziger Jahre bis Mitte der achtziger Jahre wurde in großen Modellversuchen des Bundes und des Landes Nordrhein-Westfalen in Deutschland versucht, Frauen den Zugang zu diesem Berufsspektrum zu eröffnen. Die Förderpolitik war damals von der Zielsetzung getragen, gleiche Chancen für Frauen in diesen traditionell männerdominierten Berufsbereichen zu schaffen. Im Kurzbeitrag wird deutlich, dass sich Motive und Akteure verändert haben. Betriebe und (Wirtschafts-)Politik werden nunmehr durch den absehbaren Mangel an Fachkräften angetrieben, sich den Frauen als „Arbeitskräftereservoir“ zu widmen. Auf Seiten der Forschung ist es ein zunehmend interessanter werdendes Thema für die Betriebswirtschaft, die hier vor allem Konzepte und Strategien des „Diversity-Managements“ aufnimmt. Zu wünschen ist, dass ein disziplinenübergreifender und praxisbezogener Diskurs von Betriebswirtschaft und Berufsbildungsforschung, von Frauenförderpolitik und „Diversity-Politik“ in Gang kommt, um die verschiedenen Wissensbestände zusammen zu führen und für zukunftssträchtige Konzepte und Strategien fruchtbar zu machen.

Wir wünschen unseren Leser/innen einen erholsamen Jahreswechsel und ein beruflich und privat erfolgreiches Jahr 2007.

Die Herausgeber/innen und die Redaktion der ARBEIT

Abhandlungen

Helmut Martens

Arbeitspolitische Initiativen in der IT-Branche

Ambivalenzen des dezentralen „Selbertuns“ und Herausforderungen und Chancen einer neuen Netzwerkpolitik für die Gewerkschaften

Abstract

In der aktuellen Debatte über die Restrukturierung der modernen westlichen Gesellschaften unter den Vorzeichen von Globalisierung und Standortwettbewerb überwiegt eine Betrachtung aus institutioneller Perspektive. Der vorliegende Aufsatz nimmt in dieser Lage einen überraschenden sozialen Großkonflikt, der sich vom August 2002 bis zum Februar 2004 im Werk Hoffmannstraße der Siemens AG, dem größten Werk des Konzerns in der Bundesrepublik, ereignet hat, zum Ausgangspunkt von Überlegungen, die sozialinnovative Seite solcher Konflikte näher ins Auge zu fassen. Während die sozialwissenschaftliche Debatte zur „Subjektivierung der Arbeit“ vornehmlich auf neue Formen der Selbstkontrolle und Selbststeuerung der modernen Wissensarbeiter abhebt, lässt sich hier an einem herausgehobenen Konflikt, der von solchen modernen Wissensarbeitern getragen wurde, zeigen, dass das dezentrale Selbertun, das von ihnen in ihrer alltäglichen Arbeit gefordert wird, im Spannungsfeld von fortschreitender Selbstunterwerfung unter ökonomische Zwänge oder Entfaltung von Freiheitspotenzialen ambivalent ist. Zugleich zeigt sich am Beispiel dieses Konflikts, in welcher Weise neue Formen einer Netzwerkpolitik gerade auch in arbeitspolitischen Konflikten entstehen. Sie werden zu einer Herausforderung und Chance für die Gewerkschaften als überkommene und von fortschreitender Erosion bedrohte Institutionen der Arbeit.

1 Einleitung

Angesichts unternehmerischer Rationalisierungsstrategien im Zeichen der neoliberalen Globalisierung, die von prägenden Großkonzernen in stetigen neuen Schüben forciert durchgesetzt werden, befinden sich die deutschen Gewerkschaften mehr in der Defensive denn je. Betriebsräte selbst größter Konzerne werden zunehmend erpressbar.¹ Die Beschäftigung in den Kernbereichen industrieller Produktion, wo die Gewerkschaften noch über Handlungsmacht verfügen, schrumpft. Die Mitgliederzahlen sind unverändert rückläufig. In den neuen

¹ Allerdings scheint die Entwicklung auch zunehmend konfliktträchtig zu werden. Das zeigte sich im Herbst des Jahres 2004 am Konflikt bei Opel Bochum, in der jüngeren Gegenwart im Zuge der Konflikte z.B. um das Stammwerk der AEG oder – eher überraschend angesichts der ausgesprochen sozialpartnerschaftlichen Traditionen in der Branche – bei den Continental Werken angesichts der fortgesetzten Verlagerung von Produktionsstandorten nach Osteuropa.

Sektoren, etwa bei den produktionsnahen Dienstleistungen im IT-Sektor, sind sie immer noch schwach. Weitere Erosionsprozesse scheinen vorgezeichnet.

Nun haben sich gerade die Sozialwissenschaften mit Prognosen immer sehr schwer getan. Zwar kann man mit Gründen bezweifeln, dass die „neoliberale Revolution“ mit dem Ende des Fordismus und im Zeichen tiefgreifender Metamorphosen der sozialen Frage und der Arbeit (Castel 2000; Martens u. a. 2001) schon selbst – denn das wäre eben doch sehr eindimensional gedacht – das Neue einer immer stärker deregulierten und vermarktlichten Ökonomie und Gesellschaft ist und sie stattdessen nur als dessen „Geburtshelfer“ ansehen (Scholz u.a. 2006). Aber es gibt Pfadabhängigkeiten und Bifurkationen sind nicht beliebig möglich. Dennoch bleibt Zukunft offen, birgt Unsicherheiten und eröffnet Möglichkeitsräume. Der heute prägende, institutionentheoretisch geleitete Blick ist dafür wenig sensibilisiert. Für ihn konditionieren „die aus den Interaktionen der Akteure hervorgegangenen Institutionensysteme (...) – im Sinne von ‚Begrenzen‘ und ‚Ermöglichen‘ – die in ihrem Rahmen stattfindenden Aushandlungsprozesse. Und diese wirken wiederum auf die institutionellen Rahmenbedingungen zurück und tragen zu deren Wandel bei“ (Müller-Jentsch 1997, 82). Industrielle Konflikte tauchen hier nur noch als „Aushandlungsprozess“ auf. Der industrielle Konflikt „als ein Grundtatbestand industriekapitalistischer Gesellschaften“ (Müller-Jentsch 1997, 24) wird im Wesentlichen deskriptiv-empirisch behandelt und ist nicht Gegenstand vertiefter theoretischer Reflexion. Dass ihm selbst strukturbildende Kraft zukommen könnte, wie bei M. Weber und G. Simmel z.B. selbstverständlich angenommen, von Marx nicht zu sprechen, ist nicht systematisch im Blick. Der Soziale Konflikt ist aus dieser Perspektive immer schon funktional auf die ihm vorgegebenen institutionellen Rahmungen bezogen, die von daher in der Perspektive eines „stabilen Wandels“ (Schelsky) gedacht werden.

Dagegen ist es anspruchsvoll, die in diesem Aufsatz behaupteten Möglichkeitsräume hinreichend komplex zu erfassen. Es erfordert vielfältige und differenzierte empirische Hintergrundkenntnisse, einen hinreichend komplexen konzeptionellen Zugriff² und es bedarf schließlich auch konkreter empirischer Ansatzpunkte bzw. Fälle, die sich als Ausgangspunkt entsprechender Reflexionen eignen. Wenn man dabei aus konzeptionellen Ausgangsüberlegungen heraus die gegenwärtige Krise der Politik (Bauman 1999), also auch der Arbeitspolitik, als bedrückend und bedrohlich ansieht und deshalb geneigt ist, einen herausgehobenen arbeitspolitischen Konflikt als hoffnungsvollen Neuanfang zu werten, darf man bei der Analyse von Möglichkeitsräumen, zu der er herausfordert, keinen Augenblick lang vergessen, dass er an ganz spezifische Bedingungen gebunden ist und in seinem weiteren Verlauf und seinen möglichen Wirkungen in bestimmte Kontexte eingebunden bleibt.

Im Folgenden wird ein sozialer Großkonflikt, der im Zuge der hier angesprochenen neoliberalen Restrukturierung in einem deutschen Großkonzern aufgebrochen ist, in den Medien und auch in der gewerkschaftlichen Öffentlichkeit allerdings nur begrenzte Aufmerksamkeit auf sich zog, zum Ausgangspunkt einer solchen Reflexion genommen.³ Er entwickelte sich vom Sommer 2002 bis zum Februar 2004 in München im Werk Hoffmannstraße, dem

2 Der dann im Zweifel nicht einzeldisziplinär bleiben kann, weil komplexe Forschungsstrategien multidisziplinäre Zugänge erfordern. Zum Versuch einer systematischen Rekonstruktion älterer konflikttheoretischer Konzepte im Lichte aktueller empirischer Entwicklungen und heutiger theoretischer Debatten vgl. auch Martens 2006.

3 Die Fallstudie ist ausführlich präsentiert im Rahmen einer breiter angelegten Untersuchung zu Arbeitspolitik und Interessenvertretungsarbeit in der informationellen Ökonomie (Martens 2005a.) Sie basiert empirisch auf Dokumentenanalysen und Interviews mit beteiligten Betriebsräten, örtlichen Gewerkschaftsfunktionären und Aktivisten eines Belegschaftsnetzwerks, das im Konfliktverlauf entstanden ist. Die nachfolgenden Überlegungen stützen sich ferner auf intensive konzeptionelle Arbeiten zur Zukunft der Arbeit (Martens u. a. 2001; Scholz u. a. 2006) sowie langjährige empirische Arbeiten zur Zukunft der Gewerkschaften (Martens 1992) und der Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland (u. a. Martens 2002).

größten Einzelwerk des Siemenskonzerns mit ca. 12 000 Beschäftigten. Der Konflikt wird zunächst so rekonstruiert, dass wichtige Strukturbedingungen, Verlauf und Ergebnisse sowie die Handlungsperspektiven der wichtigsten beteiligten Akteursgruppen erkennbar werden (Kapitel 2). Ausgehend von der Darstellung des, insoweit exemplarisch genommenen, Konflikts wird dann diskutiert, an welche besonderen Bedingungen er gebunden ist, dann welcherlei Folgen er für die industriellen Beziehungen in Betrieb und Unternehmen (Mitbestimmung) gezeitigt hat (Kapitel 3). In einem weiteren Schritt wird gefragt, in welcher Weise die beteiligte Gewerkschaft als institutioneller Träger übergreifender, sektoraler oder nationaler Arbeitspolitiken an dem Konflikt beteiligt war oder an ihn anschließen konnte, welche Optionen Gewerkschaften generell in solchen Konflikten offen stehen, mit welchen Konsequenzen sie beim Ergreifen der einen oder anderen Option rechnen müssen, aber auch welche ihnen aufgrund der institutionellen Prägung ihres Handelns schwerer zugänglich sind als andere (Kapitel 4).

Abschließend geht es darum, den Konflikt so zu analysieren, dass der wissenschaftliche Blick für offene Entwicklungsmöglichkeiten geschärft wird und von da aus für die im Konflikt handelnden Akteure unterschiedliche Möglichkeiten ihres praktischen Eingreifens sichtbar werden. Diese Akzentsetzung auf die „konfliktsimulierende Funktion der Sozialwissenschaften“ (v. Ferber 1970) macht es vielleicht möglich, die Ambivalenz und damit größere Offenheit zukünftiger Entwicklungen im Hinblick auf Chancen und Risiken auch institutioneller Akteure herauszuarbeiten (Kapitel 5).

2 Die Entwicklung der „New Economy“ in der „Old Economy“ produziert auch neue Konfliktpotenziale – Das Beispiel des Siemenskonflikts

Wenn von der „New Economy“ die Rede ist, richtet sich der Blick für gewöhnlich auf Start-ups und Technologiezentren (vgl. Deckstein/Felixberger 2000; Meschnig/Stuhr 2001; Staman/Kalcik 2003). Dieser Blick auf das vermeintlich ganz Neue ist nahe liegend, aber so einseitig doch in die Irre führend. Es handelt sich bei der „New Economy“ nicht um einen ausdifferenzierten neuen Bereich der Ökonomie, sondern um neue Strukturierungsmuster, die zuerst in High-Tech-Unternehmen der „Old Economy“ forciert worden sind. L. Hack (2001) hat das am Beispiel von ITT gezeigt. Das Siemens-Projekt der IG Metall, ein Projekt das über den Zeitraum von 1998 bis 2004 darauf gerichtet war, in den Angestelltenbereichen dieses High-Tech-Konzerns die niedrigen gewerkschaftlichen Organisationsgrade zu verbessern, zielte auf einen vergleichbaren Konzern und stand dabei in der Tradition früherer „Angestelltenprojekte“ der IG Metall.⁴ Es zielte also noch nicht auf die „Metamorphosen der Arbeit“, die seither unter den Stichworten der „Subjektivierung“ und „Entgrenzung“ im Hinblick auf ihre dezentrale Organisation und Teamförmigkeit, neuen Formen der Beteiligung, die Übernahme unternehmerischer Verantwortung und Selbstrationalisierung usw. geführt wird (Kleemann u.a. 2002, Lohr 2003). U. a. wegen der von L. Hack vertretenen These wurde dieses „Siemens-Projekt“ der IG Metall in eine Untersuchung einbezogen, die

⁴ Zu nennen ist hier insbesondere das Verbundprojekt Angestellte der IG Metall, das von 1989 – 1993 durchgeführt wurde, an das sich das Organisationsentwicklungsprojekt der IG Metall anschloss und aus dem heraus dann sowohl das Siemens-Projekt als auch das IT-Netzwerk Rhein-Main, eine Mischung von Arbeitskreis und Netzwerk zwischen Betriebsräten aus mehreren Verwaltungsstellen der IG Metall, Impulse bekamen (vgl. Martens 2005a).

sich der Entwicklung von Arbeit und Interessenvertretung, ausgehend von vergleichbaren Modellprojekten innerhalb der IT-Branche und bei den audio-visuellen Medien, zuwandte (Martens 2005a). Dabei ist der Fall, auf den nun näher eingegangen wird, weniger das „Siemens-Projekt“ der IG Metall als vielmehr ein konkreter arbeitspolitischer Konflikt im Werk Hoffmannstraße der Siemens AG.

Dieser Konflikt hat sich seit dem Sommer 2002 über mehr als 1 ½ Jahre hingezogen. Er entzündete sich daran, dass der Siemenskonzern von ca. 7.300 Beschäftigten seiner ICN-Sparte im Werk Hoffmannstraße in kurzer Frist (noch im Herbst 2002) 2.600 Beschäftigte entlassen wollte. Es handelt sich um Entwicklungsbereiche. Über 50% der Beschäftigten haben einen Hochschulabschluss, ca. 40% arbeiten im außertariflichen Bereich. Etwa sechs Prozent sind bei Konfliktbeginn gewerkschaftlich organisiert. Im Betriebsrat hat die IG Metall eine knappe Mehrheit gegenüber der „Arbeitsgemeinschaft unabhängiger Betriebsräte“ (AUB) aufgebaut und von dem oben erwähnten „Verbundprojekt Angestellte“ der IG Metall profitiert. Die Arbeit hat sich im Laufe der neunziger Jahre zunehmend im Sinne jener Stichworte verändert, die die Debatten um eine Entgrenzung und Subjektivierung der Arbeit bestimmen (flache Hierarchien, Teamwork, Vernetzung, Kundennähe, Entgrenzung). Changemanagement und Commitment waren angesagt und wurden von den Beschäftigten mit vollzogen. Aber die angekündigten Entlassungen – im „Hause Siemens“ mit seiner in Jahrzehnten gewachsenen Unternehmenskultur – bedeuteten einen Bruch. Anders als in den während des Hypes gegen Ende der neunziger Jahre rasch gewachsenen Start-ups, für die Städtler u. a. (2004, 159) unter Bezugnahme auf Berner (1999) von einem „neuen psychologischen Vertrag“ sprechen, der „Unsicherheit, Flexibilisierung und Eigenverantwortung (insbesondere hinsichtlich der persönlichen und unternehmerischen Risiken des beruflichen Handelns)“ hervorhebt, galt hier noch eher, dass derjenige, der als hochqualifizierter Angestellter bei Siemens eine unbefristete Stelle erreicht hatte, es „eigentlich geschafft“ hatte.

Für den Betriebsrat eröffneten die herkömmlichen institutionellen Handlungsmuster (betriebliche Mitbestimmungsmöglichkeiten, Einflussnahmeversuche im Aufsichtsrat) nach eigenem Bekunden keine ernstzunehmenden alternativen Optionen. Die Welt war hier anders als (früher einmal) im Bereich der Montanmitbestimmung und (heute noch) in der Automobilindustrie.⁵ Eingespielte Muster des repräsentativen Verhandels der gewählten Interessenvertreter im Wirtschaftsausschuss oder bei den Vorbesprechungen zu Aufsichtsratssitzungen, bei denen der Betriebsrat als Verhandlungspartner ernst genommen wird – und im Zweifelsfalle auch über Mobilisierungsmöglichkeiten unter den i. d. R. hoch organisierten Beschäftigten verfügt – gab es hier nicht. Das Management war zudem erkennbar in keiner Weise auf auch nur geringe Kompromisse hin orientiert, und der Aufsichtsrat war bei früheren, weniger gravierenden Entscheidungen ein Gremium, in dem die Arbeitnehmervertreter im Grunde schon immer mit bereits abgeschlossenen Entscheidungsprozessen konfrontiert worden sind. Im Zeichen des Shareholder Value, so argumentierte der Vorstand nun, sei Quersubventionierung ausgeschlossen und die Synchronisierung der internationalen Marktentwicklung zwingend zu einer drastischen Verringerung der Stammbelegschaft. Das war der aus Vorstandssicht

5 Es gibt verschiedene Untersuchungen, die belegen, dass die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat hier - anders als z.B. in der Automobilindustrie, aber ähnlich wie in vielen Tochterunternehmen ausländischer Konzern - eigentlich nur die Funktion eines „sozialen Gewissens in einem Nachbeschlussorgan“ haben (Bamberg u. a. 1987, S. 59 ff.) und wirkliche Mitbestimmungsmöglichkeiten auf dieser Ebene im Grunde nicht gegeben sind. Vgl. auch die „Rangliste: Stärke der Mitbestimmung“ bei R. Zugehör (2001), die sich auf Ergebnisse der genannten und einer weiteren Untersuchung von Steinmann u. a. (1987) stützt. Der Siemenskonzern rangiert hier unter 62 Unternehmen auf Platz 60. Auch in den bei K. Dörre (2002) präsentierten Fallstudien finden sich Belege für diese These.

nicht verhandelbare Kern seiner Entscheidung. Also konfrontierte der Betriebsrat die Belegschaft offensiv mit diesem tief einschneidenden Bruch. Die Beschäftigten hätten auf die Ankündigung des Managements auf einer ersten außerordentlichen Betriebsversammlung mit „*einem großen Nicht-Begreifen*“ reagiert, meint ein Betriebsratsmitglied, das weiterhin von „*Schockzuständen, aber auch viel Verdrängung*“ spricht (Betriebsrat).

Der Betriebsrat beteiligte sich im Folgenden an der systematischen Herstellung einer betrieblichen und konzernweiten Öffentlichkeit, während zugleich aus der Belegschaft heraus selbsttätig eine virtuelle Öffentlichkeit aufgebaut wurde, in der nicht zuletzt die zutiefst getroffenen Emotionen der Beschäftigten artikuliert werden konnten. Aus ersten Aktivitäten heraus (kleinere spontane Versammlungen, Gespräche vor dem Betriebsratsbüro, Austausch von E-Mailadressen, selbstorganisierte Beratungsangebote z. B. zum Kündigungsschutz) bildeten sich Gruppen, über deren Entstehen das Management nach Einschätzung von Aktivist*innen zunächst vermutlich ganz froh gewesen ist: „*Auf diese Weise hat es schließlich keine Amokläufer und keine Selbstmorde gegeben. Aber dann haben sie natürlich gemerkt, dass sich über diese Aktivitäten wirklicher Widerstand organisiert hat*“ (Beschäftigte). Es bildeten sich verschiedenste Gruppen: im Hinblick auf die Bewältigung der emotionalen Situation, zur Organisation von Hilfe, für die „Prozessbeobachtung“ der späteren Arbeitsgerichtsprozesse, zur Selbsthilfe und auch zur politischen Arbeit. Einzelne Themen waren: Agenda 2010, Änderungen zum Kündigungsschutzgesetz, zur Organisation von Besuchen bei Politikern, Podiumsdiskussion mit den Grünen oder die Organisation eines Besuchs im Landtag. „*Da hat sich schon ein beachtlicher politischer Wandel im Bewusstsein der Menschen ergeben*“ (Beschäftigte). Im Kern allerdings ging es freilich um den Erhalt der Arbeitsplätze am Standort.

Der Betriebsrat verschaffte sich im weiteren Verlauf ökonomische und juristische Expertise von außen, entwickelte darüber in der intensivierten Kommunikation mit der Belegschaft ein auf die Sparte bezogenes Gegenkonzept, das die Beschäftigten überzeugte, und wurde unversehens zum organisierenden Gegenpol eines Großkonflikts, in dem das Management sehr schnell die Meinungsführerschaft verlor. Aus Sicht der befragten Betriebsratsmitglieder war die wachsende Resonanz unter den Beschäftigten eine nahezu überwältigende Erfahrung. Hatte man früher in den einzelnen Büros und Abteilungen praktisch jeden einzelnen Beschäftigten aufs Neue einzeln ansprechen müssen, wenn es z. B. darum ging, Unterschriften für Wählerlisten zu Betriebsratswahlen zu sammeln, so war man nun regelmäßig von Menschentrauben umringt.

Die erste Phase des Konflikts (August bis Oktober 2002) mündete schließlich in ein vorläufiges Ergebnis. Vereinbart wurden: Arbeitszeitverkürzungen, sogar im Bereich von AT-Angestellten, die Einrichtung einer Beschäftigungsgesellschaft, maximal 1.100 Entlassungen, wobei nur Beschäftigte entlassen werden durften, die jünger als 45 Jahre waren und von denen man noch irgendwie hoffen konnte, dass sie auf dem Arbeitsmarkt nicht gänzlich chancenlos waren. In dieser Phase war eine erstaunliche Entfaltung von Öffentlichkeit zu beobachten. Zu verzeichnen waren u. a.:

- Sieben außerordentliche Betriebsversammlungen sowie eine beachtlich große Demonstration vor der Hauptverwaltung des Konzerns (ca. 3.000 TeilnehmerInnen, von denen allerdings nur ein Teil aus dem Werk kam).⁶
- Der Aufbau eines (virtuellen) Netzwerkes von ca. 700 Beschäftigten der Sparte, die von den drohenden Kündigungen betroffen waren.
- Der Aufbau eines Internetauftritts (www.netzwerkit.de), in dem die Betroffenen kommunizieren konnten (mit 8.000 Klicks täglich (!) in der heißen Phase des Konflikts).
- Das Management versuchte zeitweilig mit einer eigenen Intranetseite Meinungsführerschaft zurückzugewinnen, gab diesen Versuch aber nach drei Wochen (mit insgesamt 53.000 Klicks) auf.

Am erstaunlichsten ist aber, dass der Konflikt mit der vorläufigen Einigung im Herbst 2003 keineswegs beendet war. Ca. 400 Beschäftigte wechselten in die Beschäftigungsgesellschaft, weitere 350 wurden gekündigt. Mehr Kündigungen waren im Ergebnis der Handhabung der ersten Vereinbarung durch das Management nicht möglich, denn gekündigt werden durfte danach nur, wer zuvor auf seine Bereitschaft zum Wechsel in die Beschäftigungsgesellschaft angesprochen worden war. Die IG Metall dokumentierte den Konflikt bis zu diesem Punkt in mehreren Broschüren (vgl. v. a. Schuhler 2003), die dem Konzern augenscheinlich derart unangenehm waren, dass er diese Dokumentationen selbst zum Gegenstand eines Rechtsstreits machte, in dem er unterlag. Ca. 200 der Gekündigten reichten, unterstützt vom Betriebsrat, eine Kündigungsschutzklage ein. Normalerweise wären sie damit aus dem Blickfeld der bis dahin entstandenen betrieblichen Öffentlichkeit herausgetreten gewesen. Aber im vorliegenden Fall war das nicht so:

- Mitglieder der virtuellen Belegschaftsnetzwerke gingen als „Prozessbeobachter“ zu jedem einzelnen Arbeitsgerichtsprozess.
- Berichte über jeden Prozess wurden im Netz veröffentlicht (und von den Arbeitsrichtern gelesen, nach Auffassung des Betriebsrats als den wohl eifrigsten Lesern).
- Das Belegschaftsnetzwerk, bzw. dessen Kern oder organisierende Knoten, veranstaltete zudem Besuche im Landtag und Podiumsdiskussionen mit Politikern, über die ebenfalls im Netz berichtet wurde.
- Nach 89 Arbeitsgerichtsprozessen stand es zu Beginn des Jahres 2004 89:0 gegen Siemens. Im Mai 2004 lautete das Ergebnis 125:0. Nach Interviewaussagen wurden die Klagenden wieder eingestellt und nicht etwa abgefunden.

Der Konflikt endete im Februar 2004. In einem Bündel von Betriebsvereinbarungen konnte aus Sicht des Betriebsrats ein weitgehender Erfolg festgeschrieben werden.⁷ Allerdings gingen die befragten Betriebsräte davon aus, dass dies nur ein „Zwischenstand“ sei.⁸ Im Zeichen von

6 Einer der befragten Betriebsräte schildert: „Da kam natürlich die Frage: Woher kriegen wir die Transparente. Und da haben wir gesagt, die müsst ihr selbst malen. (...) Für das Management ist es unvorstellbar gewesen, dass hoch qualifizierte Angestellte aus dem Werk Hoffmannstraße in großer Zahl in ein Gewerkschaftshaus der IG Metall gehen. Die sind aber gekommen und haben mit den Malfarben ihrer Kinder auf teuren Stoffen gemeinsam Transparente gemalt. (...) Also, Solidarität geht auch mit Studierten. Man muss sie nur ‘arteigen‘ ansprechen.“

7 In einer Sonderausgabe von „Information & Kommunikation. Zeitung von IG Metall Vertrauensleuten und Betriebsräten der Siemens AG“ werden als Ergebnisse u. a. aufgelistet. (1) Reintegration von 217 Mitarbeitern statt Beendigung des Arbeitsverhältnisses, (2) neues Vergleichsangebot für die Mitarbeiter, die gegen Kündigungen klagen, (3) Sicherung des Standortes auf absehbare Zeit, (4) vorerst Beendigung des Personalabbaus, (5) Interessenausgleich für Beschäftigte, die an einen anderen Standort versetzt wurden.

8 Bemerkenswerter Weise hat der Betriebsrat dann durch einen vorzeitigen Rücktritt der Belegschaft ganz bewusst Gelegenheit gegeben, diesen Zwischenstand auch selbst zu bewerten. Bei der um ein Jahr vorgezogenen Neuwahl stieg die Wahlbeteiligung um ca. 20 auf über 70 Prozent und die Kandidaten der IG Metall konnten deutliche Stimmengewinne erzielen.

Offshoring, gerade auch in der IT-Branche, sei mit neuen Konflikten zu rechnen.

Auf den geschilderten Konflikt bezogen kann man zusammenfassend von einem bemerkenswerten Erfolg der Beschäftigten und ihrer betrieblichen Interessenvertretung sprechen, dem die örtliche IG Metall zugearbeitet und von dem sie nicht zuletzt mit erheblichen Mitgliedererträgen auch deutlich profitiert hat.⁹ Auf der anderen Seite hatte der erfolgreiche Widerstand an einem Standort jedoch in keiner Weise dazu geführt, dass der Konzernvortrag seinen insgesamt harten Kurs einer strukturellen Anpassung des Unternehmens an die Herausforderungen kompetitiverer Märkte in Frage gestellt hätte. Ganz im Gegenteil drohte der Konzern im Frühjahr 2004 an traditionellen Produktionsstandorten – aus Sicht der IG Metall – geradezu mit einer „Kahlschlagpolitik“, der sie als Alternative das Modell 5.000 x 5.000 bei VW in Wolfsburg als Beispiel „innovativer Arbeits- und Unternehmenspolitik“ (Schumann 2005) entgegenstellte, wo in den vergangenen drei Jahren eine neue Produktionslinie mit inzwischen ca. 3.500 Beschäftigten aufgebaut wurde, die zuvor zu ca. 90 Prozent arbeitslos gewesen waren.¹⁰ Nachdem im Anschluss an den erheblichen Beschäftigtenabbau bei Opel im Herbst 2004 nunmehr auch in anderen Konzernen, z.B. bei Daimler/Chrysler, erhebliche Kosteneinsparungen verbunden mit dem Abbau von Beschäftigung vereinbart bzw. angekündigt (VW) worden sind, scheinen die von der IG Metall bislang als Gegenmodell gehandelten Regelungen bei VW unter weiteren Druck zu geraten und als Alternative weniger zugkräftig.

3 Eine Fallstudie ist eine Fallstudie, aber sie ist doch kein singuläres Ereignis

Zunächst einmal ist dieser spektakuläre Konflikt ein Einzelfall. Er war, wie gezeigt, an spezifische Bedingungen gebunden und ereignete sich, während gleichzeitig in der IT-Branche zig-tausend Arbeitsplätze eher geräuschlos verloren gegangen sind.¹¹ Augenscheinlich ist er vor allem durch den gewollten Bruch mit einer in Jahrzehnten gewachsenen Unternehmenskultur zu erklären, ebenso mit dem Handeln von Betriebsrat und örtlicher IG Metall, vermutlich auch mit Fehleinschätzungen und Fehlern des Managements, aber nicht zuletzt auch mit überraschenden Initiativen jener modernen Wissensarbeiter, die in diesen Konflikt involviert sind. Und wie am Schluss des voran stehenden Abschnittes angedeutet, ändert der zunächst einmal bemerkenswerte Ausgang des einzelnen Konflikts nichts an den Grundlinien der weiteren neoliberalen Restrukturierung – innerhalb des Siemenskonzerns und weit darüber hinaus.

Allerdings ist der Konflikt auch nicht völlig singulär. Es gibt empirische Belege dafür, dass sich in der IT-Branche auch dort, wo sich der Abbau von Beschäftigung eher unspektakulär vollzogen hat und eher der von Städtler u. a. so genannte „neue psychologische Vertrag“ gilt, das „we are all family“ aus den Jahren des ungebrochenen Booms (Meschnig/Stuhr 2001)

9 Die IG Metall hat über den Konflikt ca. 900 neue Mitglieder gewonnen. Die deutlich gestiegene Mitgliederzahl ist auch über die Führungskrise der IG Metall im Herbst 2003 hinweg stabil geblieben, im Unterschied zur Mitgliederentwicklung in der Verwaltungsstelle insgesamt.

10 5.000 x 5.000 bezieht sich dabei auf das Ziel, in der Endphase 5000 Beschäftigte mit einem Einkommensniveau von 5000 brutto DM im Monat, und damit deutlich unter dem Niveau des sonst gültigen Haustarifvertrages bei VW, aber auf dem Niveau sonst gültiger Flächentarifverträge zu beschäftigen (vgl. IG Metall 2001, SOFI 2004, Schumann 2005).

11 Der Beschäftigtenrückgang betrug nach den Jahren dynamischen Wachstums bis zum Ende der neunziger in den Jahren 2002 38.000 und 2003 nochmals 30.000 (vgl. Menez 2004, S. 6).

inzwischen Risse bekommen hat. In nicht unbeachtlicher Zahl sind inzwischen Betriebsräte entstanden (vgl. politik digital 2001; Ittermann 2003; Martens 2005a) und es hat sich in kurzer Zeit ein bemerkenswertes Grundmuster betrieblicher Interessenvertretungsarbeit entwickelt.¹² Seine Merkmale sind: hoch professionelle Arbeit, ähnlich wie in ihrer beruflichen Tätigkeit, meist keine Freistellungen wegen der Bedeutung von employability und beruflicher Karriere, teamförmige, nicht hierarchische und flexible Arbeitsweisen, hohe Transparenz gegenüber den Beschäftigten, oft weitgehende Ansprüche auf Mitgestaltung als Kooperationspartner des Managements innerhalb des Handlungshorizonts einzelwirtschaftlicher Rationalität – der, wie gezeigt, auch im skizzierten Beispiel eine unhintergehbare Handlungsbedingung für den Betriebsrat blieb -, aber nicht selten auch eine beachtliche Konfliktbereitschaft bis hin zu wiederholten Einigungsstellenverfahren in der ersten Amtszeit eines erstmals gewählten Betriebsratsgremiums. Insgesamt kann man in einer größeren Zahl von Unternehmen von Entwicklungen einer professionellen Interessenvertretungsarbeit in einem, verglichen mit dem hier präsentierten Konflikt, eher vorpolitischen Raum sprechen (Martens 2005a, 85ff).

Im Kontext der aktuellen sozialwissenschaftlichen Debatten um die „Subjektivierung der Arbeit“ und ein neues „Arbeitskraftunternehmertum“ (Kuda/Strauss 2002) verdient der Konflikt einige Aufmerksamkeit, weil sich in seinem Licht neue Einsichten ergeben. Die viel berufenen „Arbeitskraftunternehmer“ (Voß/Pongratz 1998) in Gestalt der hoch qualifizierten Angestellten und modernen Wissensarbeiter haben sich im Verlauf dieses Konflikts als neue individuelle zivilgesellschaftliche Subjekte (Wolf 2001) entpuppt und entsprechen nicht dem Bild, das im Idealtypus des Arbeitskraftunternehmers von ihnen gezeichnet wird oder das sich nach den Vorstellungen einer immer weiter fortschreitenden Selbstunterwerfung unter die Prozesse der Subjektivierung (Moldaschl 2001) oder einer fortschreitenden Individualisierung ergäbe. Erst sie, diese neuen individuellen zivilgesellschaftlichen Subjekte, haben die arbeitspolitischen Dimensionen des Konflikts artikuliert, die sichtbar werden, wenn man den Zusammenhang verschiedener gesellschaftlicher Teilsysteme denkt und herstellt: Dann geht es um die Sicherung der Qualifikation derjenigen, die zukünftig nicht mehr zur Stammebelegschaft gehören und nur noch „Freie“ oder Leiharbeiter sein sollen. Es geht um den Umgang mit Einkommensverlusten und dem Verlust von sozialem Status. Es geht um die Frage nach integrierenden Konzepten, die Stakeholderinteressen berücksichtigen, um die Abwehr einer drohenden Zerstörung von lokal gebundenem ökonomischem Potenzial, um die Verteidigung von bis dahin sozial als lebenswert erfahrenen Arbeits- und Lebenszusammenhängen. Der Konflikt bleibt bei all dem auf den Erhalt der Arbeitsplätze am Standort konzentriert. Aber mit der erfolgreichen Infragestellung eines strikt an Shareholderinteressen orientierten Unternehmenskonzepts werden doch sehr viel weiter reichende Potenziale sichtbar. Der Konflikt bestätigt insofern die These von F. O. Wolf, nach der sich das dezentrale ‚Selbertun‘ zwar *„als die effizienteste realisierbare Weise einer repressiven Selbsteinbindung erweisen“* kann, ein *„äußerlich und objektivierend betrachtet kaum davon unterscheidbares Handeln(...) sich dagegen als eine durchaus wirksame Form einer ‚Disziplin der Freiheit‘ erweisen“* kann (Wolf 2001, 137).

¹² Städtler u. a. (2004) weisen zu Recht darauf hin, dass in den Klein- und Kleinstbetrieben unter den start ups Betriebsräte nach wie vor selten sind, aber dies ist wohl doch eher ein generelles Kleinbetriebsphänomen denn ein Hinweis auf ein besonderes Problem der New Economy.

4 Der Konflikt als Herausforderung für gewerkschaftliche Arbeitspolitik

Für die IG Metall als zuständige Gewerkschaft stellte dieser Konflikt in mehrfacher Hinsicht eine Herausforderung dar. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf das im Konflikt entstandene und bis auf den Tag aktive Belegschaftsnetzwerk, das das vielleicht bemerkenswerteste Ergebnis dieses Konflikts ist. Es gibt innerhalb dieses Netzwerkes keinerlei Hierarchie im klassischen Sinne. Hierarchie ergibt sich vielmehr – „*sofern man das noch so bezeichnen kann*“ (Beschäftigter) – durch die jeweiligen Aktivitäten der Mitglieder, also der Netzwerk-knoten. Es gebe eine Art Kernteam, einen inneren Kreis¹³, daneben aber auch einen äußeren Kreis von Aktiven, die z. B. bestimmte Themen aufgriffen (z. B. Offshoring, Organisation von Politikerbesuchen, Mobbing). Dadurch bildeten sich, so Interviewaussagen, spontan neue Gruppen, die ihre Homepage machten usw. Daneben gebe es noch diejenigen, die sich aktiv beteiligten, wenn man sie dazu aufrufe (z. B. zur Teilnahme an einer Demonstration). Und schließlich gebe es diejenigen, die konsumierten und „*vielleicht ein ganz kleines bisschen oder auch gar nicht aktiv mit machen*“ (Beschäftigte). Diese einzelnen Kreise sind nicht hermetisch gegeneinander abgeschlossen, sondern durchaus durchlässig. Jemand kann sich mit der Zeit zunehmend aktivieren und jemand anderes langsam in eine passivere Rolle begeben. Zwar ist die Homepage des Belegschaftsnetzwerkes im Verlauf des Konflikts von der IG Metall übernommen worden, aber ein Mitglied des Netzwerkes meint doch: „*Gewerkschaft und Netzwerk sind also zwei Strukturen, die sich widersprechen. Denn die Gewerkschaft ist ja eine streng hierarchische Organisation. Und je mächtiger wir werden, desto größer werden die Reibungen*“ (Beschäftigte). Dafür gibt es schon frühzeitig Beispiele, etwa als Mitglieder des Belegschaftsnetzwerkes auf ihrer Homepage einen unter Beteiligung der IG Metall in einer anderen Verwaltungsstelle abgeschlossenen Sozialplan öffentlich kritisieren, wogegen der 1. Bevollmächtigte der Verwaltungsstelle in München zu intervenieren suchte.

Die Unterschiede der beiden Organisationsprinzipien werden an solchen Beispielen in aller wünschenswerten Klarheit deutlich. Im konkreten Einzelfall existierten sie allerdings im ersten Jahr nach dem Konflikt nicht nur nebeneinander, sondern es gab im Ergebnis der geschilderten Entwicklungen offensichtlich auch die Einsicht der maßgeblichen Personen innerhalb beider Strukturen, wechselseitig aufeinander verwiesen zu sein, wobei der Betriebsrat ebenso wie die hauptamtlichen Projektmanager des „Siemens-Projekts“ der IG Metall – beide haben nach dem Urteil von Aktiven aus dem Belegschaftsnetzwerk dessen Entwicklung unterstützt – noch einmal je spezifische eigene Position in dem Beziehungsgeflecht der Handelnden auf Seiten der Belegschaft und der Gewerkschaft einnehmen dürften.¹⁴

Generell spielen Netzwerke neben dem klassischen „Apparat“ bereits seit einiger Zeit eine beachtliche Rolle im Organisationsbereich der IG Metall. In der „New Economy“ sind z.B. etliche Betriebsrätenetzwerke entstanden - auf Betreiben der IG Metall, um neue Dialogräume aufzubauen und Unterstützungsstrukturen für Betriebsräte anbieten zu können (Martens

13 Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang, dass die Mitglieder dieses inneren Kreises ganz überwiegend zugleich aktive Mitglieder anderer zivilgesellschaftlicher Organisationen sind bzw. dies bereits vor der Entstehung dieses Netzwerkes gewesen sind. Innerhalb des Betriebs war die IG Metall für sie bis zum hier behandelten Konflikt eher weniger von Interesse. Sie wurde erst wichtig, nachdem Gewerkschaft im ‚Zusammenspiel‘ von Belegschaftsnetzwerk, Betriebsratshandeln und Handeln der örtlichen Gewerkschaft im Betrieb gewissermaßen neu erfunden worden ist.

14 Nach gut einem Jahr wurden Reibungen allerdings so groß, dass wechselseitige Distanzierungen zur Beendigung einer bis dahin engen Kooperation zwischen den IG Metall-Betriebsräten und einem Betriebsratsmitglied aus den Reihen dieses Belegschaftsnetzwerkes führten.

2005a). Säuberlich getrennt von diesen Netzwerken hat sich innerhalb der IG Metall in Bezug auf deren traditionelle Klientel ebenfalls so etwas wie eine ‚Netzwerksszene‘ entwickelt (Becker-Töpfer 2001, Martens 2005a). Erfahrungen aus den unterschiedlichsten Berater- und Betriebsrätenetzwerken werden hier austauscht, erweiterte Möglichkeiten virtueller Vernetzung werden genutzt, um Betriebsräte dabei zu unterstützen, mit dem ‚Jobenrichment‘, das sie bewältigen müssen, zurecht zu kommen. Alle diese Netzwerke (regional, mit Branchenbezug, entlang von Wertschöpfungsketten, bezogen auf Konzerne) sind so etwas wie ‚Strategien als Kunst der Aushilfe‘ für unterschiedliche Ziele (Erfahrungsaustausch, Hilfe zur Selbsthilfe, Qualifizierung, Chance für proaktives Handeln usw.). Die formale Gewerkschaftsorganisation wäre ohne sie überhaupt nicht mehr leistungsfähig, tut sich andererseits aber doch schwer damit, solche anderen Arbeitsformen zu adaptieren. Am Beginn der Netzwerkarbeit unter Betriebsräten und in den Gewerkschaften konnte man so viel Engagement für das Experimentieren mit etwas Neuem beobachten, aber auch mancherlei Vorsicht gegenüber der alten Organisation, dem ‚Apparat‘. Es ging den Beteiligten vor allem darum, ihre Experimentierfelder zu sichern und möglichst auszuweiten. *„Lasst uns nicht definieren, was Netzwerke sind. Denn dann definieren wir ja auch, was sie nicht sind und schränken uns womöglich selbst die notwendigen Räume zum Ausprobieren von Neuem ein“* (eigene Diskussionsmitschrift), war so der Tenor einer Diskussion unter diesen Networkern in der IG Metall im Frühjahr 2001. Dass die neuen Ansätze irgendwie quer zu eingeschliffenen Organisationspraxen liegen, auf ungesichertem Terrain erprobt werden müssen und innerhalb der Gewerkschaften nicht nur Befürworter finden könnten, klang deutlich an, aber auch das sichere Gefühl, dass man beides braucht: Die dauerhafte formale Organisation, die auf Außenwirkung hin angelegt ist, mit ihrer Hierarchie, ihrem Zentrum, mit starren Regeln und festen Grenzen, Anreizen und Sanktionen und die Netzwerke zur Aktivierung ihres internen Potenzials, die heterarchisch aufgebaut sind, flexibel und offen und deren Knoten je nach Anlass und nach einem Prinzip des Gebens und Nehmens aktiv werden (Becker-Töpfer 2001). Der hier analysierte Konflikt, in dem ein Belegschaftsnetzwerk, also wiederum etwas Neues, entstand, zeigt nun, dass es darauf ankommen wird, entstehende Reibungen produktiv zu machen.

5 Soziale Konflikte als sozial innovative Prozesse

Der skizzierte arbeitspolitische Konflikt ist und bleibt bei allen diesen Überlegungen ein Einzelfall. Er passt nicht in das allgemein gezeichnete Bild moderner Wissensarbeit in der Branche und ist auch ersichtlich an besondere Bedingungen gebunden. Neue Probleme für die IT-Branche zeichnen sich allerdings generell ab. ‚Going East‘, ‚Offshoring‘ und ‚Nearshoring‘ sind die bereits erwähnten Stichworte¹⁵. Über die Entwicklungen, die weiter oben als Herausbildung eines Grundmusters professioneller Interessenvertretungsarbeit bezeichnet wurden, sind in den letzten Jahren veränderte Ausgangsbedingungen entstanden. Es gibt auch

¹⁵ vgl. die Analyse von A. Boes und M. Schwemmler (2004), die Offshoring als Ausdruck eines tiefgreifenden Strukturwandels der IT-Branche ansehen und in ihrer kritischen Auswertung vorliegender Analysen, v.a. von Unternehmensberatern, zu dem Schluss kommen, dass „die vorliegenden Prognosen noch keine gesicherten Aussagen“ zulassen, dass aber davon ausgegangen werden kann, „dass die zu erwartende Intensivierung der Offshoring-Entwicklung insgesamt negative Effekte auf den IT-Arbeitsmarkt haben wird“ (S. 125) – und im übrigen in ihren Interviews mit Interessenvertretern und Führungskräften Anhaltspunkte dafür gefunden haben, dass im Falle betriebsbedingter Kündigungen, „die Stimmung in der Belegschaft sehr schnell kippen“ und es „zu aktiver Gegenwehr“ kommen kann (S. 107).

in der IT-Branche Betriebsräte – und oftmals zwischen ihnen vernetzte Strukturen. Sie sind aus dem Segment der so genannten neuen Wissensarbeiter oder Arbeitskraftunternehmer hervorgegangen und sie agieren in einem entsprechenden Rahmen, der hier als vorpolitischer Raum bezeichnet wurde.¹⁶ Aber sie stehen zugleich auch für jene „neuen individuellen zivilgesellschaftlichen Subjekte“, die – so wurde hier argumentiert – nichts anderes als die Kehrseite eben des Arbeitskraftunternehmertums sind. Schließlich ist der Siemenskonflikt auch als arbeitspolitischer Großkonflikt nicht singulär geblieben, wie die jüngste Entwicklung von Auseinandersetzungen um den Erhalt größerer Standorte belegt.¹⁷ Gleichwohl, in der IT-Branche ist er überraschend:

- Für Akteure im ökonomischen System, die im Ernst davon ausgehen, dass sie es bei den neuen „unselbstständigen Selbstständigen“ mit „*homini oeconomici*“ zu tun haben, den Thesen einer weit vorangeschrittenen Individualisierung aufsitzen und sich Arbeitspolitik im Kern nur in institutionell vorgestanzten aber von Erosion bedrohten Mustern vorstellen können;
- für Akteure im politischen System, die im Blick auf das gesellschaftliche Teilsystem Wirtschaft im Wesentlichen den Blickwinkel von Spitzenmanagern nachvollziehen und auf deren Expertise setzen, dann aber für die Folgeprobleme einer Wirtschaftspolitik, die nur noch in der Wirtschaft stattfindet, immer weniger überzeugende sozialpolitische Lösungen haben;
- für wissenschaftliche Beobachter, die im Zeichen von Globalisierung und vermeintlich unausweichlicher Verabschiedung des alten Sozialstaates zugunsten eines modernen Wettbewerbsstaats nur noch nach einzelwirtschaftlichen Best-Practice Modellen suchen und Beteiligung oder gar Mitbestimmung letztlich nur noch unter Effizienzgesichtspunkten ihr Recht zubilligen.

Muss man deshalb nicht sagen, dass der skizzierte Konflikt Anlass dazu geben sollte, den verengten „Tunnelblick“ auf Effizienz im Rahmen einzelwirtschaftlicher Rationalität aufzugeben? Könnte es nicht sein, dass der skizzierte Konflikt viel eher als manche Expertenkommission „von oben“ darüber belehren könnte, Experten „von unten“ sozial innovative und ökonomisch tragfähige Lösungen entwickeln zu lassen? Zeigt er nicht, dass die Unzufriedenheiten und latenten Kritiken an „der Politik“ und „den Gewerkschaften“ sich unter bestimmten Bedingungen, etwa bei einer weiteren Entfaltung von Netzwerkpolitiken, wie sie im skizzierten Konflikt entstanden, in einer Weise artikulieren können, die aus Vereinzelung und Frustration heraus führen und eine bemerkenswerte Produktivität befördern?¹⁸ Selbstredend ist dies nicht ausgemacht. Verschiedene Beobachter werden solche Möglichkeiten

16 Vgl. aber Boes/Trinks(2006, 318), die am Schluss ihrer jüngsten empirischen Studie die Hypothese formulieren: „Die Sozialbeziehungen in den Dienstleistungsbereichen der IT-Industrie wandeln sich von der Gemeinschaft zum Interessengegensatz (...) die Handlungsstrategien beider Seiten (werden) neu organisiert.“

17 Dabei zeigte sich in dem in Fn 1 neben anderen erwähnten Konflikt um die PKW-Reifenproduktion am Standort Stöcken eine nicht unbeachtliche Parallele: Auch hier gelang es Betriebsräten und Gewerkschaft bei ihrer Forderung nach einer anderen Unternehmensstrategie die Führungskräfte des Unternehmens weitgehend auf ihre Seite zu ziehen. Eine führende deutsche Wirtschaftszeitung sah in dieser Hinsicht den Vorstandsvorsitzenden Wennemer „allein zu Haus“ (Interviewangabe).

18 In seiner Analyse der Zerstörung öffentlicher politischer Räume schreibt Z. Baumann: „Privatisierte Unsicherheit trägt viele Masken und zeigt kaum je ihr wahres Gesicht, das man – wie jenes der Medusa – nur auf die Gefahr der Erstarrung hin anschauen kann.“ (Baumann 1999, 75). Die Fallstudie zum „Siemenskonflikt“ bestätigt nun einerseits genau diese Erfahrung – etwa dort, wo in den Interviews über die subjektive Betroffenheit und Erstarrung der Beschäftigten angesichts der plötzlich auch sie ganz persönlich betreffenden Massenentlassungen berichtet wird (Martens 2005a, 94 ff). Sie zeigt aber auch auf der anderen Seite wie, gewissermaßen auf der Höhe der Zeit, öffentliche Räume hergestellt werden können, in denen solche Erfahrungen verarbeitet werden können und dann an die Stelle der drohenden Erstarrung die Schaffung von Solidarität und starken Motivationen für veränderndes Handeln treten können.

auch, je nach ihren Interessen und arbeits- oder wirtschaftspolitischen Überzeugungen, ganz unterschiedlich als Chancen oder Risiken beurteilen. Die vorliegende Analyse zeigt aber: Mit solchen Möglichkeiten ist zu rechnen. Wenn der skizzierte Konflikt etwas wirklich eindrucksvoll belegt, dann das enorme arbeitspolitische Handlungspotenzial einer Belegschaft aus hoch qualifizierten Wissensarbeitern.

Aus einer sozialphänomenologisch orientierten wissenschaftlichen Beobachterperspektive liefert die Analyse so die beruhigende Erkenntnis, dass Zukunft immer noch offen und durch politisches Handeln, nicht nur von Berufspolitikern, zu beeinflussen ist. Die ausschließlich distanziert-analytische Beobachterperspektive, bei der sich der Blick auf die Globalisierungsprozesse, die die jeweiligen nationalen Institutionensysteme unter Anpassungsdruck setzen, verengt und das Handeln der Menschen in diesen institutionellen Kontexten systematisch vernachlässigt – so etwa in den Analysen von A. Hassel (2003) oder W. Streeck (2001) –, eröffnet diesen Blick auf offene Möglichkeiten nicht und kommt folgerichtig zu relativ eindeutigen Tendaussagen.¹⁹ Da in der absehbaren Zukunft unter dem Druck einer fortschreitenden Globalisierung nun aber weniger mit einer Vermehrung von Beispielen guter Praxis jenseits der erodierenden überkommenen institutionellen Strukturen unserer „institutionell verfassten Arbeitsgesellschaft“ (v. Ferber) zu rechnen ist als vielmehr mit weiter zunehmenden konfliktträchtigen Konstellationen, spricht einiges dafür, dass der soziale Konflikt wieder stärker als ein wichtiger Aspekt industriesoziologischer Forschung angesehen werden sollte, wenn man den hochkomplexen sozialinnovativen Prozessen Rechnung tragen will, aus denen Menschen fortwährend herstellend und politisch handelnd ihre Zukunft neu gestalten.

Ich möchte an dieser Stelle die These vertreten, dass das, was wir am Beispiel dieses Konflikts in einem Zentrum der so genannten „New Economy“ beobachten können, einiges mit dem zu tun hat, was die radikale Demokratin H. Arendt in ihren nachgelassenen Schriften als das im Raum der Politik mögliche „Wunder der Freiheit“ bezeichnet hat. Menschen sind noch immer in der Lage „einen neuen Anfang zu setzen, etwas neues zu beginnen, die Initiative zu ergreifen oder kantisch gesprochen eine Kette von selbst anzufangen.“ (Arendt 1993, 34) Es ist nicht überraschend, dass dies in einer Arbeitsgesellschaft gerade auf dem Feld der Arbeitspolitik zu beobachten ist. Auch Arbeitspolitik als ein Raum der Freiheit, kann so durch das Handeln und „Selbertun“ von Vielen entstehen, sich aus der Zivilgesellschaft heraus neu entwickeln. Und „individuelle Freiheit kann“ – entsprechend der Leitvorstellung von Z. Baumanns Buch über „die Krise der Politik“ – „nur das Ergebnis gemeinsamer Anstrengung sein, nur kollektiv gesichert und garantiert werden“ (Bauman 1999, 15).

In den Gewerkschaften haben sich über die Modellprojekte zur Verbesserung der Mitgliederarbeit Veränderungen fortgesetzt, auch wenn sie in Vielem nach wie vor bürokratische Großorganisationen geblieben sind. Sie sind bis heute „Kinder des Fordismus“ (Frerichs 2001), geprägt durch ihren Charakter als Facharbeitergewerkschaften, auch als demokratischer politischer Verband doch eher hierarchisch strukturiert, in großen Einheiten denkend, sich einer eher vereinfachenden Semantik bedienend usw. Ihre ganze Kultur ist in einem Wort gründlich anders als die der Beschäftigten in der „New Economy“. Wirft man die Frage nach der Verallgemeinerbarkeit von Konflikten, wie dem, der hier geschildert wurde, auf, dann rücken in der Praxis immer noch die Gewerkschaften als zentrale arbeitspolitische Akteure

¹⁹ Im Sinne von A. Negri und M. Hardt trafe hier wohl auch auf empirisch gestützte Thesen zu, was beide in ihrer Kritik von J. Rawls vertragstheoretischer Konzeption von Gerechtigkeit zutreffend herausgearbeitet haben: Der Leser wird konfrontiert mit einer Konstruktion sozialer Wirklichkeit, in der „keine realen sozialen Kräfte“ mehr vorkommen, die eine Verfassung, oder hier eine neue „primäre“ Arbeitspolitik (Wolf 2001) durchsetzen, vielmehr werden deren „Institutionen arrangiert“ (Negri/Hardt 1997, 73), so die Kritik an Rawls, bzw. als einzig denkbare Akteure gesetzt.

ins Zentrum aller weiteren Überlegungen. Was die konzeptionellen Ausgangsüberlegungen der hier angestellten Analyse anbelangt, so können wir heute überwiegend einen fortschreitenden Prozess der Selbstentmachtung von Politik und der Erosion oder gar aktiven Zerstörung jener öffentlichen Räume und Institutionen als „Organon des Politischen“ (Brokmeier 1994) feststellen, die mit der institutionell verfassten Arbeitsgesellschaft des Fordismus erkämpft und aufgebaut worden sind. Hier ist den Analysen von Z. Bauman zur Krise der Politik (Bauman 1999) sicherlich zuzustimmen. Soziale Errungenschaften der modernen westlichen Gesellschaften stehen damit zur Disposition und die institutionell verfassten Arbeitsgesellschaften drohen „ihr Morgen zu verlieren“ (Castel 2000, 387). Die Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland selbst Resultat eines über Brüche und Niederlagen hinweg schließlich über ein halbes Jahrhundert höchst erfolgreichen Institutionalisierungsprozesses einer heute längst vergangenen sozialen Bewegung stehen angesichts eines Epochenbruchs (Scholz u.a. 2006) vor immensen Problemen: Sie müssen auf der einen Seite versuchen, institutionell befestigte Machtpositionen zu verteidigen, die zunehmend wie auf Treibsand gebaut zu sein scheinen. Sie können dabei nicht mehr in gewohnter Weise auf arbeitsteilige Unterstützung im parteipolitischen Raum rechnen. Das Terrain in diesem institutionalisierten Feld sekundärer Arbeitspolitik ist unsicher geworden und wird umkämpft. Suchprozesse und tastende erste gemeinsame Schritte mit neuen sozialen Bewegungen, die nach anderen Organisationsformen einer Netzwerkpolitik funktionieren, kommen so zustande, wie z.B. der Berliner Perspektiven-Kongress im Frühjahr 2004 gezeigt hat. In ihren eigenen organisatorischen und politischen Prozessen sind die Gewerkschaften zugleich in wachsendem Maße darauf verwiesen, neue Formen von Netzwerkpolitik mit entsprechenden vernetzten Strukturen nicht nur zuzulassen, sondern selbst aktiv mit zu befördern. Die aber liegen, wie gezeigt, quer zu ihrem überkommenen Organisationsverständnis. Manche wissenschaftliche Beobachter, wie z.B. K. Kocka (2003), legen ihnen nahe, sich selbst wieder stärker auf die eigenen Wurzeln als eine alte soziale Bewegung zu besinnen. Wie allerdings altes „institutionelles Denken“ und eine solche Rückbesinnung mit einander verknüpft werden könnten, wirft wieder neue Fragen auf.²⁰ Sie zu erörtern würde den Rahmen dieses Beitrags sprengen. Was er allerdings zeigen kann ist, dass Konflikte wie der, der hier näher untersucht wurde, auf neue Handlungspotentiale verweisen, die im Hinblick auf einige in der wissenschaftlichen Diskussion bislang wenig berücksichtigte, durch die Praxis aber aufgeworfene Fragen bedeutsam sein dürften.

Literatur

- Arendt, Hannah (1993): Was ist Politik? Fragmente aus dem Nachlass, hrsgg. von U. Ludz. München/Zürich
- Bamberg, Ulrich, Michael Bürger, Birgit Mahnkopf, Helmut Martens, Jörg Tiemann (1998): Aber ob die Karten voll ausgereizt sind ... 10 Jahre Mitbestimmungsgesetz 1976 in der Bilanz. Köln
- Bauman, Zigmunt. (1999): Die Krise der Politik. Fluch und Chance einer neuen Öffentlichkeit. Hamburg
- Becker-Töpfer, Regine (2001): Ergebnisse einer Evaluation von ‚Kompenetz‘, Referat auf dem Workshop „Gewerkschaften und Betriebsräte- und Beraternetzwerke“. Bad Orb, Juni 2001

²⁰ M. Schumann (2005,11f) spricht vor dem Hintergrund einer wachsenden Konflikträchtigkeit marktradikaler Modernisierungskonzepte die Frage nach der Balance zwischen „innovativer Unternehmenspolitik“ qua gestaltender Mitbestimmung und Herstellung von Konfliktfähigkeit an. Sie lässt sich in eine alte, und praktisch ungelöste, Frage nach einer tragfähigen gewerkschaftlichen Doppelstrategie (Martens 2005b) einfügen.

- Berner, Samuel (1999): Reaktion der Verbleibenden auf einen Personalumbau. Dissertation Universität St. Gallen. Bamberg
- Boes, Andreas, Michael Schwemmler (2004): Herausforderung Offshoring. Internationalisierung und Auslagerung von IT-Dienstleistungen. Düsseldorf
- Boes, Andreas, Katrin Trinks, (2006): „Theoretisch bin ich frei!“ Interessenhandeln und Mitbestimmung in der IT-Industrie. Berlin
- Brokmeier, Peter (1994): Institutionen als das Organon des Politischen. Versuch einer Begriffsbildung im Anschluss an Hannah Arendt; in: Gerhard Göhler (Hg.): Die Eigenart der Institutionen. Zum Profil politischer Institutionentheorie. Baden-Baden, 167–186
- Castel, Manuel (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz
- Deckstein, Dagmar, Peter Felixberger (2000): Arbeit neu denken. Wie wir die Chancen der New Economy nutzen können. Frankfurt/New York
- Dörre, Klaus (2002): Kampf um Beteiligung. Arbeit, Partizipation und industrielle Beziehungen im flexiblen Kapitalismus. Wiesbaden
- Dörre, Klaus, Bernd Röttger (Hg.) (2003): Das neue Marktregime. Konturen eines nachfordistischen Produktionsmodells. Hamburg
- Ferber, Christian von (1970): Die Gewalt in der Politik. Auseinandersetzung mit Max Weber. Stuttgart
- Frerichs, Joke (2001): „Kinder des Fordismus“; in: Journal Arbeit, Heft 1
- Hack, Lothar (2001): Die „New Economy“ als neue Formation der Unternehmensorganisation; in: Werner Fricke (Hg.): Jahrbuch Arbeit und Technik 2001, 19–41
- Hassel, Anke (2003): Die Lage der deutschen Gewerkschaften; in: Gewerkschaftliche Monatshefte 5, 294-298
- Ittermann, Peter (unter Mitarbeit von J. Abel) (2003): Mitbestimmung in der digitalen Wirtschaft, Trendreport. Bochum
- Kleemann, Frank, Ingo Matuschek, Günter G. Voß, (2002): Subjektivierung von Arbeit – Ein Überblick zum Stand der soziologischen Diskussion; in: Manfred Moldaschl, M., Günter G. Voß (Hg.): Subjektivierung der Arbeit, Bd. 1. München/Mering, 53–100
- Kuda, Eva, Jürgen Strauß (Hg.): Arbeitnehmer als Unternehmer? Herausforderungen für Gewerkschaften und berufliche Bildung. Hamburg
- Lohr, Karin (2003): Subjektivierung von Arbeit. Ausgangspunkt einer Neuorientierung der Industrie- und Arbeitssoziologie?; in: Berliner Journal für Soziologie, 511-529
- Martens, Helmut (1992): Gewerkschaftspolitik und Gewerkschaftssoziologie. Gewerkschaftsforschung am Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund. Dortmund
- Martens, Helmut (2002): Die Zukunft der Mitbestimmung beginnt wieder neu. Bilanz und Perspektiven der Mitbestimmung im Lichte von Grundlagen- und Auftragsforschung, Beratung und Forschungstransfer in den 1990ern. Münster/Hamburg/London
- Martens, Helmut (2005a): Nach dem Ende des Hype – Zwischen Interessenvertretungsarbeit und Arbeitspolitik. Primäre Arbeitspolitik und Interessenvertretung in der informational Ökonomie, Münster
- Martens, Helmut (2005b): Institution und soziale Bewegung: Strategische Herausforderungen der Gewerkschaften; in: Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen, 2, 98-105
- Martens, Helmut, Gerd Peter, Frieder O. Wolf (Hg.) (2001): Zwischen Selbstbestimmung und Selbstausbeutung. Gesellschaftlicher Umbruch und neue Arbeit. Frankfurt a. M./New York
- Menez, Reinhard (2004): Interessenverbände in der IT-Branche. Erste empirische Ergebnisse zur Organisationsfähigkeit von Arbeitsverbänden, (Forschungsbericht). Tübingen
- Meschig, Alexander, Mathias Stühr (2001): www.revolution.de, die Kultur der New Economy. Hamburg
- Moldaschl, Manfred (2001): Foucaults Brille – Eine Möglichkeit die Subjektivierung von Arbeit zu verstehen?; in: Manfred Moldaschl, Günter G. Voß (Hg.) a.a.O., 135-176

- Müller-Jentsch Walther (1997): Soziologie der industriellen Beziehungen, 2. überarbeitete und erweiterte Auflage. Frankfurt/New York
- Negri, Antonio, Michael Hardt (1997): Die Arbeit des Dyonisos. Materialistische Staatskritik in der Postmoderne. Berlin/ Amsterdam
- Politik-digital.de (2001): „Are we family?“ Umfang und Formen der Mitarbeitermitbestimmung in der New Economy
- Scholz, Dieter, Heiko Glawe, Helmut Martens, Pia Paust-Lassen, Gerd Peter, Jörg Reitzig, Frieder O. Wolf (Hg.) (2006): „Turnaround“. Streiten um eine neue Politik der Arbeit. Münster
- Schuhler, Conrad (2003): Der Kampf um die neue Siemenskultur; in: Ders. (Hg.): Schöne neue Siemenswelt. München, 14-38
- Schumann, Michael (2005): Mitbestimmung als Medium ressourcenorientierter, innovativer Unternehmenspolitik; in: SOFI-Mitteilungen, Nr. 33, 7-15
- Sennett, Richard (1998): Der flexible Mensch. Berlin
- SOFI (2004): 5.000 x 5.000 bei Volkswagen. Erste Ergebnisse der sozialwissenschaftlichen Evaluation durch das Soziologische Forschungsinstitut (SOFI) Göttingen, Handout zur Fachtagung am 27. und 28.04.2004 in Wolfsburg, veranstaltet von der Hans-Böckler-Stiftung und der IG Metall Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt
- Städler, André, Klaus Feseker, Helmut Lange (2004): Arbeits- und Interessenregulierung in Klein- und mittelständischen Unternehmen der digitalen Wirtschaft; in: Zeitschrift ARBEIT 13, 2, 148-163
- Staman, Jolanda, Dieter Kalcic (2003): Technologieminien. Die Entstehung einer Neuen Wirtschaft in der Region Aachen. Oberhausen
- Streeck, Wolfgang (2001): Kontinuität und Wandel im deutschen System der industriellen Beziehungen; in: Zeitschrift ARBEIT 10, 4, 299-313
- Voß, Günter. G., Jürgen Pongratz, (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft; in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Heft 1, 131-158
- Wolf, Frieder O. (2001): ‚Netzwerkpolitik‘ und neue Formen zivilgesellschaftlicher Subjektivität; in: Helmut Martens, Gerd Peter, Frieder O. Wolf (Hg.): a. a. O., 129–150
- Zugehör, Rainer (2001): Mitbestimmt ins Kapitalmarktzeitalter?; in: Die Mitbestimmung, Heft 5, 38-42

Anschrift des Verfassers:

Dr. Helmut Martens
Sozialforschungsstelle Dortmund
Evinger Platz 17
D 44339 Dortmund

E-Mail: martens@sfs-dortmund.de

**Schlagwörter: Dienstleistung/Verwaltung, industrielle Beziehungen,
National/deutschsprachiger Raum, Neue Medien/Informationstechnologie,
Zukunft der Arbeit**

Thomas Höge

Mitarbeiterkapitalbeteiligungen. Zum Stand der Forschung zu den psychologischen Effekten

Abstract

Der Beitrag umreißt den aktuellen empirischen Forschungsstand zu den psychologischen Effekten von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen. Die vorliegenden empirischen Befunde stützen die These, dass eine Beteiligung am Firmenkapital nur dann zu den häufig intendierten produktivitätsförderlichen Einstellungs- und Verhaltensänderungen führt, wenn sie mit einer spürbaren Erhöhung der Partizipationsmöglichkeiten und der Entwicklung eines Gefühls der (Mit-)Eigentümerschaft („Psychological Ownership“) verbunden ist. Bezüge zum Thema „organisationale/industrielle Demokratie“ werden hergestellt und Überlegungen zur Rolle von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen in einer post-tayloristischen Arbeitswelt präsentiert.

1 Arbeitnehmer als (Mit-)Eigentümer

Die Beteiligung von Beschäftigten am Produktivvermögen ihres Unternehmens ist kein neues Thema (zur Historie Blasi/Kruse/Sesil/Kroumova 2003; Brenk-Keller 1997). In jüngerer Zeit werden Mitarbeiterkapitalbeteiligungen jedoch wieder verstärkt diskutiert. Dies gilt nicht nur für Deutschland (vgl. etwa das Stern-Interview mit Bundespräsident Horst Köhler am 29.12.2005) sondern auch für andere Staaten der Europäischen Union und die USA (etwa Case 2005; Pendleton/Poutsma/van Ommeren/Brewster 2001; Rosen/Case/Staubus 2005; Rousseau/Shperling 2003). Für die Europäische Union ist es schon seit langem erklärtes politisches Ziel, die Mitarbeiterkapitalbeteiligung und eine damit verbundene Gewinnbeteiligung von Arbeitnehmern¹ zu fördern (vgl. den sogenannten „Pepper-Report“, European Commission 1991).

Der folgende Beitrag möchte zur Diskussion beitragen, in dem er aus arbeits- und organisationspsychologischer Sicht einen Überblick über den aktuellen internationalen Stand der empirischen Forschung zu den *psychologischen* Effekten von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen liefert. Dabei geht es nicht um einen Rückblick auf die inzwischen recht umfangreiche – eher soziologisch orientierte – Literatur zu verschiedenen Beispielen von Reformunternehmen oder Reformunternehmenskonzepten (vgl. hierzu etwa Notz/Heß/Buchholz/Bühler 1991; Vilmar/Weber 2004).

Aufbauend auf einer Beschreibung der Hoffnungen, die gewöhnlich mit einer Beteiligung der Mitarbeiter am Produktivkapital verbunden sind, werden verschiedene Formen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung umrissen. Anschließend werden zwei Thesen zu den Zusammenhängen zwischen Mitarbeiterkapitalbeteiligung, Partizipationsmöglichkeiten und

¹ Wird zu Gunsten der besseren Lesbarkeit nur eine Geschlechtsform benutzt, ist die andere Geschlechtsform implizit mit einbezogen.

der Entwicklung von produktivitätsförderlichen Einstellungen und Verhaltensweisen bei Arbeitnehmern formuliert und anhand eines Literaturreviews die empirische Evidenz der beiden Thesen geprüft.

Die Einführung oder Förderung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen ist mit vielfältigen Hoffnungen verbunden. Diese beziehen sich auf positive Folgen auf der volks- und betriebswirtschaftlichen Ebene sowie auf Vorteile für die Beschäftigten (vgl. etwa Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen 2002; Leitsmüller/Naderer 2001). Auf der volkswirtschaftlichen Ebene wird von einer Mitarbeiterbeteiligung am Produktivvermögen und der damit verbundenen Gewinnbeteiligung eine ausgleichende Wirkung auf die Einkommensverteilung erwartet. Dies gilt natürlich vor allem dann, wenn Unternehmensgewinne und Gewinne aus Kapitalvermögen stärker wachsen als die Arbeitnehmerlöhne.

Auf Unternehmensseite sind die Motive und die erhofften Effekte sehr vielfältig. Sie beziehen sich etwa auf die Stärkung der Eigenkapitalbasis und Liquidität des Unternehmens oder die Verbesserung der Möglichkeiten, feindliche Übernahmen abzuwehren (Kraft/Jäger/Dreiling 2003). Im Zentrum steht jedoch in aller Regel die Hoffnung, die Produktivität des Unternehmens zu steigern. Dies soll erreicht werden über die Verringerung klassischer Interessen- und Zielkonflikte zwischen Eigentümern, Unternehmensführung und Belegschaft, wie sie etwa im Rahmen der Principal-Agent-Theorie beschrieben wird. (vgl. Eisenhardt 1989; Picot/Dietl/Frank 1997). Die Belegschaft soll durch eine Miteigentümerschaft Einstellungen und Verhaltensweisen entwickeln, die für die Umsetzung der Eigentümerinteressen funktional sind. Dabei handelt es sich zum Beispiel um eine höhere Arbeitsmotivation, mehr Eigeninitiative, ein stärkeres Job-Involvement, die Übernahme von Aufgaben, zu denen man nicht arbeitsvertraglich verpflichtet ist („Organizational Citizenship Behavior“) und eine stärkere Bindung an die Organisation (vgl. etwa Case 2005; Pendleton/Wilson/Wright 1998; Rousseau/Shperling 2003). Es wird allgemein davon ausgegangen, dass nicht nur das Unternehmen von der Mitarbeiterkapitalbeteiligung profitiert, sondern auch die Beschäftigten. Neben der Erschließung zusätzlicher Einkommensquellen und einer verbesserten Altersversorgung, einer erhöhten Arbeitsplatzsicherheit wegen höherer Liquidität und Produktivität des Unternehmens werden auch die Chancen auf höhere Partizipationsmöglichkeiten mit der Einführung von Systemen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Verbindung gebracht (Bayerisches Staatsministerium für Arbeit, Sozialordnung, Familie und Frauen 2002).

2 Formen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung und deren Verbreitung im internationalen Vergleich

Es gibt eine Vielzahl von Formen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Eine detaillierte Beschreibung würde den Rahmen des Beitrags sprengen.

Generell lässt sich unterscheiden zwischen Mitarbeiterkapitalbeteiligungen im Sinne einer echten Beteiligung am Eigenkapital des Unternehmens, der Fremdkapital-Beteiligung und Mischformen (vgl. ausführlich Arbeitgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft 2005; Havighorst/Frank 2003). Bei der Fremdkapital-Beteiligung (z.B. Mitarbeiterdarlehen) entstehen aus der Beteiligung keine Eigentümer- sondern Gläubigerrechte. Miteigentümer im eigentlichen Sinne werden die Beschäftigten jedoch nur durch Beteiligung am Eigenkapital des Unternehmens. Je nach Rechtsformen (AG, GmbH, GbR, Genossenschaft) kann dies durch

den Erwerb von Belegschaftsaktien, GmbH-Anteilen oder Genossenschaftsanteilen erfolgen. Hier ergeben sich aus der Eigentümerschaft zwar umfassende Informations-, Kontroll- und Entscheidungsrechte, diese können aber durch bestimmte Ausgestaltungsformen, wie z.B. die Ausgabe von stimmrechtslosen Vorzugsaktien, stark eingeschränkt werden. Besonders weit reichende Rechte sind mit dem Erwerb von Genossenschaftsanteilen verbunden, da hier das Stimmrecht nicht von der Höhe des Genossenschaftsanteils abhängig ist. Darüber hinaus existieren Mischformen zwischen Eigen- und Fremdkapitalbeteiligungen, wie z.B. Genussrechte/Genussscheine oder stille Beteiligungen, bei denen es sehr stark von der relativ freien vertraglichen Ausgestaltung abhängt, wie Informations-, Kontroll- und Entscheidungsrechte auf der Arbeitnehmerseite geregelt sind.

Weiter ist zu unterscheiden, ob die Mitarbeiterkapitalbeteiligung direkt erfolgt oder indirekt über eine Beteiligungsgesellschaft, wie es zum Beispiel bei einem sogenannten „Employee Stock Ownership Plan“ (ESOP) üblich ist. Schließlich sind „Stock Options“ abzugrenzen. Hier erhält der Mitarbeiter eine Option, Anteile in der Zukunft zu einem festgesetzten Preis zu erwerben. Ist bis dahin der Aktienkurs gestiegen, resultiert ein dementsprechender Gewinn. Stock Options sind demnach zunächst keine Mitarbeiterkapitalbeteiligungen im eigentlichen Sinne, da die Beschäftigten *aktuell* keine Anteile am Unternehmen erwerben.

Neben der Rechtsform des Unternehmens und der Form der Mitarbeiterkapitalbeteiligung hängen die mit einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung verbundenen kollektiven Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten natürlich auch davon ab, in welcher Höhe sie insgesamt am Eigenkapital des Unternehmens beteiligt sind. So unterscheiden sich die kollektiven Einflussmöglichkeiten der Belegschaft einer Aktiengesellschaft je nachdem, ob sich etwa 100%, mehr als 50%, 25% + 1 Aktie (Sperrminorität) oder nur ein sehr kleiner Anteil in der Hand der Beschäftigten befindet.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass sehr große Unterschiede darin bestehen, ob Mitarbeiterbeteiligungen tatsächlich zu höheren Partizipationsmöglichkeiten führen (vgl. Ben-Ner/Jones 1995). So können Mitarbeiterbeteiligungen auch so ausgestaltet werden, dass aus ihnen praktisch keine weiterführenden Partizipationsmöglichkeiten über die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte hinaus resultieren. Andererseits ist natürlich zu betonen, dass eine Erweiterung der Partizipationsmöglichkeiten von Beschäftigten nicht unbedingt eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung voraussetzt. Beispiele wären etwa die Einführung teilautonomer Arbeitsgruppen (Weber 1996) oder die Implementierung partizipationsorientierter Führungsstrategien (vgl. z.B. Pritchard/Kleinbeck/Schmidt 1999). Hier beschränken sich jedoch die Partizipationsmöglichkeiten meist auf die unmittelbare operative Ebene der konkreten Arbeitstätigkeit und weniger auf übergeordnete strategische Unternehmensentscheidungen (z.B. Fusionen, Outsourcing von Unternehmensbereichen, Veränderungen der Rechtsform uvm.). Auch wenn diverse Möglichkeiten bestehen, die durch Mitarbeiterkapitalbeteiligungen von den Beschäftigten erworbenen Eigentümerrechte einzuschränken (siehe oben), so liegt genau in diesen *Eigentümerrechten* der entscheidende Unterschied zwischen Mitarbeiterkapitalbeteiligungen und anderen Formen erweiterter Partizipation.

Im internationalen Vergleich wird deutlich, dass die Beteiligung von Mitarbeitern am Firmenkapital deutlich variiert. Wie Blasi u.a. (2002) zeigen, sind Mitarbeiterkapitalbeteiligungen in den USA sehr viel weiter verbreitet als in den meisten Staaten der Europäischen Union. Im Jahr 2002 waren etwa 23% der Beschäftigten des privatwirtschaftlichen Sektors der USA in irgendeiner Form am Kapital ihres Unternehmens beteiligt. Insgesamt befanden sich ca. 5% des gesamten US-Firmenkapitals in Arbeitnehmerhand. Insbesondere in nicht-

börsennotierten Aktiengesellschaften – in aller Regel mittelständischen Betrieben – ist der Anteil am Gesamtkapital besonders hoch. Vom National Center for Employee Ownership wird eine Liste mit mehr als 700 Firmen geführt, in denen mehr als 50% des Firmenkapitals von den Beschäftigten gehalten wird. Gerade bei Firmennachfolgen hat sich der sogenannte „Employee-Buy-Out“ als eine relativ weit verbreitete Strategie etabliert (Case 2005).

Ein Vergleich mit EU-Daten ist nicht unproblematisch, da sich die vorliegenden Daten aus der Europäischen Union (Hofmann/Holzner 2002; Pendleton u.a. 2001) nicht auf die Anzahl der Mitarbeiter, sondern die Zahl der Unternehmen beziehen. Außerdem wurden nur die Beteiligungen an Aktiengesellschaften berücksichtigt, da nur diese international vergleichbar sind. Hier zeigt sich, dass in der EU nur ca. 5% der Betriebe über Formen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung verfügen. Innerhalb der EU ist die Varianz jedoch groß. Während in Großbritannien Mitarbeiterkapitalbeteiligungen relativ weit verbreitet sind (30%), fällt der Anteil in Deutschland (10%) und z.B. in Österreich (3%) erheblich geringer aus. Trotz der problematischen Vergleichbarkeit der Daten lässt sich nach Blasi u.a. (2002) jedoch durchaus die Schlussfolgerung rechtfertigen, dass – zumindest bezogen auf börsen- oder nicht-börsennotierte Aktiengesellschaften – eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung in den USA häufiger umgesetzt wird, als in den meisten Ländern der Europäischen Union. Gründe für diesen Sachverhalt sehen Blasi u.a. (2002) vor allem darin, dass die Rechtsform der Aktiengesellschaft in den USA weiter verbreitet ist, dass traditionell eine grundsätzlich andere Kultur des Aktienbesitzes besteht und dass auf Grund anderer sozialpolitischer Rahmenbedingungen Mitarbeiterkapitalbeteiligungen eine wichtige Rolle für die individuelle Altersversorgung spielen. Außerdem stellen Blasi u.a. (2002) fest, dass in Europa Belegschaftsaktien immer noch sehr stark eine Domäne von Großbetrieben sind. Erst langsam entwickelt sich auch hier eine Kapitalbeteiligungskultur im Sektor der Klein- und mittelständischen Betriebe.

Die Beteiligung von Mitarbeitern am Produktivkapital ist sowohl in den USA als auch in den Ländern der EU ein gesellschaftlich relevantes Phänomen, das in Zukunft höchstwahrscheinlich noch an Bedeutung gewinnen wird. Es wurde jedoch auch deutlich, dass sich Formen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung sehr stark darin unterscheiden, ob damit tatsächlich stärkere Möglichkeiten der Partizipation an unternehmerischen Entscheidungsprozessen verbunden sind. Nun stellt sich jedoch die Frage, ob die von Unternehmensseite im Zuge von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen gehegte Hoffnung, dass sich durch eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung sowohl Einstellungen als auch das Verhalten von Arbeitnehmern im Sinne der Unternehmensziele verändern, tatsächlich verwirklichen lassen, wenn die Ausgestaltung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung für die Beschäftigten *keine* substanziellen zusätzlichen Partizipationsmöglichkeiten eröffnet.

These 1: Mitarbeiterkapitalbeteiligung führt vor allem dann zu produktivitätsförderlichen arbeitsbezogenen Einstellungen und Verhaltensänderungen, wenn sie mit einem Prozess der Förderung der Partizipation der Beschäftigten verbunden ist.

Im nachfolgenden Abschnitt soll geprüft werden, ob sich für diese These in der aktuelleren Literatur zu den psychologischen Effekten von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen Belege finden lassen.

3 Zusammenhänge zwischen Mitarbeiterkapitalbeteiligung, Partizipation und produktivitätsförderlichen Einstellungen und Verhaltensweisen

Betrachtet man zunächst die inzwischen sehr umfangreiche wirtschaftswissenschaftliche Literatur zum Zusammenhang zwischen Mitarbeiterkapitalbeteiligung und Produktivität, so lässt sich zusammenfassend feststellen, dass sich eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung zumindest nicht negativ auf die Produktivität des Unternehmens auszuwirken scheint. In den meisten sowohl amerikanischen als auch europäischen Studien finden sich positive Zusammenhänge zwischen dem objektiven Ausmaß der Mitarbeiterkapitalbeteiligung und der Produktivität, auch wenn diese zum Teil relativ gering ausfallen (vgl. etwa die Meta-Analyse über 43 Studien von Doucouliagos 1995; sowie Hübler 1995; Kumbhakar/Dunbar 1993; IAB 2001; Kruse 1992; Möller 2000). Besonders gering werden die Zusammenhänge, wenn a-priori vorhandene strukturelle Unterschiede zwischen Unternehmen mit bzw. ohne Mitarbeiterkapitalbeteiligung kontrolliert werden (Wolf/Zwick 2002). Insgesamt lässt sich jedoch feststellen, dass die Varianz des Zusammenhangs zwischen Mitarbeiterkapitalbeteiligung und Produktivität in den verschiedenen Studien relativ groß ist. Wie Doucouliagos (1995) auf der Basis seiner Meta-Analyse zeigt, könnten die mit der Mitarbeiterkapitalbeteiligung verbundenen Partizipationsmöglichkeiten eine wichtige moderierende Variable sein. In seiner Analyse wird deutlich, dass eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung in sogenannten „labor managed firms“ (z.B. Kooperativen etc. mit weit reichender Umsetzung demokratischer Prinzipien) gegenüber „participatory capitalist firms“ (konventionelle Firmen mit Mitarbeiterkapitalbeteiligung) enger an die Produktivität gekoppelt ist. Zu einem ähnlichen Ergebnis kommen auch Kalmi/Pendleton/Poutsma (2005). Basierend auf Daten aus 256 Aktiengesellschaften aus sechs Ländern der Europäischen Union können die Autoren zeigen, dass der Grad der erlebten Partizipationsmöglichkeiten den Zusammenhang zwischen dem objektiven Ausmaß der Mitarbeiterkapitalbeteiligung und Produktivität moderiert. Eine erhöhte Produktivität ist nur dann mit dem Ausmaß der Mitarbeiterkapitalbeteiligung assoziiert, wenn gleichzeitig eine Erhöhung der erlebten Partizipationsmöglichkeiten berichtet werden. Ähnliches gilt auch für den Aspekt der „Breite“ der Mitarbeiterkapitalbeteiligungen. Die produktivitätssteigernden Effekte sind größer, wenn nicht nur eine kleine Gruppe (z.B. Management) in das Kapitalbeteiligungsprogramm eingeschlossen ist, sondern weite Teile der Belegschaft.

Geht man davon aus, dass sich Produktivitätssteigerungen durch Mitarbeiterkapitalbeteiligung vor allem dann einstellen, wenn sie zu psychologischen Einstellungs- und Verhaltensänderungen auf Seiten der Beschäftigten führen, so stellt sich die Frage nach den Mechanismen des Zusammenhangs zwischen einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung und produktivitätsförderlichen Einstellungen und Verhaltensweisen. Klein (1987) formuliert in ihrem einflussreichen Artikel hierzu drei Hypothesen:

(1) *Intrinsische Hypothese*: Eigentümerschaft führt praktisch per se zu Einstellungs- und Verhaltensänderungen.

(2) *Instrumentelle Hypothese*: Eigentümerschaft führt zu Einstellungs- und Verhaltensänderungen, wenn durch die Einführung eine stärkere Partizipation und Kontrolle durch die Beschäftigten erlebt wird.

(3) *Extrinsische Hypothese*: Eigentümerschaft führt zu Einstellungs- und Verhaltensänderungen aufgrund externer Anreize (z.B. Gewinnbeteiligung).

Kleins eigene Untersuchung an 2804 Beschäftigten in 37 Unternehmen, die einen „Employee Stock Ownership Plan“ (ESOP) umsetzen, stützt sowohl die instrumentelle als auch die extrinsische Hypothese. Die Beschäftigten berichten dann über eine höhere Zufriedenheit und stärkeres Commitment, wenn sie ein höheres Maß an Partizipation erleben und wenn sie finanziell von der Miteigentümerschaft profitieren. Ähnliche Ergebnisse für Zufriedenheit, Commitment sowie weitere abhängige Variablen wie z.B. Kündigungsabsicht, Job Involvement, wahrgenommene Kongruenz der Ziele von Unternehmen und Arbeitnehmern, kooperatives Verhalten und Arbeitsmotivation finden sich inzwischen in verschiedenen empirischer Untersuchungen (z.B. Buchko 1992a, 1992b; Culpepper/Gamble/Blubaugh 2004; Gamble/Culpepper/Blubaugh 2002; Pendleton u.a. 1998).

Für den Zusammenhang zwischen Mitarbeiterkapitalbeteiligung, Einstellungen zu Arbeit und Organisation und produktivitätsförderlichem Verhalten lässt sich also schlussfolgern: Es liegen empirische Hinweise vor, dass eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung nicht in jedem Fall mit positiven Einstellungen bzw. Verhaltensweisen und Produktivitätsvorteilen assoziiert ist. Vielmehr stützen die Befunde die *Komplementaritätsthese* (Ben-Ner/Jones 1995; Kalmi u.a. 2005), die besagt, dass eine Miteigentümerschaft mit ausgeprägten individuellen und/oder kollektiven Partizipationsmöglichkeiten verbunden sein sollte, um entsprechende produktivitätssteigernde Einstellungs- und Verhaltensänderungen zu erreichen. Andererseits besagt die Komplementaritätsthese jedoch auch, dass eine Erweiterung der Partizipationsmöglichkeiten *ohne* Mitarbeiterkapitalbeteiligung ebensowenig produktivitätsförderliche Effekte nach sich ziehen sollte, da hier die Gefahr besteht, dass die partizipierende Belegschaft im Widerspruch zu den Produktivitätsinteressen der Shareholder handeln könnte. Auch diese These wird durch den von Kalmi u.a. (2005) identifizierten Interaktionseffekt zwischen Partizipationsmöglichkeiten und Ausmaß der Mitarbeiterkapitalbeteiligung empirisch gestützt.

An dieser Stelle stellt sich jedoch die Frage, welcher psychologische Mechanismus diesem Zusammenhang zu Grunde liegen könnte. In diesem Beitrag wird die These vertreten, dass ein kapitalbeteiligter Mitarbeiter sich tatsächlich auch als *Miteigentümer* des Unternehmens *erleben* muss, damit die entsprechenden produktivitätsförderlichen Einstellungs- und Verhaltensänderungen resultieren. Für das Verständnis dieses Prozesses kann das Konzept einer „*psychological ownership*“ (PO) von Pierce/Kostova/Dirks (2005) (vgl. auch Pierce/Rubinfeld/Morgan 1991) einen wesentlichen Beitrag leisten.

These 2: Der Effekt von Mitarbeiterkapitalbeteiligung auf produktivitätsförderliche Einstellungen und Verhaltensweisen der Beschäftigten wird vermittelt über das Gefühl der (Mit-)Eigentümerschaft („*psychological ownership*“). Eine zentrale Voraussetzung, dass sich ein solches Gefühl entwickeln kann, ist das Erleben von Partizipation an organisationalen Entscheidungsprozessen und Kontrolle über tätigkeitsbezogene Aspekte.

4 (Mit-)Eigentümerschaft als psychologische Erfahrung

Basierend auf grundlegenden Überlegungen zu einer Psychologie des Besitzes und Eigentums (etwa James 1890; Etzioni 1991; Furby 1987) entwickeln Pierce u.a. (2001) das Konzept einer „*Psychological Ownership*“ (vgl. auch Pierce/Rubinfeld/Morgan 1991). Der Begriff „*Psychological Ownership*“ lässt sich nur unzureichend als „*psychologische Eigentümerschaft*“ ins Deutsche übersetzen. In „*ownership*“ schwingt unseres Erachtens bereits eine starke Konnotation einer *psychologischen Aneignung* mit, während im deutschen Begriff

der „Eigentümerschaft“ der „objektive“ bzw. juristische Aspekt konnotativ deutlicher im Vordergrund steht.

Pierce u.a. (2001) definieren psychologische Eigentümerschaft als einen psychischen Zustand, bei dem ein materielles oder immaterielles Objekt (z.B. eine Sache, eine soziale Organisation aber etwa auch eine Idee oder Tätigkeit) als „Eigenes“ erlebt wird. Das Individuum findet sich selbst im Objekt wieder und es wird Teil seiner Identität. Dabei ist zu bedenken, dass eine juristische Eigentümerschaft keineswegs eine *notwendige* Bedingung für eine *psychologische* Eigentümerschaft darstellt. Es können also Objekte als „Eigene“ erlebt werden, die einem im juristischen Sinne nicht gehören. Ebenso ist es möglich, dass tatsächliches Eigentum nicht dazu führt, dass auch ein psychologisches Gefühl der Eigentümerschaft erlebt wird. Übertragen auf das Thema der Mitarbeiterkapitalbeteiligung wäre dies etwa dann der Fall, wenn ein Arbeitnehmer Kapitalanteile am Unternehmen hält, dies jedoch nicht dazu führt, dass er sich als Miteigentümer des Unternehmens erlebt, sondern die Kapitalbeteiligung in erster Linie als eine mögliche Form der Finanzanlage unter vielen betrachtet (Pierce u.a. 1991). Was sind jedoch wichtige Voraussetzungen, damit ein Objekt – in unserem Falle ein Unternehmen – als „Eigenes“ erfahren wird? Nach Pierce u.a. (2001) tragen vor allem drei Faktoren zu der Entwicklung eines Gefühls der Eigentümerschaft bei.

- (1) Kenntnisse und Wissen: Das Individuum sollte über Prozeduren und wichtige Aspekte informiert sein, damit sich ein Gefühl des Vertraut-Seins einstellen kann.
- (2) Investition des Selbst: Das Individuum sollte in der Lage sein, eigene Vorstellungen und Ideen aktiv umzusetzen und damit psychische Energie zu investieren.
- (3) Kontrolle: Das Individuum sollte zentrale Aspekte kontrollieren können. Dabei handelt es sich nach Pierce u.a. (2001) um die entscheidende Bedingung für die Entwicklung des Gefühls der Eigentümerschaft. Im Kontext von Unternehmen sollte sich Kontrolle sowohl auf Aspekte der Arbeitstätigkeit selbst, als auch auf Aspekte der organisationalen Rahmenbedingungen beziehen (Pierce/O’Driscoll/Coghlan 2004).

Im Unterschied zu anderen – durchaus ähnlichen – psychologischen Konstrukten wie z.B. *Identifikation* oder *Commitment* beinhaltet ein Gefühl der Eigentümerschaft gegenüber der Organisation nicht nur das Erleben einer Ziel- und Wertekongruenz zwischen Individuum und Organisation sowie spezifische positive Einstellungen gegenüber dem Unternehmen, sondern auch die individuelle Überzeugung, dass mit der Eigentümerschaft *Rechte und Pflichten* verbunden sind. Rechte beziehen sich etwa auf Informationen, (Mit-)Entscheidung und eine angemessenen Beteiligung am Ertrag. Pflichten wären in diesem Zusammenhang z.B. die aktive Übernahme von Risiken und Lasten sowie Einstellungen und Aktivitäten, die dazu beitragen, das Unternehmen langfristig zu schützen und zu fördern.

In verschiedenen Studien konnten positive Effekte eines Gefühls der Eigentümerschaft auf produktivitätsförderliche Einstellungen und Verhaltensweisen identifiziert werden. So resultierte in einer Studie von Vandewalle/van Dyne/Kostova (1995) ein Zusammenhang zwischen psychologischer Eigentümerschaft und Commitment sowie freiwilligem zusätzlichem Engagement (Extra-Rollenverhalten). Diese Untersuchung wurde jedoch nicht in einem betrieblichen Kontext, sondern an 797 Mitgliedern von genossenschaftlich organisierten Studentenwohnheimen in den USA durchgeführt. Ähnliche Befunde finden sich jedoch auch in einer Studie von van Dyne/Pierce (2004) an einer heterogenen Stichprobe bestehend aus 822 Beschäftigten aus einer Vielzahl von Betrieben und Branchen. In dieser Studie zeigten sich signifikante Effekte von psychologischer Eigentümerschaft auf Arbeitszufriedenheit, organisationsbezogenen Selbstwert, Commitment und „Organizational Citizenship Behavior“.

Während die genannten beiden Studien ausschließlich die *Effekte* psychologischer Eigentümerschaft auf Einstellungen und Verhaltensweisen gegenüber der Organisation untersuchen, betrachten die Arbeiten von Pendleton u.a. (1998), Wagner/Parker/Christiansen (2003) sowie Pierce u.a. (2004) auch *Prädiktoren* für das Entstehen von psychologischer Eigentümerschaft. Dabei konnte die These, dass es sich bei Kontrolle bzw. Partizipation um ein wichtiges Korrelat für ein Gefühl der Eigentümerschaft handelt, bestätigt werden. So konnte in der Untersuchung von Pendleton u.a. (1998) an einer Stichprobe bestehend aus 234 Beschäftigten aus einst öffentlichen Bus-Unternehmen nach deren Privatisierung in Form eines „Employee-Buy-Outs“ (mehrheitlich im Besitz der Beschäftigten) folgendes gezeigt werden: Sowohl die Höhe der objektiven Kapitalbeteiligung als auch die individuell erlebten Partizipationsmöglichkeiten haben einen signifikanten Effekt auf das Gefühl der Eigentümerschaft der Beschäftigten. Dieses wiederum korreliert mit Commitment, Zufriedenheit, Kündigungsabsichten (negativ) sowie mit der wahrgenommenen Kongruenz von Unternehmens- und persönlichen Zielen.

Wagner u.a. (2003) untersuchten an 2755 Beschäftigten aus 215 Arbeitsgruppen einer großen amerikanischen Einzelhandelskette die Zusammenhänge zwischen Mitarbeiterkapitalbeteiligung, partizipationsorientiertem Klima innerhalb der Arbeitsgruppe, psychologischer Eigentümerschaft, produktivitätsförderlichem Arbeitsverhalten und Umsatz. Auch hier zeigten sich die erwarteten Zusammenhänge. Sowohl die objektive Ausprägung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung als auch des partizipationsorientierten Klimas in der Arbeitsgruppe weisen einen positiven Zusammenhang zu einem Gefühl der Eigentümerschaft auf. Der Effekt des psychologischen Gefühls der Eigentümerschaft auf die Leistung der Arbeitsgruppe wird vermittelt über die Ausprägung produktivitätsförderlicher Verhaltensweisen wie z.B. kostenbewusstes Arbeiten, Anstrengungen innovativ zu sein und das aktive Einholen von relevanten Informationen über Unternehmensfinanzen.

Dass es sich bei Partizipation und Autonomie um wichtige Prädiktoren für ein Gefühl der Eigentümerschaft handelt, bestätigt auch die Untersuchung von Pierce u.a. (2004) an 239 Beschäftigten aus sieben Unternehmen unterschiedlicher Branchen in Neuseeland. Eine geringe technische Routinisierung der Tätigkeit, tätigkeitsbezogene Kontrolle und Partizipation an organisationalen Entscheidungsprozessen korreliert signifikant mit dem Gefühl der Eigentümerschaft sowohl bezüglich der Tätigkeit selbst als auch der Organisation insgesamt.

Auch wenn bisher nur recht wenige empirische Studien vorliegen, die Mitarbeiterkapitalbeteiligung, Kontrolle und Partizipation, psychologische Eigentümerschaft sowie deren psychologischen Konsequenzen auf Seiten der Beschäftigten untersuchen, so lässt sich trotzdem festhalten, dass die vorliegenden Daten sowohl die These 1 als auch die These 2 durchaus stützen. Eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung scheint demnach vor allem dann mit positiven und produktivitätsförderlichen psychologischen Effekten auf Seiten der Beschäftigten assoziiert zu sein, wenn sie so ausgestaltet ist, dass damit tatsächlich ein stärkerer individueller oder auch kollektiver Einfluss auf Entscheidungen einhergeht und sich bei den Beschäftigten tatsächlich ein Gefühl entwickeln kann, Miteigentümer des Unternehmens zu sein.

Kritisch sei jedoch an dieser Stelle angemerkt, dass bisher ausschließlich Querschnittstudien vorliegen. Kausale Effekte sind deshalb nicht die einzige Interpretationsmöglichkeit. Zur Klärung der Kausalitätsbeziehungen sind also Studien notwendig, in denen z.B. die Partizipationsmöglichkeiten, das Gefühl der Eigentümerschaft, andere Einstellungen gegenüber Arbeit und Organisation sowie die Produktivität im Verlauf der Einführung von Mitarbeiterkapitalbeteiligung auch in einem Vergleich zu einer Kontrollgruppe ohne Mitarbeiterkapital-

beteiligung erfasst werden. Außerdem stellt sich die Frage, in wie weit die ausschließlich im anglo-amerikanischen Raum durchgeführten Studien zu den psychologischen Effekten von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen auf kontinentaleuropäische Verhältnisse übertragbar sind. Kulturspezifische Kontextbedingungen, die eventuell einen Einfluss auf die psychologischen Effekte von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen haben könnten, wären z.B. das bestehende System der Altersversorgung, die bereits gesetzlich verankerten Mitbestimmungsrechte oder auch grundsätzliche Einstellungen der Beschäftigten zu Mitarbeiterkapitalbeteiligungen. Außerdem liegen keine Untersuchungen vor, die den Einfluss der Unternehmensgröße und die Höhe des Mitarbeiterkapitalanteils am gesamten Eigenkapital auf das psychologische Erleben von Partizipationsmöglichkeiten, psychologische Eigentümerschaft und arbeits- und organisationsbezogene Einstellungen und Verhaltensweisen detailliert untersuchen. Gerade in Deutschland werden Mitarbeiterkapitalbeteiligungen vor allem von Großunternehmen umgesetzt und die Anteile der Aktien in Mitarbeiterhand überschreiten nur selten eine Marke von 5%. Der Zugewinn an Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten ist dementsprechend gering.

5 Mitarbeiterkapitalbeteiligung und organisationale Demokratie: Eine Schlussbetrachtung

Wie ein Überblick über die aktuellere Forschungsliteratur zeigt, sind die im ersten Abschnitt dieses Beitrags beschriebenen Hoffnungen, die mit der Einführung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen verbunden werden, nicht unbegründet. Gleichzeitig wird jedoch auch deutlich, dass die Beteiligung der Beschäftigten am Produktivvermögen so ausgestaltet sein sollte, dass sie mit einer spürbaren Stärkung der individuellen und kollektiven Partizipationsmöglichkeiten der Beschäftigten verbunden ist. Dies scheint eine zentrale Bedingung dafür zu sein, dass das Unternehmen als „Eigenes“ erlebt wird und sich die erhofften positiven einstellungs- und verhaltensbezogenen Effekte bei den Beschäftigten einstellen.

Interessant an der Forschungslandschaft zu dieser Thematik, deren Anfänge bis in die 1970er und 1980er Jahre zurückreicht (z.B. Hammer/Landau/Stern, 1981; Long 1978, Tannenbaum, 1983), ist die Tatsache, dass sie praktisch keine Bezüge herstellt zu einer thematisch benachbarten Forschungstradition, die etwa zeitgleich ihren ersten Höhepunkt erlebte: den Forschungen zur *industriellen* oder *organisationalen Demokratie* (für einen Überblick Heller 1998; Vilmar/Weber 2003; Weber 1999). Dies mag mit dem unterschiedlichen normativen Hintergrund der beiden Forschungstraditionen zusammenhängen. Während die Forschungen zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung ursprünglich den Fokus vor allem auf die Frage nach den potenziellen Zusammenhängen zwischen Miteigentümerschaft und Produktivität richtete und damit einen eher ökonomischen Schwerpunkt setzte, fußt die Forschung zur organisationalen Demokratie stärker auf Traditionen, die Fragen nach menschengerechter Gestaltung von Arbeit und Organisationen in den Vordergrund stellen. Dabei spielte die formale Eigentümerschaft am Unternehmen eine eher nachrangige Rolle. So konzentrierte sich die Forschung stark auf die Untersuchung der „shop-floor“-Ebene, wie z.B. teilautonome Arbeitsgruppen (z.B. Emery/Thorsrud 1982) oder Maßnahmen der betrieblichen Mitbestimmung, auch unter einer international vergleichenden Perspektive (IDE-International Research Group 1981; 1993).

Eine Integration der beiden Forschungsstränge könnte jedoch gewinnbringend sein, da trotz der unterschiedlichen Perspektiven zum Teil ähnliche Ergebnisse zu den Effekten

resultieren: Wie aus den vorangegangenen Abschnitten deutlich wurde, identifiziert die Forschung zu den psychologischen Effekten von Mitarbeiterkapitalbeteiligung „Partizipation“ als wichtiges Bindeglied zwischen formaler Beteiligung und Produktivität. Gerade zum Verständnis von Partizipation in Organisationen, deren Antezedentien, Konsequenzen – aber auch deren Barrieren – leisten die theoretischen und empirischen Arbeiten zur organisationalen Demokratie wichtige Beiträge (etwa Heller/Pusic/Strauss/Wilpert 1998). Hiervon könnte die Forschung zu Mitarbeiterkapitalbeteiligungen profitieren. Ähnliches gilt auch mit Blick auf potenzielle psychologische Effekte von demokratischer Beteiligung und Partizipation über die Entwicklung produktivitätsförderlicher Einstellungen und Verhaltensweisen hinaus. Zu nennen wären hier etwa die Ergebnisse der Studien von Weber/Iwanowa/Schmid/Unterrainer (2005) zum Zusammenhang zwischen der Ausprägung der organisationalen Demokratie im Unternehmen und sozialen, demokratieförderlichen Handlungsorientierungen der Beschäftigten. In dieser Studie wurden an einer Stichprobe bestehend aus 631 Beschäftigten aus 37 Unternehmen in Deutschland, Österreich und Norditalien mit unterschiedlichem objektivem Partizipationsgrad (z.B. konventionell-hierarchische Unternehmen, Belegschaftsunternehmen, Genossenschaften, demokratische Reformunternehmen etc.) ein Einfluss der subjektiv erlebten Partizipationsmöglichkeiten auf die soziomoralische Atmosphäre im Betrieb, das organisationale Commitment der Beschäftigten, deren prosozialen Handlungsbereitschaften, sowie ihrer auch über das Arbeitsleben hinaus gehenden gemeinwesenbezogenen Wertorientierungen identifiziert. Hier wird deutlich, dass Mitarbeiterkapitalbeteiligungen unter entsprechender Ausgestaltung eventuell sehr viel weitreichendere gesellschaftlich relevante Effekte nachsichziehen könnte als eine reine Steigerung der Unternehmensproduktivität. Auf der anderen Seite könnte die Forschungsperspektive zur organisationalen Demokratie, wie sie z.B. von der beschriebenen Studie von Weber/Iwanowa/Schmid/Unterrainer (2005) repräsentiert wird, von der Forschungstradition zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung profitieren, in dem sie etwa ökonomische Parameter sowie eine stärkere Differenzierung zwischen den *objektiven* Beteiligungsformen (z.B. Belegschaftaktie, Genossenschaftsanteile, demokratische Strukturen ohne Beteiligung am Eigenkapital, Höhe der Anteile in Belegschaftshand etc.) integriert und potenzielle Unterschiede hinsichtlich der zu erwartenden psychologischen und produktivitätsrelevanten Effekten aufzeigt.

Abschließend sei noch auf Folgendes hingewiesen: In der post-tayloristischen, flexibilisierten Arbeitswelt wird die von den Arbeitswissenschaften seit Jahrzehnten postulierte – und empirisch vielfach bestätigte – zentrale Rolle von Handlungsspielräumen („job control“) für das Wohlbefinden, die Produktivität und die Kompetenzentwicklung der Beschäftigten von Unternehmern, Managern und Personalverantwortlichen weit gehend akzeptiert. Moderne Managementkonzepte *gewähren* jedoch nicht nur Autonomie, sondern fordern sie sogar im Sinne eines eigenständigen, eigeninitiativen Handelns von ihren Beschäftigten ein. Die Beschäftigten sollen Denken und Handeln *als ob* sie Unternehmer wären, was sich z.B. in dem Kunstwort „Intrapreneur“ widerspiegelt. Verschiedene Autoren (z.B. Moldaschl 2001; Sichler 2003; Vieth 1995) argumentieren jedoch, dass es sich dabei um eine höchst ambivalente Entwicklung handelt. Problematisch könnte dies vor allem dann sein, wenn aufgabenbezogene Spielräume zwar hoch sind, gleichzeitig jedoch subtile Formen der Kontrolle implementiert oder der Arbeitnehmer zur „Selbst“-Kontrolle und zur Übernahme von Risiken im Sinne der These vom „Arbeitskraftunternehmer“ (Pongratz/Voß 2003) gezwungen wird. Nach Moldaschl (2001) laufen diese Entwicklungen Gefahr, Widersprüche zu produzieren zwischen aufgabenbezogenen Handlungsspielräumen und einem gleichzeitig verringerten

Einfluss auf die organisationalen Rahmenbedingungen der Arbeit. Oder anders ausgedrückt: Im Alltag denken und Handeln wie ein Unternehmer, aber ohne über dessen Macht zu verfügen, organisationale Ziele, Strategien und Praktiken im eigenen Interesse zu gestalten. Eine (Mit-)Eigentümerschaft durch die Beschäftigten, die so ausgestaltet ist, dass sich der Einfluss der Beschäftigten auf die organisationalen Ziele, Strategien und Praktiken tatsächlich erhöht, könnte ein Weg sein, in sich stimmigere Konstellationen von Anforderungen, Pflichten, Rechten, Interessen und Einfluss unter flexibilisierten Bedingungen zu erzeugen.

Literatur

- Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft (2005): Beteiligungsformen. [www-Dokument] URL: <http://www.agpev.de> [02.02.2006]
- Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen (2002): Fit durch Mitarbeiterkapitalbeteiligung - Eine Informationsschrift für Arbeitgeber und Mitarbeiter. München
- Ben-Ner, Avner, Derek C. Jones (1995): Employee participation, ownership, and productivity: A theoretical framework; in: *Industrial Relations* 34, 532-554
- Blasi, Joseph, Douglas Kruse, James Sesil, Maya Kroumova (2003): An assessment of employee ownership in the United States with implications for the EU; in: *International Journal of Human Resource Management* 14, 893-919
- Brenk-Keller, Sibylle (1997): Die Beteiligung der Mitarbeiter am Produktivkapital - konzeptionelle Entwicklung und praktische Ausgestaltung (unveröffentlichte Dissertation). Institut für Wirtschaftspolitik und Wirtschaftsforschung der Universität Karlsruhe
- Buchko, Aaron A. (1992a): Effects of employee ownership on employee attitudes: A test of three theoretical perspectives; in: *Work and Occupations* 19, 59-78
- Buchko, Aaron A. (1992b): Employee ownership, attitudes, and turnover: An empirical assessment; in: *Human Relations* 45, 711-733
- Case, John (2005): The ultimate employee buy-in; in: *Inc.* 27(12), 107-116
- Culpepper, Robert A., John E. Gamble, Meg G. Blubaugh (2004): Employee stock ownership plans and three-component commitment; in: *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 77, 155-170
- DGB-Bundesvorstand (Hg.) (1998): Vermögenspolitik in Arbeitnehmerhand zwischen Abgang und Neubeginn. Düsseldorf
- Doucouliafos, Chris (1995): Worker participation and productivity in labor-managed and participatory capitalist firms: A meta-analysis; in: *Industrial and Labor Relations Review* 49, 58-77
- Eisenhardt, Kathleen M. (1989): Agency theory: An assessment and review; in: *Academy of Management Review* 14, 57-74
- Emery, Frederick, Einar Thorsrud (1982): Industrielle Demokratie. Bern
- Etzioni, Amitai (1991): The socio-economics of property; in: *Journal of Social Behavior and Personality* 6, 465-468
- European Commission (1991): The promotion of employee participation in profits and enterprise results, *Social Europe*, Supplement 3/91. Luxembourg
- Furby, Lita (1978): Possession in humans. An exploratory study of its meaning and motivation; in: *Social Behavior and Personality* 6, 49-65
- Gamble, John E., Robert Culpepper, Meg G. Blubaugh (2002): ESOPs and employee attitudes: The importance of empowerment and financial value; in: *Personnel Review* 31, 9-26
- Hammer, Tove H., Jaqueline C. Landau, Robert N. Stern (1981): Absenteeism when workers have a voice: The case of employee ownership; in: *Journal of Applied Psychology* 66, 561-573
- Havighorst, Frank, Susanne Gesa Müller (2003): Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Analyse und Handlungsempfehlung. Frankfurt

- Heller, Frank (1998): Influence at work: A 25-year program of research; in: *Human Relations* 51, 1425-1456
- Heller, Frank, Eugen Pusic, George Strauss, Bernhard Wilpert (1998): *Organizational participation. Myth and reality*. Oxford
- Hübler, Olaf (1995): Produktivitätssteigerung durch Mitarbeiterbeteiligung in Partnerschaftsunternehmen?; in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 28, 2, 214-22
- Hofmann, Herbert, Christian Holzner (2002): Mitarbeiterkapitalbeteiligung - ein internationaler Vergleich; in: *ifo-Schnelldienst* 12/2002, 7-13
- IAB (2001): Mitarbeiterbeteiligung - ein Weg zu höherer Produktivität; in: *IAB-Kurzbericht Ausgabe Nr. 9 / 30.05.2001*, 1-6.
- IDE-International Research Group (1981): *Industrial democracy in Europe*. London
- IDE-International Research Group (1993): *Industrial democracy in Europe revisited*. London
- James, William (1890): *The principles of psychology*. New York
- Kalmi, Panu, Andrew Pendleton, Erik Poutsma (2005): Financial participation and performance in Europe; in: *Human Resource Management Journal* 15, 4, 54-67
- Klein, Katherine J. (1987): Employee stock ownership and employee attitudes: A test of three models; in: *Journal of Applied Psychology* 72, 319-332
- Kraft, Gerhard, Manfred Jäger, Anja Dreiling (2003): *Abwehrmaßnahmen gegen feindliche Übernahmen im Spiegel rechtspolitischer Diskussion und ökonomischer Sinnhaftigkeit*. Halle (Saale)
- Kruse, Douglas L. (1992): Profit sharing and productivity. Microeconomic evidence from the United States; in: *Economic Journal* 102, 24-36
- Kumbhakar, Subal C., Amy E. Dunbar (1993): The elusive ESOP - productivity link. Evidence from U.S. firm-level data; in: *Journal of Public Economics* 52, 273-283.
- Leitsmüller, Heinz, Ruth Naderer (2001): *Mitarbeiterbeteiligung. Motive - Modelle - Risiken - Tipps*. Wien
- Long, Richard J. (1978): The relative effects of share ownership vs. Control on job attitudes in an employee owned company; in: *Human Relations* 31, 753-763
- Moldaschl, Manfred (2001): *Herrschaft durch Autonomie - Dezentralisierung und widersprüchliche Arbeitsanforderungen*; in: Burkart Lutz (Hg.): *Entwicklungsperspektiven von Arbeit*. Berlin, 132-164
- Möller, Iris (2000): Produktivitätswirkung von Mitarbeiterbeteiligung; in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 33, 4, 565-582
- Notz, Gisela, Klaus-Dieter Heß, Ulrich Buchholz, Theo Bühler (Hg.) (1991): *Selbstverwaltung in der Wirtschaft: Alte Illusion oder neue Hoffnung*. Köln
- Pendleton, Andrew, Erik Poutsma, Jos van Ommeren, Chris Brewster (2001): *Employee share ownership and profit-sharing in the European Union*. Dublin
- Pendleton, Andrew, Nicholas Wilson, Mike Wright (1998): The perception and effects of share ownership: Empirical evidence from employee buy-outs; in: *British Journal of Industrial Relations* 36, 99-132
- Picot, Arnold, Helmut Dietl, Egon Franck (1997): *Organisation - Eine ökonomische Perspektive*. Stuttgart
- Pierce, Jon L., Tatiana Kostova, Kurt T. Dirks (2001): Towards a theory of psychological ownership in organizations; in: *Academy of Management Review* 26, 298-310
- Pierce, Jon L., Micheal O'Driscoll, Anne-Marie Coghlan (2004): Work environment structure and psychological ownership: The mediating effects of control; in: *Journal of Social Psychology* 144, 507-534
- Pierce, Jon L., Stephen A. Rubenfeld, Susan Morgan (1991): Employee ownership: A conceptual model of process and effects; in: *Academy of Management Review* 16, 121-144
- Rosen, Corey, John Case, Martin Staubus (2005): Every employee an owner. [Really.]; in: *Harvard Business Review* 83,6,122-130
- Pongratz, Hans J., G. Günter Voß (2003): *Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen*. Berlin

- Pritchard, Robert D., Uwe Kleinbeck, Klaus-Helmut Schmidt (1999). Das Management-System PPM. Durch Mitarbeiterbeteiligung zu höherer Produktivität. München
- Rousseau, Denise M., Zippi Shperling (2003): Pieces of action: Ownership and the changing employment relationship; in: *Academy of Management Review* 28, 553-570
- Sichler, Ralph (2003): Neue Arbeitswelt und Autonomie. Aspekte menschlicher Selbstbestimmung im flexibilisierten Kapitalismus; in: Andrea Birbaumer, Gerald Steinhardt (Hg.): *Der flexibilisierte Mensch. Subjektivität und Solidarität im Wandel*. Heidelberg, 139-149
- Tannenbaum, Arnold S. (1983): Employee owned companies; in: *Research in Organizational Behaviour*, 5, 235-265
- Van Dyne, Linn, Jon L. Pierce (2004): Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behaviour; in: *Journal of Organizational Behavior* 25, 439-459
- Vandewalle, Don, Linn Van Dyne, Tatiana Kostova (1995): Psychological ownership: An empirical examination of its consequences; in: *Group & Organization Management* 20, 210-226
- Vieth, Peter (1995): Kontrollierte Autonomie. Neue Herausforderungen für die Arbeitspsychologie. Kröning
- Vilmar, Fritz, Wolfgang G. Weber (2004): Demokratisierung und Humanisierung der Arbeit; in: Wolfgang G. Weber, Pier-Paolo Pasqualoni, Christian Burtscher (Hg.): *Wirtschaft, Demokratie und soziale Verantwortung*. Göttingen, 105-143
- Wagner, Stephen H., Christopher P. Parker, Neil D. Christiansen (2003): Employees that think and act like owners: Effects of ownership beliefs and behaviors on organizational effectiveness; in: *Personnel Psychology* 56, 847-871
- Weber, Wolfgang G. (1996). Analyse von Gruppenarbeit. Kollektive Handlungsregulation in soziotechnischen Systemen. Bern
- Weber, Wolfgang G. (1999): Organisationale Demokratie - Anregungen für innovative Arbeitsformen jenseits bloßer Partizipation; in: *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 53, 270-280
- Weber, Wolfgang G., Anna Iwanowa, Birgit E. Schmid, Christine Unterrainer (2005): Demokratische Strukturmerkmale und soziomoralische Atmosphäre im Unternehmen. Vortrag auf der 4. Tagung der Fachgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Bonn, 20.09.2005
- Wolf, Elke, Thomas Zwick, (2002): Produktivitätswirkung von Mitarbeiterbeteiligung: Der Einfluss von unbeobachteter Heterogenität; in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 35, 1, 123-132

Anschrift des Verfassers:

Dr. Thomas Höge
Leopold-Franzens-Universität Innsbruck
Institut für Psychologie
Innrain 52
A-6020 Innsbruck (Österreich)
E-Mail: Thomas.Hoegel@uibk.ac.at

Schlagwörter: industrielle Beziehungen, Mitarbeiterkapitalbeteiligung, Partizipation, Psychologie, Organisationsentwicklung

Heiner Minssen

Crisis? What Crisis?¹ – Zur Situation der Arbeits- und Industriosozologie

Abstract

In der deutschen Arbeits- und Industriosozologie ist eine Debatte über die (angeblich) krisenhafte Situation des Faches entbrannt. Dies hat seinen Grund in der impliziten oder expliziten Forderung nach einer gesellschaftstheoretischen Fundierung des Fachs. In dem Artikel wird gezeigt, dass dieser Anspruch nicht mehr angemessen ist; zudem führt er dazu, die Verdienste der Forschung nicht ausreichend zu würdigen. Stattdessen wird für eine Beschränkung auf Theorien mittlerer Reichweite plädiert. Zugleich werden Überlegungen nach dem Gegenstandsbereich der Arbeits- und Industriosozologie angestellt. Er besteht in der Analyse der Transformation von Arbeitskraft in Arbeit. Damit behandelt die Arbeits- und Industriosozologie ein für die Entwicklung moderner Gesellschaften nach wie vor zentrales Untersuchungsfeld.

1. Einleitung

Informierte Reflektionen über das Fach und Standortbestimmungen haben in der Arbeits- und Industriosozologie eine lange Tradition. So sprachen Braczyk/Schmidt (1982) von einer „Renaissance“, Naschold (1987) von einer „Hochphase“ und vor kurzem Hirsch-Kreinsen (2000) vom „goldenen Zeitalter“ – bezeichnenderweise aber jeweils in der Retrospektive: *nach* einer „Renaissance“ in den sechziger Jahren, *nach* einer „Hochphase“ in den achtziger Jahre, *jenseits* des „goldenen Zeitalters“, das durch den Fordismus und damit durch ein relativ gut erklärtes Produktionsmodell gekennzeichnet war. In den Phasen selbst jedoch war dies niemandem aufgefallen; niemand zeigte sich in den sechziger Jahren erfreut über die „Renaissance“, in den Achtzigern über die „Hochphase“ oder in den Neunzigern über das „goldene Zeitalter“.

Im Gegenteil: Düstere Zustandsbeschreibungen und Prognosen – in Bezug auf das Fach ebenso wie in Bezug auf den Untersuchungsgegenstand – sind in gewisser Weise ein Charakteristikum der deutschen Arbeits- und Industriosozologie². Dies lässt sich auch neuerdings wieder beobachten. Ausgelöst durch einen Aufsatz von Kühl (2004), in dem unter Rückgriff auf Touraine (1972), Herkommer (1972) und Brandt (1990) von „der Krise, dem Elend und dem Ende der Arbeits- und Industriosozologie“ die Rede ist, hat sich eine Debatte über den (angeblich) kritischen Zustand der Arbeits- und Industriosozologie entwickelt. Ausgangspunkt der Überlegungen von Kühl ist die Beobachtung, dass mit dem Verlust der Marxschen

1 Die Älteren unter Ihnen werden die Anspielung auf den Titel des Supertramp-Album aus dem Jahre 1975 bemerkt haben.

2 Das gilt natürlich auch für die genannten Beiträge. Mit dem Hinweis auf die verflorenen guten Zeiten sollte ja gerade betont werden, dass Gegenwart und Zukunft alles andere als rosig aussehen.

Theorie der Arbeits- und Industriosozologie eine „Großtheorie“ abhandeln gekommen ist, die es erlaubte, empirische Befunde in Richtung auf Gesellschaftstheorie zu theoretisieren. Er sieht drei Entwicklungsszenarien: eine (weitere) Enttheoretisierung, eine „Zuflucht“ zu Theorien mittlerer Reichweite oder aber eine gesellschaftstheoretische „Re-Fundierung“ der Arbeits- und Industriosozologie – letzteres das Entwicklungsszenario, das er favorisiert. Dafür erscheinen ihm die Marxsche Theorie und die Theorie funktionaler Differenzierung als besonders geeignet, wobei es offen sei, welche der beiden „gesellschaftstheoretischen Perspektiven sich durchsetzen kann“ (Kühl 2004, 11)³.

Maurer (2004) zeigt sich in einer direkten Antwort zwar irritiert, dass Angebote aus dem Bereich individualistisch-rationalistischer Sozialtheorien in der Arbeits- und Industriosozologie nicht zur Kenntnis genommen werden, vermutet aber ebenfalls in der marxistischen Theorietradition ein Erkenntnis- und Erklärungsprogramm, das nutzbar gemacht werden kann. Allerdings haben sich die bisherigen Strukturklärungen als defizitär erwiesen, so dass es insbesondere auf eine Verbindung von Handlungs- und Strukturebene ankommt, die in der Marxschen Theorie jedoch angelegt, bisher aber zu wenig beachtet sei.

Pfeifer/Jäger (2006) zufolge stoßen Forderungen nach einer handlungstheoretischen Fundierung der Arbeits- und Industriosozologie freilich ins Leere, da eine handlungstheoretische Fundierung mit dem Konzept des „subjektivierenden Arbeitshandelns“ (etwa Böhle 2002) längst vorliegt. Anders freilich sieht es mit der angeforderten Verbindung von Handlungs- und Strukturebene aus, aber auch hier verfügt die Arbeits- und Industriosozologie mit dem Konzept des „Arbeitsvermögens“ bereits über einen Ansatz, der jedoch einer „dialektischen Reanimation“ bedarf, indem scharf unterschieden wird zwischen Arbeitskraft und Arbeitsvermögen. Kurzum: alles halb so schlimm; die kritischen Einwände sind überflüssig, weil die Arbeits- und Industriosozologie sie schon längst erfüllt hat, auch wenn ihr das selbst gar nicht bewusst ist.

Dies wiederum bestreitet Jürgens (2005). Ihrer Auffassung nach bedarf die Arbeits- und Industriosozologie dringend einer „Gegenstandserweiterung auf neue Arbeitsformen und Beschäftigungssegmente“ (Jürgens 2005, 177; im Original hervorgehoben); gefordert sind eine Abkehr von der „Fixierung auf Erwerbsarbeit“ und eine Erweiterung der Untersuchungsperspektive in Richtung auf Familien- und Hausarbeit, private Sorgearbeit, Eigenarbeit oder ehrenamtliches Engagement.

Fasst man diese Beiträge zusammen, so können zwei zentrale Grundlinien festgehalten werden: Zum einen zeigen sich „zarte Vorboten eines Marxschen Shifts in der Arbeits- und Industriosozologie“ (Pfeiffer/Jäger 2006, 7), was insofern bemerkenswert ist als bereits Brandt (1984, 204) nicht ohne Grund von „verheerenden Folgen“ sprach, die sich aus der Immunsisierung der Industriosozologie gegenüber Veränderungen ihres Gegenstandsbereichs als Folge der Orientierung an der Marxschen Theorie ergeben könnten. Und vielleicht sollte man auch mal in Erinnerung rufen, dass – bei allen Verdiensten, die Marx als Theoretiker zweifellos hat – eine Gesellschaftsanalyse, die ihren Ausgangspunkt in der Ware nimmt und damit a priori ein Primat der Ökonomie unterstellt, heute nach Bourdieu, nach Habermas, nach Luhmann, nach Giddens nicht mehr ganz auf der Höhe der Zeit ist.

Zum anderen scheint man sich, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaße, in der Diagnose grundlegender Defizite der Arbeits- und Industriosozologie einig zu sein: bei Kühl (2004)

³ Dies die gewissermaßen offizielle Version. Allerdings ist schon auffällig, dass der Marxschen Theorie deutlich mehr Platz eingeräumt wird als der Systemtheorie, so dass die Ausführungen sich durchaus als Ratschlag lesen lassen, sich stärker auf die Wurzeln in der Marxschen Theorie zu konzentrieren. Aus dem Munde von Kühl, dem wohl nicht zu Unrecht eine starke Präferenz für die Systemtheorie unterstellt werden darf (vgl. Jürgens 2005), ist dies allerdings ein sehr zweifelhafter Rat.

der fehlende gesellschaftstheoretische Bezug, bei Maurer (2005) die mangelnde Verbindung von Handlungs- und Strukturtheorie, bei Jürgens (2005) die Konzentration auf Erwerbsarbeit und bei Pfeiffer/Jäger (2006) die fehlende Integration der vorhandenen Forschungsergebnisse. Auf diese Weise hat sich eine Debatte entzündet, die streckenweise absurde Züge trägt, suggeriert sie doch eine Krise der Arbeits- und Industriosozologie, die – darauf hat bereits Jürgens (2005) hingewiesen – angesichts der Zentralität des Themas „Arbeit“ in der öffentlichen Diskussion, der Forschungsaktivitäten der Fachvertreter und nicht zuletzt des Zuspruchs auf Soziologiekongressen und Sitzungen der einschlägigen DGS-Sektion sehr merkwürdig anmutet⁴.

Doch offensichtlich gibt es einen Bedarf an derartigen Debatten. Ich sehe den Grund zum einen in dem weiterhin explizit betonten oder wenigstens implizit mitgeschleppten, aber kaum eingelösten Anspruch eines gesellschaftstheoretischen Bezugs, der die problemschwangere Attitüde vieler Fachvertreter erklärt, und zum anderen in der Ungewissheit über den Gegenstand und damit die Bedeutung des Faches. Beides hat die Arbeits- und Industriosozologie überhaupt nicht nötig, und das soll im Folgenden näher ausgeführt werden.

2 Der gesellschaftstheoretische Anspruch der Arbeits- und Industriosozologie⁵

Es ist noch gar nicht so lange her, da war die Industriosozologie die soziologische Königsdisziplin. Vor zwanzig Jahren konnten Braczyk u. a. (1982, 17) noch selbstbewusst formulieren: „Solange industrielle Produktion und Industriearbeit das gesamtgesellschaftliche Geschehen objektiv beherrschende Phänomene darstellen, solange bleibt Industriosozologie mehr als eine ‚Bereichs‘-Soziologie, solange bleibt Industriosozologie ein wichtiges Stück allgemeiner Soziologie der gegebenen Gesellschaftsformation“. Industriosozologen reklamierten somit für sich, immer auch zugleich allgemeine Soziologie zu betreiben. Dies war allerdings an die Bedingung geknüpft, dass die moderne Gesellschaft mit der Industriegesellschaft gleichgesetzt werden konnte, also einer Gesellschaft, die gekennzeichnet ist durch einen spezifischen Typus von Arbeit, eben Industriearbeit, die in der Regel von Männern ausgeübt wird, durch eine tayloristische Organisation von Arbeit als Voraussetzung der Massenproduktion und ein darauf bezogenes System von industriellen Beziehungen, Ausbildung und Arbeitsmarktregulierung. Mit diesem Verständnis von „Industriegesellschaft“ stand ein Konzept der Gesellschaftsanalyse zur Verfügung, das allenthalben geteilt wurde und das vor allem versprach, mit empirisch gesättigten Aussagen über den industriellen Sektor zugleich Rückschlüsse auf die Gesellschaft insgesamt ziehen zu können.

Auf eine derartige Idee, seine Tätigkeit umstandslos als einen Beitrag zur allgemeinen Soziologie zu deklarieren, käme heute keine Industriosoziologin mehr, denn eine wesentliche Bedingung für dieses Selbstbewusstsein ist nicht mehr erfüllt: Gesellschaft ist kaum noch allein über industrielle Produktion und Industriearbeit zu erklären. Zunehmend wird in Zweifel gezogen, ob moderne Gesellschaften überhaupt noch als Industriegesellschaft begrifflich angemessen zu erfassen sind; mittlerweile gibt es eine Vielzahl von konkurrierenden Angeboten,

4 Mir liegen keine überprüfbaren Daten vor, aber nach meinem aus der Lehrtätigkeit an der Ruhr-Universität Bochum gewonnenen Eindruck erfreuen sich thematisch einschlägige Veranstaltungen auch unter Studierenden einer erheblichen Beliebtheit. Dies wird zukünftig sicherlich noch weiter befördert, da nun auch wieder brauchbare Einführungen (vgl. nur Hirsch-Kreinsen 2005) vorliegen.

5 Im Folgenden verwende ich einige Passagen aus Minssen 2006a.

seien es nun die Risikogesellschaft, die Wissensgesellschaft, die Organisationsgesellschaft, die Erlebnisgesellschaft oder gleich die funktional differenzierte moderne Gesellschaft (vgl. die Zusammenstellungen bei Schimank/Volkman 2000, Kneer u. a. 2001).

Dies hat zu einer Verunsicherung des Faches hinsichtlich der Relevanz der produzierten Forschungsergebnisse geführt. Gleichwohl wird oftmals an dem Anspruch festgehalten, Gesellschaftstheorie zu betreiben, d. h. in der Forschung immer auch zugleich einen Beitrag zur allgemeinen Soziologie zu leisten. Allerdings steht ein überzeugendes und im Fach allgemein akzeptiertes Theorieangebot, das diesen Anspruch auf Gesellschaftstheorie einzulösen vermag, nicht zur Verfügung, seit mit der Erosion der Industriegesellschaft auch die Marxsche Theorie, die eine solche „Großtheorie“ darstellte, viel von ihrer Überzeugungskraft verloren hat. Marx ist als Theoretiker ja nicht, wie Kühl (2004, 10) behauptet, wegen des Zusammenbruchs des Staatssozialismus aus dem allgemeinen Interesse verdrängt worden – jedenfalls nicht in erster Linie –, sondern weil wegen der fortschreitenden Differenzierungsprozesse in Betrieb und Gesellschaft die empirischen Befunde nicht mehr in einer strukturtheoretischen Argumentationskette zu interpretieren waren.

Bescheidenere Ambitionen, die das „Projekt einer Theorie ‚der‘ Gesellschaft“ zum „Wunschtraum“ erklären und Industriesoziologie auf Theorien mittlerer Reichweite beschränkt wissen wollen (Deutschmann 2002, 48), stoßen jedoch auf Widerspruch. Schumann (2002) etwa beharrt darauf, dass für den Empiriker ein Theoriebezug konstitutiv sei – was zweifellos richtig ist, da empirische Befunde ohne Theorie eine Aneinanderreihung mehr oder minder interessanter Fakten bleiben, aber übersieht, dass nicht jede Theorie schon Gesellschaftstheorie ist. Und Kühl (2004, 9) wendet ein, dass dies nicht den Anspruch einlöst, „Arbeits- und Industriesoziologie als umfassende Theorie voranzutreiben“ – was freilich weniger ein Problem der Theorien mittlerer Reichweite als vielmehr des postulierten Anspruchs ist.

Warum, so könnte ja gefragt werden, soll die Arbeits- und Industriesoziologie sich eigentlich auf eine „Großtheorie“ beziehen? Schließlich könnte ja auch ein intelligenter Eklektizismus schon ganz erkenntnisförderlich sein. Verabschiedet man sich also von dem Anspruch und nimmt den Vorschlag von Deutschmann ernst, dann hat die Arbeits- und Industriesoziologie nämlich durchaus etwas vorzuweisen. Es gibt ja Versuche, moderne soziologische Theorieentwürfe für industriesoziologische Fragestellungen nutzbar zu machen – etwa die „reflexive Modernisierung“ von Ulrich Beck (Pries 1991; Deutschmann u. a. 1995; Deiß/Schmierl 2005), Überlegungen des „interpretativen Paradigmas“ (Bosch 1997), den „negotiated-order“-Ansatz (Müller-Jentsch u. a. 1997) und neuerdings die neo-institutionalistische Theorie aus der Organisationsforschung (Schmidt 2004; Pongratz 2005; Minssen 2006b). Zwar ist dies immer nur punktuell geblieben, sicherlich sind die aufgenommenen Fäden nicht weitergesponnen worden⁶ und wohl auch deswegen erziel(t)en diese Versuche keine nachhaltige Wirkung in dem Sinne, dass sie im Fach allseits akzeptiert wurden, aber immerhin konnten unterschiedliche Theorieangebote auf ihren Nutzen für die Interpretation empirischer Befunde überprüft werden. Dies hat zu einer Öffnung gegenüber Fragestellungen beigetragen, die bei einem strikten Bezug auf die Marxsche Theorie oder meinetwegen auch auf die Systemtheorie nicht möglich gewesen wäre, und dadurch zu einem erheblichen Erkenntnisgewinn der Disziplin geführt. Mittlerweile liegen beispielsweise Informationen vor über betriebliche Sozialverfassungen (Hildebrandt/Seltz 1989) bzw. Sozialordnungen (Kotthoff 1994 und 2006), über die Bedeutung von Mikropolitik in betrieblichen Entscheidungsprozessen (Ortmann u. a. 1990), über Ausdifferenzierungsprozesse im Management

6 Dies der berechnete Einwand eines Gutachters.

(Baethge u. a. 1995; Faust u. a. 2000) etc. pp., die bei einem strukturtheoretischen Bezug gar nicht hätten ermittelt werden können.

Mit dem Verzicht auf den Anspruch, mit Arbeits- und Industriesoziologie zugleich allgemeine Soziologie zu betreiben, ist oftmals die Befürchtung eines Bedeutungsverlusts der Disziplin zu einer „normalen“ Bindestrich-Soziologie verbunden. Aber: Was ist eigentlich an dem Status einer Bindestrich-Soziologie so unerträglich? Ich wüsste jedenfalls nicht, weswegen die Arbeits- und Industriesoziologie dadurch, wie immer wieder unterstellt, randständig werden sollte. Die Arbeits- und Industriesoziologie beschäftigt sich mit einem spezifischen Ausschnitt sozialen Handelns und unterscheidet sich insofern nicht von anderen Bindestrich-Soziologien; bei diesem Ausschnitt freilich handelt es sich um einen, wenn nicht sogar *den* für die Reproduktion der Gesellschaft zentralen Bereich, und das wiederum hebt sie ab von anderen Bindestrich-Soziologien. Auch als Bindestrich-Soziologie hat die Arbeits- und Industriesoziologie einen Untersuchungsgegenstand, der quasi aus sich heraus Aussagen über die Gesellschaftsformation erlaubt und insofern per se einen gesellschaftstheoretischen Bezug hat. Das wird deutlich, wenn man sich genauer den Untersuchungsgegenstand vor Augen führt⁷.

3 Der Gegenstand der Arbeits- und Industriesoziologie

3.1 Das Transformationsproblem

Offe (1983) hat nicht zu Unrecht darauf hingewiesen, dass die umfassende soziale Determinationskraft von Erwerbsarbeit soziologisch fragwürdig geworden ist, so dass es ebenso sinnvoll sei, nach dem Gesellschaftsbild des Arbeiters zu fragen wie nach dem des Mineralölverbrauchers oder Mehrwertsteuerzahlers. Allerdings sollte das Kind nicht gleich mit dem Bade ausgeschüttet werden, denn Arbeit ist nicht bedeutungslos geworden, wie es in der immer noch modischen Rede vom „Ende der Arbeitsgesellschaft“ (Dahrendorf 1983) suggeriert wird. Arbeit ist nach wie vor zur Produktion von Gütern und Dienstleistungen erforderlich und damit der entscheidende Faktor für gesellschaftlichen Reichtum; und nach wie vor ist Erwerbsarbeit der zentrale Mechanismus, über den Einkommen, Status und Prestige zugewiesen werden. Dies zeigt bereits ein kurzer Blick auf die Massen(erwerbs-) arbeitslosigkeit, die ja nur deswegen ein gesellschaftlich relevantes Problem darstellt, weil Erwerbsarbeit eben nicht nur Einkommen, sondern auch Teilhabe am gesellschaftlichen Wohlstand bedeutet. Insofern mag Arbeit als soziologische Schlüsselkategorie für die Analyse moderner Gesellschaft an Strahlkraft eingebüßt haben, irrelevant ist sie deswegen keineswegs. Daraus ergibt sich dann auch die Bedeutung der Arbeits- und Industriesoziologie; sie beschäftigt sich mit einem Themenfeld und hat einen Gegenstandsbereich, in dem entscheidend über soziale Wohlfahrt und soziale Ungleichheit bestimmt wird. Einkommen, Karriere, gesellschaftliche Prosperität, letztlich die Sozialstruktur der Gesellschaft – all dies beruht weiterhin auf Erwerbsarbeit.

Lange Zeit stand Industriearbeit, insbesondere die Arbeit im industriellen Großbetrieb im Vordergrund. Bei Braczyk/Schmidt (1982, 16) etwa lesen wir: „Industriesoziologische

⁷ Das hat übrigens in der bisherigen Debatte gefehlt; offenbar waren alle sich einig, wovon die Arbeits- und Industriesoziologie handelt. Ich vermute aber gerade in einem fehlenden Selbstverständnis einen Grund für die kontroversen Einschätzungen.

Forschung richtet sich auf die historisch außerordentlich unterschiedlichen ökonomischen, sozialen und politischen Bedingungen der Herausbildung und des Wandels von Strukturen industrieller Produktion, auf die mit der Dynamik der Industrialisierung verknüpften Formen und sozialen Folgeprobleme gesellschaftlicher Arbeitsteilung und betrieblicher Arbeitsorganisation sowie auf die je gesellschaftsspezifischen Strukturen und Prozesse der Interessensauseinandersetzung um Gestaltung und um die politische Kontrolle von Produktion und Arbeitskräfteeinsatz in Industriegesellschaften“. Ein Bias in Richtung industrieller Sektor ist hier nicht zu übersehen und diese Schieflage ist keineswegs überwunden, wie ein Blick in ein allerdings schon etwas älteres Lehrbuch (Beckenbach 1991)⁸, aber auch ein Blick in die neueste Auflage des „Wörterbuch der Soziologie“⁹ zeigt.

Ein solcher Bias in Richtung Industriearbeit ist allerdings hoch problematisch, weil die Arbeits- und Industriosozologie sich damit selbst einen sukzessiven Verlust ihres Untersuchungsfeldes bescheinigt. Denn auch wenn es sicherlich voreilig war, das Ende der Arbeitsgesellschaft auszurufen, so darf doch nicht übersehen werden, dass sich der Gegenstandsbereich der Arbeits- und Industriosozologie erheblich verändert hat. Arbeit hat ihr Gesicht gewandelt; sie ist nicht mehr gleichzusetzen mit Industriearbeit oder gar körperlich schwerer Arbeit im Bergbau und in der Stahlindustrie. Stattdessen hat ein Typus von Arbeit an Gewicht gewonnen, der oftmals als „Wissensarbeit“ bezeichnet wird. Dies ist zwar ein problematischer Begriff, da er im Gewand des Neuen daherkommt, obwohl auch körperliche Arbeit ohne Wissen nicht denkbar ist. Richtig aber ist, dass geistige Arbeit erheblich an Bedeutung gewonnen hat. Dies hat nicht nur die Arbeitsinhalte verändert, sondern auch die Bedingungen, unter denen gearbeitet wird. Stärker als früher wird auf das Leistungsvermögen, das Engagement und die Selbststeuerungsfähigkeiten der Beschäftigten gesetzt. Diese „subjektive Modernisierung der Arbeitsgesellschaft“ (Heidenreich 1996) ist in der Arbeits- und Industriosozologie auch aufmerksam zur Kenntnis genommen worden, wie etwa die Debatte über die Subjektivierung von Arbeit (vgl. als Überblick Lohr 2003) oder über Prozesse der Entgrenzung (Kratzer 2003; Sauer 2005) zeigt.

Ebenso wenig kann noch von einer Fokussierung der Forschung auf „Strukturen industrieller Produktion“ die Rede sein. Auch wenn Deutschmann (2001) mit seiner Kritik sicherlich Recht hat, dass die Arbeits- und Industriosozologie in Gefahr steht, mit ihrer Fixierung auf den Taylorismus ein ideologisches Bild der qualifizierten Angestellten- und Expertentätigkeiten zu zeichnen und auch wenn nach wie vor ein großer Teil der Befunde in Untersuchungen im industriellen Sektor erhoben werden, ist doch nicht zu übersehen, dass Dienstleistungsarbeit als Untersuchungsgegenstand zunehmend an Bedeutung gewonnen hat. Wir wissen mittlerweile eine ganze Menge über interaktive Dienstleistungsarbeit, also Tätigkeiten, die sich durch eine trianguläre Beziehung zwischen Beschäftigten, Kunden und Unternehmen auszeichnen (Jacobsen/Voswinkel 2003), bei denen es sich um hochqualifizierte Tätigkeiten – man denke etwa an die Tätigkeiten von Anwälten, Architekten, Steuerberatern und Brokern (dazu Bläsche/Gensior 2003) – ebenso handeln kann wie um Tätigkeiten mit geringen Qualifikationsanforderungen etwa in der Fast-Food-Industrie (Voswinkel 2000). Wir wissen, dass eine tayloristische Rationalisierungslogik auch in Call-Centern an ihre Schranken stößt (Holtgrewe/Kerst 2002 und einige der Beiträge in Kleemann/Matuschek 2003), da diese Grenzstellen zwischen Organisation und Umwelt darstellen. Und wir wis-

8 Hier ist davon die Rede, dass Industriosozologie sich „auf Strukturen, Prozesse und soziales Handeln in der industriellen Güterproduktion“ bezieht (Beckenbach 1991, 3).

9 in dem Schmidt (2002) fast wortgleich die zwanzig Jahre alte, von ihm und Braczyk verfasste Passage wiederholt.

sen, dass Rationalisierung im Einzelhandel oftmals in Form einer stärkeren Ausrichtung an Kennziffern und Kennzahlen, also an Marktmechanismen erfolgt (Voss-Dahm 2003). Das mag immer noch unbefriedigend sein – was seinen Grund auch darin hat, dass es sich bei Dienstleistungsarbeit um ein theoretisch sehr sperriges und disparates Feld handelt, so dass eine Verallgemeinerung der einzelnen Befunde schwer ist –, doch eine Beschränkung der Arbeits- und Industriesoziologie auf den industriellen Sektor kann ernsthaft nun wirklich nicht mehr behauptet werden.

Die Veränderungen im Forschungsfeld machen eine Gegenstandsbestimmung der Arbeits- und Industriesoziologie allerdings heute schwerer als früher. Brose (1998, 134) hat angesichts der fortschreitenden Prozesse der Tertiarisierung, sozialen Differenzierung und einer damit verbundenen, offensichtlichen Veränderung der Sozialstruktur nach dem „evidenten Forschungsgegenstand der Industriesoziologie“ gefragt und dies ist zweifellos eine berechnete Frage. Wegen der skizzierten Veränderungen des Untersuchungsfeldes kann zur Beantwortung der Frage nicht an die erwähnten Versuche einer Begriffsbestimmung angeknüpft werden. Wir müssen deswegen einen anderen Zugang suchen und knüpfen dabei an Überlegungen zur Beziehung von Organisation und Umwelt an.

Lange Zeit wurde dieses Verhältnis als ein deterministisches interpretiert: Organisationen verändern sich in Abhängigkeit von Veränderungen ihrer Umwelt; ein Wandel der Umweltbedingungen muss demzufolge einen Wandel der Organisationsstrukturen nach sich ziehen. Das Verhältnis von Umwelt und Organisation wurde also kausal-deterministisch gefasst: Umwelt als unabhängige, Organisation als abhängige Variable. Aus der modernen Organisationsforschung ist jedoch bekannt, dass Organisationen sich eben nicht in dieser strikten und unmittelbaren Abhängigkeit von ihrer Umwelt wandeln, sondern dass sie selbst entscheiden, wie sie auf Umweltveränderungen reagieren. Umwelt stellt für soziale Systeme ein „Rauschen“ dar, das erst dann zu Reaktionen führt, wenn dieses Rauschen organisationsinterne Irritationen hervorruft; ein Sachverhalt muss „auf die Entscheidungszusammenhänge des Systems bezogen werden“ (Luhmann 1988, 173), bevor er organisationsintern als Entscheidungsproblem thematisiert wird. Die Umwelt ist also keine fixe Größe, sondern Organisationen „konstruieren“ ihre Umwelt. Als ein relevantes Problem müssen Sachverhalte überhaupt erst einmal definiert werden, und zwar von durchsetzungsmächtigen Akteuren, die in der Lage sind, ihre Sichtweise für die Organisation verbindlich zu machen. In der Industriesoziologie ist dies gelegentlich (Pries 1991; Minssen 1992) als „Transformationsproblem“ bezeichnet worden, um deutlich zu machen, dass die betriebliche Verarbeitung von Umwelteinflüssen ein „*konstruktiver Prozess* der stofflichen und sozialen Gestaltung von Wirklichkeit“ (Pries 1991, 134; Hervorhebung im Original) ist.

Damit wird die begrenzte Unabhängigkeit – Luhmann würde sagen: die operative Geschlossenheit – von Betrieben betont und dies verschafft einen Zugang zu dem Gegenstandsbereich der Arbeits- und Industriesoziologie. Betriebe haben nämlich drei Zugriffsbereiche, die im Sinne einer optimalen Kapitalverwertung gestaltbar sind, und zwar Technik, Organisation und Arbeit¹⁰. Als „Transformationsproblem“ formuliert, geht es um die Transformation von Technologie in Technik, von Konzepten der Organisierung in Organisation und schließlich um die Transformation von Arbeitskraft in Arbeit. Letzteres ist das entscheidende Transformationsproblem. Betriebe müssen bekanntlich die Differenz zwischen Arbeitskraft und Arbeit, d. h. die Differenz zwischen der Fähigkeit zu arbeiten auf der einen und der Entäußerung

10 Ohne die strukturtheoretische Ausrichtung zu teilen, mache ich hier Anleihen an den „Münchener Betriebsansatz“ (Altmann/Bechtle 1971; Altmann u. a. 1978; Bechtle 1980 und neuerdings wieder Schmierl/Pfeiffer 2005), der in der „Renaissancephase“ der Arbeits- und Industriesoziologie für viel Furore sorgte.

dieser Fähigkeit, also tatsächlicher Arbeit auf der anderen Seite bewältigen. Schließlich bedeutet die Fähigkeit zu arbeiten keineswegs, dass auch wie gewünscht gearbeitet wird. Der Abschluss eines Arbeitsvertrages löst dieses Transformationsproblem nicht, denn in einem Arbeitsvertrag sind nur die allgemeinen Bedingungen der Verausgabung von Arbeitskraft (im Extremfall nur Arbeitszeit und Arbeitsentgelt) geregelt, nicht jedoch die Art und Weise, wie gearbeitet wird. Dies ist nicht einer unzureichenden Vertragsgestaltung, sondern dem Gegenstand selbst geschuldet; motiviertes Arbeiten kann vertraglich schlechterdings nicht vereinbart werden.

Die sich aus der Unbestimmtheit des Arbeitsvertrages ergebende Problematik einer Transformation von Arbeitskraft in Arbeit ist das entscheidende Problem, das Betriebe und Verwaltungen immer wieder neu zu lösen haben. Erkannt wurde es bekanntlich bereits von Marx: „Die eigentümliche Natur dieser spezifischen Ware, der Arbeitskraft, bringt es mit sich, dass mit der Abschließung des Kontrakts zwischen Käufer und Verkäufer ihr Gebrauchswert noch nicht wirklich in die Hand des Käufers übergegangen ist. (...) Die Veräußerung der Kraft und ihre wirkliche Äußerung, d. h. ihr Dasein als Gebrauchswert, fallen (...) der Zeit nach auseinander“ (Marx 1972, 188).

Aus dieser Urheberschaft nun allerdings auf eine strukturelle Affinität der Industriesoziologie zu Marx zu schließen wäre vorschnell. Luhmann (1985) etwa begründet den gleichen Sachverhalt damit, dass Personen zur Umwelt sozialer Systeme gehören; dies gilt auch für formalisierte soziale Systeme, also Betriebe oder Verwaltungen. Sie benötigen deswegen Regeln, um Zugehörigkeit zu erkennen. Diese sind, so Luhmann (1988), Mitgliedschaftsregeln, durch die klar definiert wird, wer dazugehört und wer nicht; man tritt Organisationen formell bei und aus ihnen auch wieder aus. Allerdings bleiben auch bei Mitgliedschaft Probleme offen. Denn Mitgliedschaft umfasst nie die „ganze“ Person. Jede Person ist zugleich Mitglied mehrerer Organisationen, also nicht nur des Betriebes, in dem Geld verdient wird, sondern auch noch beispielsweise in Gewerkschaften oder politischen Parteien. Zudem kann jede Person mehr als das, was in der jeweiligen Organisation abverlangt wird. Bei Mitgliedschaft handelt es sich also nie um Vollmitgliedschaft, um Vollinklusion. Organisationen entwickeln Luhmann zufolge deswegen Programme, um gewünschtes Verhalten zu konditionieren. Die Tatsache einer vertraglich vereinbarten Mitgliedschaft sagt also noch nichts aus über tatsächliches Handeln und Konditionierungsprogramme können Handeln vielleicht lenken, aber nicht bis ins Detail steuern.

Wie auch immer begründet: Betriebe haben das Problem zu lösen, „das Arbeitsvermögen in wirkliche Arbeit umzusetzen“ (Berger/Offe 1982, 351), und vor allem: in möglichst viel und an den betrieblichen Zielen ausgerichtete Arbeit umzusetzen. Strategien der Organisierung und der Technisierung sind auch auf die Bewältigung dieses Problems gerichtet, aber sie stellen letztlich nur flankierende Maßnahmen dar. Dass die Transformation von Arbeitskraft in Arbeit ein immer wieder zu lösendes Problem ist, hat seine Ursache darin, dass Arbeiter und Angestellte – wie alle Menschen – „opportunistisch“ sind; sie neigen dazu, sich ihren Vorteilen entsprechend zu verhalten, d. h. beispielsweise Leistung zurückzuhalten, Pausen eigenmächtig zu verlängern oder zu spät zum Dienst zu erscheinen. Arbeiter und Angestellte müssen auch arbeiten wollen; sie dürfen nicht nur körperlich anwesend sein und „Dienst tun“, sie müssen auch bereit sein, sich zu engagieren. Jeder Arbeitsprozess würde bei einem „Dienst nach Vorschrift“ nach kurzer Zeit kollabieren. Jede Produktion, und sei sie noch so effizient organisiert und technisiert, ist auf dieses „Mitmachen“ angewiesen. Eine Produktion selbst am Fließband wäre nicht möglich, wenn die Arbeiter nicht immer wieder kleinere Störungen, die

in jedem hochtechnisierten System an der Tagesordnung sind, selbsttätig ausbügeln würden, und auch die Verfahrensvorschriften in einer Verwaltung räumen Ermessensspielräume ein, die so oder anders genutzt werden können. Die Transformation von Arbeitskraft in Arbeit ist eine ständige Herausforderung, vor der jeder Großbetrieb, jeder Handwerksbetrieb und jede Verwaltung steht.

Die lakonische Frage von Berger (1995): „Warum arbeiten die Arbeiter?“ ist durch den Abschluss eines Arbeitsvertrages also keineswegs beantwortet und genau auf diese Frage sucht die Arbeits- und Industriesoziologie eine Antwort – selbstredend nicht im Sinne von Ratschlägen, wie Arbeiter zum Arbeiten zu bewegen sind, sondern im Sinne einer Analyse der in den Betrieben verfolgten Strategien, mit denen das Transformationsproblem bewältigt werden soll. Sie fragt danach, unter welchen Voraussetzungen und mit welchen Folgen gearbeitet wird, wie Betriebe Arbeiter dazu bringen, den betrieblichen Ansprüchen gemäß zu arbeiten, und welche Möglichkeiten Arbeiter haben, sich den betrieblichen Ansprüchen zu entziehen oder diesen auch zu entsprechen. Es geht der Arbeits- und Industriesoziologie also darum, „den Kauf und Verkauf von Arbeitskraft sowie ihren Einsatz als einen sozialen Prozess zu analysieren“ (Deutschmann 2002, 49). Die dazu vorgelegten Befunde fallen im Zeitverlauf ganz unterschiedlich aus; während früher die Transformationsproblematik vor allem als Herrschafts- und Kontrollthematik behandelt wurde, haben mittlerweile Kooperationsbezüge verstärkte Aufmerksamkeit gefunden. Vor allem aber scheinen sich die Verantwortlichkeiten für die Lösung des Transformationsproblems geändert zu haben, denn zunehmend haben die Arbeitskräfte selbst dieses Problem zu bewältigen. Die Debatte um eine Subjektivierung von Arbeit und den Arbeitskraftunternehmer jedenfalls behandelt im Grunde nichts anderes als die Chancen und Risiken, die mit der Delegation des Transformationsproblems an die Arbeitskräfte verbunden sind¹¹.

Die Art, wie Betriebe diese Transformationsproblematik angehen und bewältigen, hat nun erhebliche gesellschaftliche Folgen, da sie eine wesentliche Ursache sozialen Wandels ist. Wenn entsprechend tayloristischen Maximen die Arbeitsaufgaben tief gegliedert werden, so dass für die Erledigung nur Anlernqualifikationen erforderlich sind, hat das Rückwirkungen auf den Arbeitsmarkt; wenn im Unterschied dazu qualifiziertes Personal nachgefragt wird, um integrierte Aufgaben zu erledigen, ist die Berufsbildung gefordert. Und wenn die Transformationsproblematik gewissermaßen externalisiert wird, indem Produktionsstandorte geschlossen und in anderen Ländern wieder eröffnet werden, liegen die Folgen ohnehin auf der Hand. Mit anderen Worten: Ausgehend von der Analyse der Transformationsproblematik als Untersuchungsgegenstand ergeben sich für die Arbeits- und Industriesoziologie selbst als Bindestrich-Soziologie unmittelbare Bezüge zur Gesellschaftsformation insgesamt; die Gefahr einer Randständigkeit innerhalb der Soziologie jedenfalls vermag ich beim besten Willen nicht zu entdecken.

3.2 Unterschiede zur Betriebswirtschaftslehre

Die Transformationsproblematik als Gegenstandsbereich ist kein exklusives Betätigungsfeld von Industriesoziologinnen; auch andere Wissenschaften, wie etwa die Betriebswirtschaftslehre, beschäftigen sich damit. Von dieser unterscheidet sich die Arbeits- und Industriesoziologie

¹¹ Das Transformationsproblem ist übrigens keineswegs an Erwerbsarbeit gebunden; auch bei ehrenamtlicher Arbeit oder bei Hausarbeit geht es um nichts anderes als die (selbständig zu bewältigende) Übersetzung von Arbeitsfähigkeit in tatsächliche Arbeit, so dass die von Jürgens (2005) zu Recht beklagte Beschränkung der Arbeits- und Industriesoziologie auf Erwerbsarbeit nicht systematisch im Untersuchungsgegenstand des Fachs begründet ist.

in zumindest zweifacher Hinsicht: erstens wird in der Betriebswirtschaftslehre das Transformationsproblem in gewisser Weise als gelöst unterstellt. Mit der Modellannahme des homo oeconomicus hat man ein Muster sozialen Handelns zur Verfügung, das betriebliche Vorgänge zu erklären erlaubt. Sind die ökonomischen Kalküle des Arbeiters befriedigt, wird er, rational, wie er nun einmal ist, so arbeiten, wie man es von ihm verlangt – was allerdings (dies ist der Betriebswirtschaftslehre durchaus bewusst) noch nicht sicherstellt, dass dieser rationale Arbeiter seinen Arbeitsvertrag auch *gewissenhaft* erfüllt; doch mit geeigneten Maßnahmen der Entgeltgestaltung und der Personalführung und –motivation, kurz: mit intelligentem human resource management sowie einer effizienten Koordination des Produktionsprozesses ist das Problem in den Griff zu bekommen. Die Arbeits- und Industriesoziologie hingegen thematisiert die Kontingenzen und die nicht-intendierten Folgen sozialen Handelns; ihr Bezugspunkt ist nicht das Individuum im Arbeitsprozess, sondern sie hat die Strukturen im Blick, innerhalb derer die Individuen handeln und die durch ihr Handeln möglicherweise unbeabsichtigt erzeugt werden. Was der Betriebswirtschaftslehre völlig selbstverständlich ist, nämlich die Tatsache sozialer Ordnung, ist für die Industriesoziologie (und für jede andere Soziologie auch) gerade der zu erklärende Sachverhalt. Es ist eben nicht völlig selbstverständlich, sondern eher der unwahrscheinliche Fall, dass Arbeiter und Angestellte pünktlich zur Arbeit erscheinen, dass Manager die „richtigen“ Entscheidungen treffen oder dass betriebliche Rationalisierungsstrategien zum Erfolg führen – ganz abgesehen davon, dass oftmals noch nicht einmal klar ist, was denn diesen Erfolg überhaupt ausmacht.

Zweitens ist die Industriesoziologie eine Wissenschaft, die sich der „Fremdbeschreibung“ verpflichtet fühlt, während für die Betriebswirtschaftslehre eine „Selbstbeschreibung“ typisch ist (vgl. zu dieser Unterscheidung Kühl 2003). Letztere hat zu ihrem Gegenstandsbereich einen affirmativen Bezug; sie fragt danach, was in der Ökonomie als relevant angesehen wird, und versucht Lösungen in Form von Handlungsempfehlungen zu entwickeln. Die Arbeits- und Industriesoziologie hingegen zeichnet sich durch den „fremden“ Blick aus; unabhängig von Versuchen, Lösungen für Probleme in ihrem Untersuchungsfeld zu entwickeln, geht es in erster Linie um den kritisch-diagnostischen Blick, der auf Basis wissenschaftsimmanenter Kriterien eher aus der Retrospektive eine Analyse auch der nicht-intendierten Folgen einer Transformation von Arbeitskraft in Arbeit anstrebt. Deswegen ist die Industriesoziologie im Unterschied zur Betriebswirtschaftslehre keine „praktische“ Wissenschaft, die Rezepturen zur Verfügung stellen könnte. Ihre Stärke liegt mehr in der Diagnose, weniger in der Produktion von Wissen, das in Betrieben „verwandt“ werden kann. Dies schließt Anwendungsorientierung der Forschung (Latniak/Wilkesmann 2005) nicht aus und es schließt ebenso wenig aus, dass Industriesoziologen sich mit ihrem Wissen auch als Organisationsberaterinnen zur Verfügung stellen, doch dass die Zukunft der Disziplin (wie die der Soziologie) generell davon abhängen soll, ob sie ihre „Praxisrelevanz“ unter Beweis stellen kann (so Howaldt 2005), scheint mir dann doch einigermaßen fraglich. Jedenfalls kann es nicht darum gehen, dass die Arbeits- und Industriesoziologie eine Art besserer Betriebswirtschaftslehre wird.

4 Schluss

Die Arbeits- und Industriesoziologie ist besser als manche ihrer Fachvertreter und -innen behaupten; zumindest hat sie – da haben Pfeifer/Jäger (2006) völlig Recht – mehr vorzuweisen, als von vielen erkannt wird. Dies bedeutet nicht, dass nun völlige Entwarnung gegeben

werden kann, denn ein Defizit ist in der Tat vorhanden: Der Disziplin fehlt ganz offenbar ein internationaler Bezug; die Arbeits- und Industriesoziologie ist abgekoppelt vom internationalen Diskurs und eine weitgehend deutsche Veranstaltung – ohne Ausstrahlung nach und mit nur wenig Anregung von „außen“. Es ist wohl kein Zufall, dass dieses Defizit in der bisherigen „Krisendebatte“ noch nicht einmal erwähnt wird.

Dieses Problem wird allerdings nicht durch eine gesellschaftstheoretische Fundierung des Fachs geheilt; dieser immer wieder gern erhobene Anspruch ist ohnehin nicht einzulösen, und dies ist, wie ich hoffentlich habe deutlich machen können, kein Problem des Fachs, sondern des Anspruchs. Er ist anachronistisch, herrührend aus einer Zeit, in der Arbeit tatsächlich als Strukturkategorie gelten konnte, mittels derer die moderne Gesellschaft erklärt werden konnte, und er ist überflüssig, sogar kontraproduktiv, weil selbst interessanten, manchmal sogar spannenden Befunden der Forschung auf diese Weise die Relevanz bestritten wird. Natürlich ist dies kein Plädoyer für einen Verzicht auf Theoriearbeit. Die ist weiterhin dringend nötig, aber man sollte sich auf Theorien mittlerer Reichweite beschränken; da gibt es noch genügend zu entdecken. Dies freilich setzt voraus, dass solche Bemühungen nicht nur punktuell bleiben und dass zusätzlich Anregungen von „außen“ aufgenommen werden¹². Sollte dies gelingen und damit der Anschluss der Disziplin an die internationale Diskussion hergestellt werden können, dann muss der Arbeits- und Industriesoziologie um ihre Zukunft nicht bange sein.

Um noch einmal auf das eingangs angesprochene Album von Supertramp zurückzukommen: Einige werden sich noch an das Cover erinnern, auf dem ein junger Mann zu sehen war, der, einen Cocktail neben sich, inmitten einer völlig verödeten und vermüllten Welt bequem und gut gelaunt auf einem Liegestuhl unter einem Sonnenschirm lag. Es liegt mir fern, den Arbeits- und Industriesoziologen und -innen diese Art von Galgenhumor zu empfehlen; aber ein bisschen mehr fröhliches Vertrauen in die Relevanz der eigenen Sache oder mindestens ein bisschen weniger Problemhaltigkeit schiene mir doch angebracht.

5 Literatur

- Altmann, Norbert, Günter Bechtle (1971): *Betriebliche Herrschaftsstruktur und industrielle Gesellschaft - Ein Ansatz zur Analyse*. München
- Altmann, Norbert, Günter Bechtle, Lutz, Burkart (1978): *Betrieb - Technik - Arbeit - Elemente einer soziologischen Analytik technisch-organisatorischer Veränderungen*. Frankfurt a. M./New York
- Baethge, Martin, Joachim Denking, Ulf Kadritzke (1995): *Das Führungskräfte-Dilemma - Manager und industrielle Experten zwischen Unternehmen und Lebenswelt*. Frankfurt a. M./New York
- Bechtle, Günter (1980): *Betrieb als Strategie - Theoretische Vorarbeiten zu einem industriesoziologischen Konzept*. Frankfurt a. M./New York
- Beckenbach, Niels (1991): *Industriesoziologie*. Berlin/New York
- Berger, Johannes (1995): *Warum arbeiten die Arbeiter? Neomarxistische und neodurkheimianische Erklärungen*; in: *Zeitschrift für Soziologie* 24, 6, 407-421
- Berger, Johannes, Claus Offe (1982): *Die Zukunft des Arbeitsmarkts. Zur Ergänzungsbedürftigkeit eines versagenden Allokationsprinzips*; in Gert Schmidt, Hans-Joachim Braczyk, Jost von dem Knesebeck (Hg.): *Materialien zur Industriesoziologie*. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 24, 348-371

¹² Mit „außen“ meine ich natürlich in erster Linie die anglo-amerikanische Organisationsforschung und Wirtschaftssoziologie.

- Bläsche, Alexandra, Sabine Gensior (2003): Veränderungsdynamik im Bereich hochqualifizierter Tätigkeiten - am Beispiel ausgewählter Freier Berufe; in: Heike Jacobsen, Stephan Voswinkel (Hg.): Dienstleistungsarbeit - Dienstleistungskultur. SAMF Arbeitspapier 2003-1. Dortmund, 77-96
- Böhle, Fritz (2002): Vom Objekt zum gespaltenen Subjekt; in: Manfred Moldaschl, G. Günter Voß, (Hg.): Subjektivierung von Arbeit. München und Mering, 101-133
- Bosch, Aida (1997): Vom Interessenkonflikt zur Kultur der Rationalität – Neue Verhandlungsbeziehungen zwischen Management und Betriebsrat. München und Mering
- Braczyk, Hans-Joachim, Jost von dem Knesebeck, Gert Schmidt (1982): Nach einer Renaissance. Zur gegenwärtigen Situation von Industriesoziologie in der Bundesrepublik Deutschland; in: Gert Schmidt, Hans-Joachim Braczyk, Jost von dem Knesebeck, (Hg.): Materialien zur Industriesoziologie. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 24, 16-56
- Brandt, Gerhard (1984): Marx und die neuere deutsche Industriesoziologie; in: Leviathan 22, 2, 195-215
- Brandt, Gerhard (1990): Arbeit, Technik und gesellschaftlich Entwicklung. Transformationsprozesse des modernen Kapitalismus. Frankfurt a. M.
- Brose, Hanns-Georg (1998): Proletarisierung, Polarisierung oder Upgrading der Erwerbsarbeit? Über die Spätfolgen erfolgreicher Fehldiagnosen in der Industriesoziologie; in: Jürgen Friedrichs, Rainer M. Lepsius, Karl Ulrich Mayer (Hg.): Die Diagnosefähigkeit der Soziologie. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 38. 130-163
- Dahrendorf, Ralf (1983): Wenn der Arbeitsgesellschaft die Arbeit ausgeht; in: Joachim Matthes (Hg.): Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982. Frankfurt a. M./New York, 25-37
- Deiß, Manfred, Klaus Schmierl (2005): Die Entgrenzung industrieller Beziehungen: Vielfalt und Öffnung als neues Potential für Interessenvertretung?; in: Soziale Welt 56, 2/3, 295-316
- Deutschmann, Christoph (2001): Die Gesellschaftskritik der Industriesoziologie - ein Anachronismus?; in: Leviathan 39, 1, 58-69
- Deutschmann, Christoph (2002): Postindustrielle Industriesoziologie - Theoretische Grundlagen, Arbeitsverhältnisse und soziale Identitäten. Weinheim und München
- Deutschmann, Christoph, Michael Faust, Peter Jauch, Petra Notz (1995): Veränderungen der Rolle des Managements im Prozeß reflexiver Rationalisierung; in: Zeitschrift für Soziologie 24, 6, 436-450
- Faust, Michael, Peter Jauch, Petra Notz (2000): Befreit und entwurzelt: Führungskräfte auf dem Weg zum „internen Unternehmer“. München und Mering
- Heidenreich, Martin (1996): Die subjektive Modernisierung fortgeschrittener Industriegesellschaften; in: Soziale Welt 47, 1, 24-43
- Herkommer, Sebastian (1972): Vom Elend der Industriesoziologie; in: Sozialistische Politik 4, 16, 71-88
- Hildebrandt, Eckart, Rüdiger Seltz (1989): Wandel betrieblicher Sozialverfassung durch systemische Kontrolle?. Berlin
- Hirsch-Kreinsen, Hartmut (2000): Industriesoziologie: Jenseits des „goldenen Zeitalters“?; in: Richard Münch, Claudia Jauß, Carsten Stark (Hg.): Soziologie 2000. Soziologische Revue, Sonderheft 5, 117-129
- Hirsch-Kreinsen, Hartmut (2005): Wirtschafts- und Industriesoziologie – Grundlagen, Fragestellungen, Themenbereiche. Weinheim
- Holtgrewe, Ursula, Christian Kerst (2002): Zwischen Kundenorientierung und organisatorischer Effizienz - Callcenter als Grenzstellen; in: Soziale Welt 53, 2, 141-160
- Howaldt, Jürgen (2005): Die Soziologie in Zeiten der Wissensgesellschaft – Kritische Anmerkungen zu einer unzeitgemäßen Unterscheidung; in: Soziologie 34, 4, 424-441
- Jacobsen, Heike, Stephan Voswinkel (2003): Dienstleistungsarbeit und Dienstleistungskultur – eine Einführung; in: Heike Jacobsen, Stephan Voswinkel (Hg.): Dienstleistungsarbeit – Dienstleistungskultur. SAMF Arbeitspapier 2003-1. Dortmund, 3-14

- Jürgens, Kerstin (2005): Perspektiverweiterung statt Kriseninszenierung. Ein Beitrag zum Diskurs über die Zukunft der Arbeits- und Industriesoziologie; in: *Arbeit – Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik*, 14, 3, 173-190
- Kleemann, Frank, Ingo Matuschek (Hg.) (2003): Immer Anschluss unter dieser Nummer – Rationalisierte Dienstleistung und subjektive Arbeit in Call Centern. Berlin
- Kneer, Georg, Armin Nassehi, Markus Schroer (Hg.) (2001): *Klassische Gesellschaftsbegriffe der Soziologie*. München
- Kotthoff, Herrmann (1994): *Betriebsräte und Bürgerstatus – Wandel und Kontinuität betrieblicher Mitbestimmung*. München und Mering
- Kotthoff, Hermann (2005): "Call me Barney"; in: Michael Faust, Maria Funder, Manfred Moldaschl (Hrsg.): *Die "Organisation" der Arbeit*. München und Mering, 73-107
- Kratzer, Nick (2003): *Arbeitskraft in Entgrenzung – Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen*. Berlin
- Kühl, Stefan (2003): Das Theorie-Praxis-Problem in der Soziologie; in: *Soziologie* 32, 4, 7-19
- Kühl, Stefan (2004): Von der Krise, dem Elend und dem Ende der Arbeits- und Industriesoziologie; in: *Soziologie* 33, 2, 7-16
- Latniak, Erich, Uwe Wilkesmann (2005): Anwendungsorientierte Sozialforschung. Ansatzpunkt zu ihrer Abgrenzung von Organisationsberatung und akademischer Forschung; in: *Soziologie* 34, 1, 65-82
- Lohr, Karin (2003): Subjektivierung von Arbeit. Ausgangspunkt einer Neuorientierung der Industrie- und Arbeitssoziologie?; in: *Berliner Journal für Soziologie* 13, 4, 511-529
- Luhmann, Niklas (1985): *Soziale Systeme - Grundriß einer allgemeinen Theorie*, 2. Auflage. Frankfurt a. M.
- Luhmann, Niklas (1988): Organisation; in: Willi Küpper, Günter Ortmann (Hg.): *Mikropolitik – Rationalität, Macht und Spiele in Organisationen*. Opladen, 165-185
- Marx, Karl (1972): *Das Kapital – Erster Band*, Marx Engels Werke 23. Berlin
- Maurer, Andrea (2004): Elend und Ende der Arbeits- und Industriesoziologie? Einige Anmerkungen zu Erkenntnisprogrammen, Theorietraditionen und Bindestrich-Soziologien; in: *Soziologie* 33, 4, 7-19
- Minssen, Heiner (1992): *Die Rationalität von Rationalisierung - Betrieblicher Wandel und die Industriesoziologie*. Stuttgart
- Minssen, Heiner (2006a): *Arbeits- und Industriesoziologie – Eine Einführung*. Frankfurt a. M./New York
- Minssen, Heiner (2006b): Challenges of Teamwork in Production: Demands of Communication; in: *Organization Studies* 27, 1, 103-127
- Müller-Jentsch, Walther, Hans-Joachim Sperling, Irmgard Weyrather (1997): *Neue Technologien in der Verhandlungsarena – Schweden, Großbritannien und Deutschland im Vergleich*. München und Mering
- Naschold, Frieder (1997): Focus Produktion – Industriesoziologie in Perspektive; in: *SOFI-Mitteilungen* 25, 13-23
- Offe, Claus (1983): Arbeit als soziologische Schlüsselkategorie?; in: Joachim Matthes (Hg.): *Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982*. Frankfurt a. M./New York, 38-65
- Ortmann, Günter, Arnold Windeler, Albrecht Becker, Hans-Joachim Schulz (1990): *Computer und Macht in Organisationen – Mikropolitische Analysen*. Opladen
- Pfeiffer, Sabine, Wieland Jäger (2006): Ende des Elends. Zur Debatte über die Situation der Arbeits- und Industriesoziologie; in: *Soziologie* 35, 1, 7-25
- Pongratz, Hans J. (2005): Industriesoziologie als Institution. Eine organisationstheoretische Deutung ihrer organisationstheoretischen Defizite; in: Michael Faust, Maria Funder, Manfred Moldaschl (Hg.): *Die „Organisation“ der Arbeit*. München und Mering, 21-41
- Pries, Ludger (1991): *Betrieblicher Wandel in der Risikogesellschaft - Empirische Befunde und konzeptionelle Überlegungen*. Opladen

- Sauer, Dieter (2005): Arbeit im Übergang - Zeitdiagnosen. Hamburg
- Schimank, Uwe, Ute Volkmann (Hg.) (2000): Soziologische Gegenwartsdiagnosen, Band I: Eine Bestandsaufnahme. Opladen
- Schmidt, Gert (2002): Industriesoziologie; in: Günter Endruweit, Gisela Trommsdorf (Hg.): Wörterbuch der Soziologie, 2., völlig neubearbeitete und erweiterte Auflage. Stuttgart, 231-238
- Schmidt, Werner (2004): Industrielle Beziehungen, Entgelt und Arbeitszeit; in: Arbeit – Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik 13, 2, 137-147
- Schmierl, Klaus, Sabine Pfeiffer (2005): Lego-Logik der kapitalistischen „Netzwerkökonomie“ – Theoretische Spekulationen zum Wandel von Betrieb und Technik; in: Michael Faust, Maria Funder, Manfred Moldaschl (Hg.): Die „Organisation“ der Arbeit. München und Mering, 43-66
- Schumann, Michael (2002): Das Ende der kritischen Industriesoziologie?; in: SOFI-Mitteilungen 30, 11-25
- Touraine, Alain (1972): Die postindustrielle Gesellschaft. Frankfurt a. M.
- Voss-Dahm, Dorothea (2003): Zwischen Kunden und Kennziffern - Leistungs politik in der Verkaufsarbeit des Einzelhandels; in: Markus Pohlmann, Dieter Sauer, Gudrun Trautwein-Kalms, Alexandra Wagner (Hg.): Dienstleistungsarbeit – Auf dem Boden der Tatsachen. Berlin, 67-111
- Voswinkel, Stephan (2000): Das mcdonaldistische Produktionsmodell – Schnittstellenmanagement interaktiver Dienstleistungsarbeit; in: Heiner Minssen (Hg.): Begrenzte Entgrenzungen - Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin, 177-201

Anschrift des Verfassers:

Prof. Dr. Heiner Minssen
Ruhr-Universität Bochum
Institut für Arbeitswissenschaft
Universitätsstraße 150
44780 Bochum
E-Mail: heiner.minssen@rub.de

Schlagwörter: Strukturwandel, Zukunft der Arbeit, Theorien und Ansätze

Arne Heise

Arbeitslosigkeit und Ungleichheit in verschiedenen Kapitalismusmodellen

Abstract

Der 'Big Trade Off', den Arthur Okun schon vor über dreißig Jahren formulierte, ist zurück. Ökonomische Effizienz und soziale Gleichheit erscheinen unvereinbar. Oder anders: Moderne Gesellschaften müssen sich zwischen der Scylla hoher Einkommensungleichheit oder der Charybdis von Arbeitslosigkeit entscheiden. Und es sieht so aus, als ob sich die kontinentaleuropäischen Länder wie Frankreich und Deutschland für höhere Einkommensgleichheit und Arbeitslosigkeit entschieden hätten, während die liberalen Ökonomien Großbritanniens und der USA sich für größere Einkommensungleichheit und einen höheren Beschäftigungsstand entschieden hätten. In dieser Arbeit wird argumentiert, dass der Trade Off keineswegs eine angebotspolitische Notwendigkeit zur Aufrechterhaltung der Leistungsbeurteilung der Arbeitnehmer ist, sondern politökonomisch gedeutet werden kann als das Ergebnis von 'Rent seeking'-Verhalten. Doch im Gegensatz zu dem bahnbrechenden Werk von Mancur Olson sind es nicht die Gewerkschaften, die eine Verteilungskoalition bilden, sondern vielmehr die Leistungselite, die mittels fehlgesteuertem Demand management eine meritokratisch-optimale Arbeitslosigkeit ansteuern, um ihre Verteilungsinteressen durchzusetzen.

1 Einleitung: Das Zeitalter der Ungleichheit

Bereits Mitte der 1970er Jahre stellte der bekannte amerikanische Ökonom Arthur Okun (1975) die Frage, ob in hoch entwickelten Volkswirtschaften die Gleichzeitigkeit von Wirtschaftswachstum und Vollbeschäftigung einerseits und einer egalitären, zu starke Ungleichheiten meidenden Einkommensverteilung andererseits dauerhaft gewährleistet werden könne – Okuns so genannter 'Big Trade Off'. Der Zeitpunkt der Infragestellung war erstaunlich, denn die Welt war damals noch tief gespalten in zwei ideologische Lager: die kapitalistische Welt unter US-amerikanischer Führung hier und die kommunistische Welt unter sowjetischer Führung dort. Im 'kalten Krieg' der Systeme schien der Kapitalismus seine Überlegenheit nur demonstrieren zu können, wenn er in der Lage war, seine größere wirtschaftliche Dynamik nicht mit Zugeständnissen bei der 'sozialen Frage' erkaufen zu müssen. Oder anders: Nur wenn der Kapitalismus hohes Wirtschaftswachstum und Vollbeschäftigung mit einer Armut vermeidenden primären und sekundären Einkommensverteilung zu verknüpfen in der Lage war, wäre die Überlegenheit gegenüber dem Kommunismus mit seiner notorischen Schwäche in der Entwicklung der Produktivkräfte scheinbar nachgewiesen. Und es schienen gerade die Volkswirtschaften Westeuropas, die dieses Versprechen besonders gut einzulösen versprochen.

Nach dem Fall der Berliner Mauer und dem damit verbundenen Ende der Systemkonfrontation scheint der Nachweis der Gleichzeitigkeit von (ökonomischer) Effizienz und (sozialer) Gleichheit nicht mehr länger notwendig zu sein: Eine ganze Flut von wissenschaftlichen und populären Arbeiten greift Okuns ‚Big Trade Off‘ wieder auf und – je nach Standpunkt – fordert oder befürchtet das Ende der Gleichheit: Das liberal-konservative Lager (vgl. u.a. Methfessel/Winterberg 1998) fordert mehr Einkommensungleichheit unter dem Slogan ‚Leistung muss sich wieder lohnen‘ (oder wissenschaftlicher: Jeder muss nach seiner individuellen Produktivität entlohnt werden), das sozialdemokratische Lager (vgl. u.a. Schettkat/Appelbaum 1996) akzeptiert die Unvereinbarkeit zunehmend als alternativlos. In diesem Sinne soll hier vom Zeitalter der Ungleichheit gesprochen werden. Es scheint eine unvermeidliche Entwicklung, mit unvermeidbar negativen Begleiterscheinungen zu sein: die überall zunehmende Armutsentwicklung. Nur wenige kritische Ökonomen haben ein makroökonomisches Auge auf den beschriebenen Zusammenhang geworfen (vgl. u.a. Harrison/Bluestone 1990) und es gibt – nach meinem Wissen – bislang keinen konsistenten Versuch, die offensichtlich involvierten materiellen Interessen in einem politökonomischen Ansatz zu untersuchen. Im Folgenden soll diese Lücke geschlossen werden.

2 Verteilungskonkitionen und ihre keynesianische Konnotation

Die Befassung mit politökonomischen Ansätzen in einem keynesianischen Kontext erscheint deshalb besonders wichtig, weil ansonsten das von John und Wendy Cornwall (2005: 6) beschriebene Rätsel ungelöst bliebe: „Keynesian economists had failed to develop a general explanation of governments’ unwillingness to supply the aggregate demand policies required to achieve full employment.“ Auf der Suche nach einem Schlüssel kann Mancur Olson einen Ausgangspunkt bilden. In seinem Werk ‚Rise and Decline of Nations‘ entwickelt er ein schlagkräftiges Argumentationsmuster zur Verknüpfung von Verteilungsinteressen und Arbeitslosigkeit (Olson 1982): Er beschreibt, dass Gesellschaften in Gruppen zerfallen, die durch Kollusion ihrer Interessen versuchen, für sich ein Einkommen zu erlangen, das über ihrer individuellen Wertproduktivität liegt; sie betreiben also ‚Rent seeking‘. Die Kollusion ihrer Interessen gelingt nur solchen Gruppen, die in der Lage sind, die in dieser Handlungssituation bestehenden Kooperationsfallen zu überwinden. Je kleiner und homogener eine solche Gruppe, desto höher die Kollusionswahrscheinlichkeit und mithin die Macht zur Verfolgung ihrer Interessen (Olson 1965). Obwohl ein solches ‚Rent seeking‘-Verhalten in allen wirtschaftlichen Interaktionen beobachtet werden kann, verweist Olson für die Erklärung von Arbeitslosigkeit auf die Interessengegensätze der Arbeitsmarktteilnehmer und ihrer Interessenorganisationen. Auf der Grundlage walrasianischer Ökonomik¹ kann dauerhafte Arbeitslosigkeit für Mancur Olson nur dadurch begründet werden, dass es den Arbeitnehmern und ihren Interessenvertretern (Gewerkschaften) gelingt, ihr ‚Rent seeking‘-Verhalten dominant werden zu lassen. Und da die Entwicklung von Interessengruppen Zeit kostet, sind nach Olson die unterschiedlichen Arbeitsmarktentwicklungen in den OECD-Staaten auf die unterschiedlich langen Zeiträume zurückzuführen, über die sich Interessengruppierungen

¹ Hiermit ist das heute wie zu Olsons Zeiten dominante Wirtschaftsverständnis gemeint, das ein allgemeines Gleichgewicht als natürlichen Referenzpunkt freier Marktkräfte sieht.

in Gesellschaften ohne nennenswerte institutionelle, juristische oder andere einschneidende Veränderungen entwickeln konnten. Die Olson'sche politische Ökonomik kann mithin als Theorie einer ‚gesellschaftlichen Sklerose‘ bezeichnet werden.

Olsons zentrale Überlegung, wonach die egoistische Verfolgung partikularer Verteilungsinteressen durchaus negative Auswirkungen auf das Wirtschaftswachstum und die Beschäftigungsentwicklung einer Volkswirtschaft haben kann, ist zweifellos scharfsinnig. Allerdings ist die Beschränkung der Arbeitslosigkeitserklärung auf die Angebotsseite des Arbeitsmarktes zu einseitig, ausschließlich dem verwendeten walrasianischen Paradigma geschuldet und letztlich nicht überzeugend: Einerseits unterschätzt er damit jenes Phänomen, das in der Sozialkapitalliteratur als ‚Vertrauensradius‘ beschrieben wird – also die Fähigkeit und Bereitschaft von Gruppen oder Organisationen, externe Effekte (die das ‚Rent seeking‘ für Dritte beinhaltet) zu internalisieren. Zwar anerkennt er explizit die Existenz gesellschaftsumfassender Interessenverbände, doch hält er sie aufgrund ihrer Heterogenität grundsätzlich für instabil. Vor allem aber zeigen postkeynesianische Modelle, dass dauerhafte Arbeitslosigkeit keineswegs (zentral) das Ergebnis übermäßiger Lohnforderungen der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften sein muss (vgl. u.a.. Howell 2005), sondern einer fehlgesteuerten makroökonomischen Politik geschuldet sein kann. Darüber hinaus erklärt der Postkeynesianismus die Einkommensverteilung (als Gleichgewichtsphänomen) nicht mittels Grenzproduktivitätstheorie des Produktionsfaktoreinsatzes als quasi technisches Ergebnis, sondern als Ausdruck eines gesellschaftlichen Aushandlungsprozesses. Hierin wird bestimmt, was als ‚fair‘ oder ‚tolerierbar‘ gilt (James K. Galbraith 1997). Dabei kann Arbeitslosigkeit natürlich als Druckmittel eingesetzt werden, um etablierte Sichtweisen einer ‚fairen‘ oder ‚tolerierbaren‘ Einkommensverteilung zu ändern, wenn das makroökonomische Steuerungspotenzial nicht ausreicht oder nicht ausgenutzt wird, um Vollbeschäftigung aufrechtzuerhalten. Es ist diese Vorstellung einer interessegeleiteten Nachfrageschwäche, die im Folgenden weiter ausgearbeitet werden soll.

3 Personelle statt funktionale Einkommensverteilung: die Interessen der Meritokratie

John und Wendy Cornwall (2005) weisen darauf hin, dass es die meisten keynesianischen Ökonomen versäumt haben, nach politischen Behinderungen einer keynesianisch orientierten Wirtschaftspolitik zu suchen. Tatsächlich mag dieses Versäumnis zumindest durch Keynes' eigene Naivität hinsichtlich des Einflusses von Interessen auf die Handlungsmacht von Wirtschaftspolitik begünstigt worden sein. Joan Robinson (1976, 28) vermerkte dazu:

„Keynes liked to believe in the power of ideas to influence the course of history. He sometimes maintained that when the principles of employment policy were understood, economic affairs would be conducted rationally, and he even went so far as to predict a happy future in which our grandchildren could devote themselves entirely to the arts and graces of life“

Und sie verriet auch, wen sie für realitätsnäher hielt:

„Kalecki's vision of the future was more realistic. In a remarkable article published in 1943 on the 'Political Aspects of Full Employment' he foresaw that when governments understood how to control the commercial trade cycle we should find ourselves in a political trade cycle.“

Tatsächlich hatte Kalecki (1943/1990) herausgearbeitet, dass die ‚Industriekapitäne‘ keineswegs an Vollbeschäftigung interessiert sein könnten, weil sich die ökonomische Machtbalance

zu ihren Ungunsten verschieben müsste. Die kaleckianische Makroökonomie hat später konkretisiert (vgl. Kotz/Donough/Reich 1994), dass Vollbeschäftigung die funktionale Einkommensverteilung zulasten der Gewinnquote verändern und das ‚Corporate Governance‘ (Arbeitsbeziehungen und Arbeitnehmerrechte) erschweren könnte und damit die ‚soziale Struktur der Akkumulation‘ zu untergraben droht.

Ohne an dieser Stelle ausführlich auf die Bestimmungsgründe der funktionalen Einkommensverteilung eingehen zu können, muss doch der Skepsis Ausdruck verliehen werden, ob es tatsächlich einer Ungleichgewichtssituation (Arbeitslosigkeit) bedarf, um die Kategorie ‚Profit‘ erklären zu können (vgl. Riese 1981). Vor allem aber scheint in einer ‚New Economy‘, die sich stärker auf Human-, als auf Real- oder Finanzkapital stützt, weniger die ‚klassische‘ funktionale Einkommensverteilung als die personelle Einkommensverteilung im Fokus der Interessen gewichtiger Gesellschaftseliten zu stehen. Damit verschiebt sich das politökonomische Interesse vom Konflikt zwischen den Realkapitaleigentümern und Arbeitskraftbesitzern (Arbeitnehmern) zu einer Auseinandersetzung zwischen Befürwortern einer marktorientierten Einkommenserklärung (der Meritokratie) und den Befürwortern einer gesellschaftlichen Übereinkunft – statt Klassenkonflikt also meritokratische Deliberation.

Da der Begriff ‚Meritokratie‘ etwas unscharf ist, soll hier zunächst das *Fontana Dictionary of Modern Thought* (1977: 384) befragt werden:

„A word coined by Michael Young (*The Rise of Meritocracy*, 1958) for government by those regarded as possessing merit; merit is equated with intelligence-plus-effort,... Egalitarians often apply the word to any elitist system of education and government,...“

Und nach Benabou (2000: 321) gibt es „no single, value-free definition of meritocracy, but only preference orderings about equality of opportunities and equality of outcomes.“ Meritokratische Einstellungen können folglich platziert werden zwischen dem einen Extrem der Aristokratie, wo Chancen und Ergebnisse durch die Herkunft und Abstammung bestimmt werden, und dem anderen Extrem des Egalitarismus, der Chancen und Ergebnisse vollständig gleichmäßig zwischen den Gesellschaftsmitgliedern verteilt. Moderne Gesellschaften haben sich weitgehend vom aristokratischen Extrem verabschiedet und bewegen sich irgendwo zwischen egalitärer und meritokratischer Grunddisposition. Wenn auch in sehr unterschiedlichem Ausmaß, so greifen doch alle modernen Gesellschaften durch wohlfahrtsstaatliche, steuer- und tarifpolitische Institutionen in gewissem Umfang in chancen- und einkommensumverteilender Absicht in Marktprozesse ein. Meritokratische Deliberation im hier gebrauchten Sinne stellt deshalb die Erhöhung des vorgefundenen Ausmaßes an Einkommensungleichheit in den Mittelpunkt: Als ‚Belohnung von Verdienst‘ – definiert durch reine Marktergebnisse bei gegebener Ausstattung mit Real-, Finanz- und Humankapital – wird jede Erhöhung der Einkommensdispersion als Ausdruck von gesteigerter Markteffizienz willkommen geheißen. Obwohl offensichtlich jeder Mensch, der reichlicher mit Real-, Finanz- oder Humankapital ausgestattet ist, von einer meritokratisch orientierten Politik profitieren würde, unterstelle ich nicht, dass ausnahmslos alle Bessergestellten, oder kurz: die Elite, meritokratischer Einstellung ist. Genauso wenig unterstelle ich, dass alle anderen Menschen notwendigerweise einer egalitären Einstellung folgen – dies hängt zweifellos von ganz individuellen Präferenzen und z.B. der subjektiven Einschätzung über die Einkommensmobilität und Aufstiegschancen ab. Unzweifelhaft aber weisen zahlreiche Studien auf eine zunehmend meritokratische Einstellung der Elite hin (vgl. u.a. Bürklin 1997).

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass hier nicht der kaleckianischen Theorie einer Beeinflussung der funktionalen Einkommensverteilung mittels Arbeitslosigkeit gefolgt werden soll, sondern vielmehr die Interessen der Meritokratie – die auf die personelle Einkommensverteilung abzielen – im Fokus der weiteren Untersuchung stehen sollen.

4 Meritokratisch-optimale Arbeitslosenquoten in verschiedenen Kapitalismusmodellen

Es gehört zu den empirisch best belegten Fakten, dass Arbeitslosigkeit eine wichtige und hochsignifikante Determinante der Einkommensungleichheit im Allgemeinen und der Lohn dispersion im Besonderen ist². Auch theoretisch lässt sich dieses Phänomen recht leicht erklären: Einerseits können Einkommen als Knappheitsindikatoren der Produktionsfaktoren verstanden werden – sinkendes relatives Einkommen mit sinkender relativer Knappheit –, andererseits verteilt sich Arbeitslosigkeit aufgrund unterschiedlicher (Wieder-)Beschäftigungswahrscheinlichkeiten sehr ungleichmäßig über die der Einkommensdispersion zugrunde liegenden Qualifikationsstrukturen: Je geringer die Qualifikation, desto höher die Arbeitslosigkeitswahrscheinlichkeit. Mit steigender Arbeitslosigkeit erhöht sich also der relative Druck auf die geringeren Qualifikationen, die Spreizung der qualifikatorischen Einkommensunterschiede nimmt zu. Es gehört allerdings ebenso zu den wohl etablierten Fakten, dass die Ungleichheitselastizität der Arbeitslosigkeit erheblich von den Arbeitsmarkt- und Kollektivvertragsinstitutionen beeinflusst wird (vgl. u.a. Barth/Zweimüller (1995), OECD 1997): Je korporatistischer das Arbeitsmarkt- und Kollektivvertragssystem – wobei der Korporatismusgrad durch verschiedene Eigenschaften (Organisationsgrad der Sozialpartner, Deckungsgrad und Zentralität der Kollektivverträge, Grad der de facto Kooperation, Ausmaß der Arbeitsmarktregulierungen und Ausstattung des Wohlfahrtsstaates) bestimmt wird –, desto höher ist die Widerstandsfähigkeit gegen den Dispersionsdruck, der durch Arbeitslosigkeit entsteht.

Die ‚Varieties of Capitalism‘-Forschung seit der bahnbrechenden Arbeit von Esping-Andersen (1990) hat gezeigt, dass sich unterschiedliche Institutionengefüge in dem Sinne gut zu ‚Modellen‘ verdichten lassen, dass die funktionale und institutionelle Varianz gering genug ist, um vergleichbare Handlungsmuster der individuellen Marktakteure erwarten zu lassen. Obwohl es eine Vielzahl von Modellclustern gibt, die ihre jeweiligen Kennzeichnungsschwerpunkte unterschiedlich setzen, soll für die hier vorgetragene Argumentation die von Hall/Soskice (2001) vorgenommene Unterscheidung in liberale Marktökonomien (LMÖ) und koordinierte Marktökonomien (KMÖ) übernommen werden. Andere Studien (vgl. z.B. Alesina/Di Tella/ MacCulloch 2001; Delhey 1999) zu klar differenzierbaren Kulturen mit Blick auf die Akzeptanz bzw. Ablehnung von Einkommensungleichheit entwickeln ähnliche Modellcluster, die als zweite Dimension zu der institutionellen Unterscheidung hinzugefügt werden können: Neben der extrem ungleichheitsakzeptierenden, ‚liberalen‘ und einer extrem ungleichheitsaversen, ‚skandinavischen‘ Kultur existiert eine mittlere, ‚kontinentale‘ Ungleichheitskultur. In Tab. 1 sind die beiden Dimensionen zusammengefasst und jene Modellländer zugeordnet, die später einer empirischen Überprüfung unterzogen werden sollen.

Es gilt nun, diese Überlegungen – eine Verteilungsinteressen geleitete Arbeitslosigkeitserklärung vor dem Hintergrund verschiedener institutioneller und kultureller Settings

2 Vgl. u.a. Förster (2000), Volscho (2004), Jäntti/Jenkins (2001).

– zusammenzuführen, um – aus Sicht der Meritokratie – optimale Arbeitslosenquoten (Meritocratically Optimal Rate of Unemployment; MORU) herzuleiten. Abb. 1 soll helfen, die Zusammenhänge zu verdeutlichen: Im oberen, rechten Quadranten ist der bereits dargelegte Zusammenhang von Arbeitslosigkeit und Einkommensdispersion dargestellt. Die beiden Einkommensdispersionskurven (ED) – deren linearer Verlauf der Einfachheit halber unterstellt wurde – spiegeln die unterschiedliche Dispersionselastizität der LMÖ und der KMÖ wider und machen deutlich, dass die korporatistischen Arbeitsmarkt- und Kollektivvertragssysteme dem Druck der Arbeitslosigkeit besser standhalten als die liberalen Systeme.

Tab. 1: Kapitalismusmodelle in ausgewählten OECD-Ländern

	LMÖ	KMÖ
Libérale Ungleichheitskultur	USA, CAN, GB, NZL, AUS	
Kontinentale Ungleichheitskultur		F, D, NL, B, A, I
Skandinavische Ungleichheitskultur		SWE, DK, N

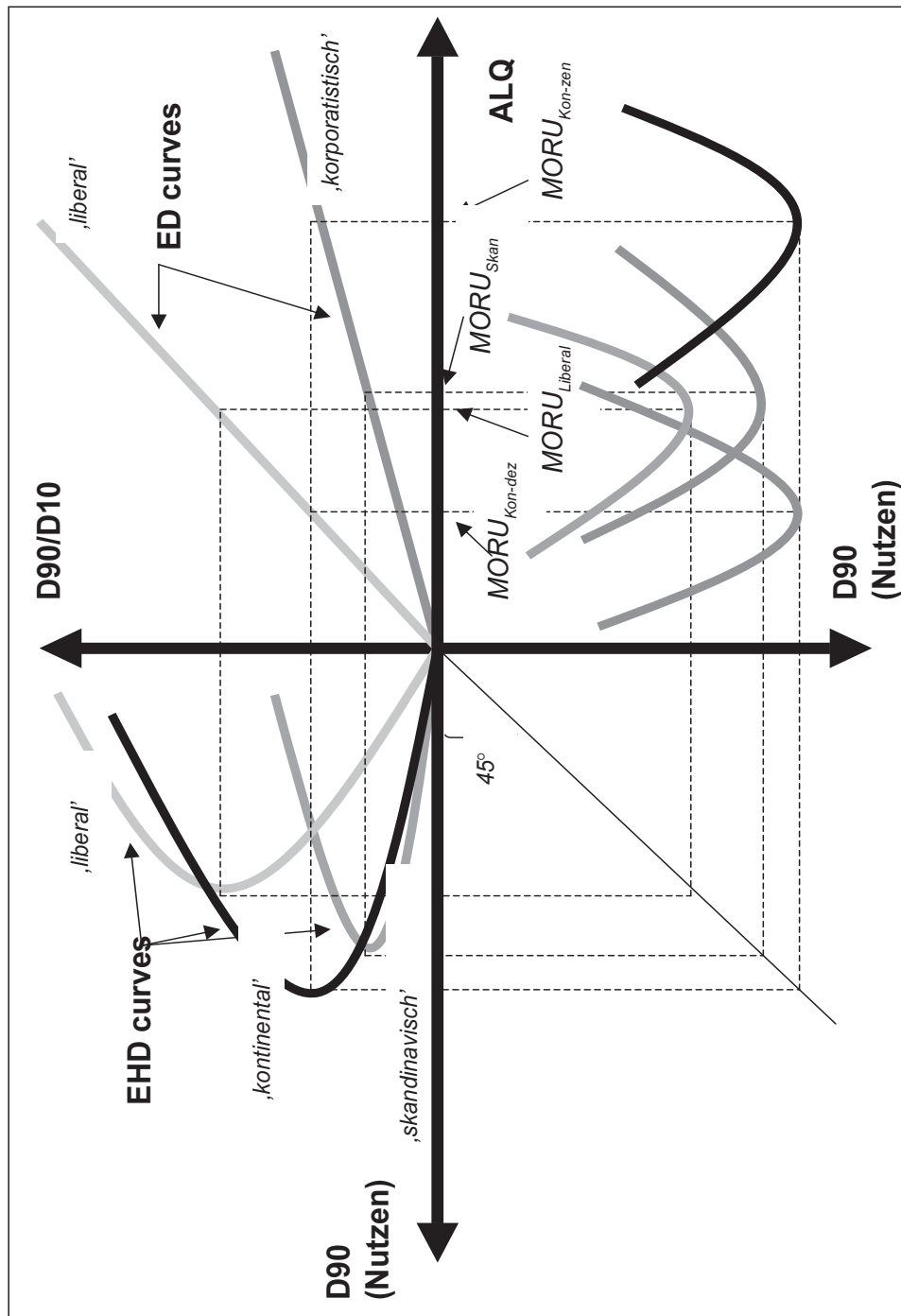
Anmerkung: Länderclusterung nach Hall/Soskice (2001); Amable (2003); Golden/Lange/Wallerstein (2002); Delhey (1999).

Im oberen, linken Quadranten ist der Zusammenhang von Einkommensdispersion und dem Nutzen der Meritokratie dargestellt. Da in dieser Untersuchung ausschließlich auf die Verteilungsinteressen abgestellt werden soll, wird der Nutzen der Meritokratie über das oberste, gemessene Einkommensdezil (D90) und dessen Verhältnis zum untersten Einkommensdezil (D10) – also $D90/D10$ – approximiert. Die EHD-Kurven zeigen zunächst einen ansteigenden Nutzen der Meritokratie bei zunehmender, relativer Einkommenshöhe – allerdings ist dieser Verlauf nicht stetig, sondern es stellt sich ein Maximum der Einkommensdispersion heraus, von wo ab der Nutzen der Meritokratie wieder zu sinken beginnt, obwohl die relative Einkommenshöhe (eben die Dispersion) weiter steigt. Diese Maximalstelle kann gleichermaßen nachfrage- wie sozialkapitaltheoretisch mit den negativen Wachstumswirkungen steigender Einkommensdispersion³, aber auch mit steigenden Eigentums- und Einkommenssicherungskosten bei zunehmender Einkommensungleichheit, letztlich aber auch nach Lester Thurow (1971, 327) mit dem ästhetischen Empfinden der Meritokratie plausibilisiert werden. Die Unterschiedlichkeit der EHD-Kurven spiegelt die Tatsache wider, dass das Maximum in Gesellschaften mit hoher Ungleichheitsaversion (,skandinavische Ungleichheitskultur’) früher erreicht wird als in Gesellschaften mit ausgeprägter Ungleichheitstoleranz (,liberale Ungleichheitskultur’). Und dazwischen liegen dann natürlich jene Gesellschaften mit mittlerer Ungleichheitsakzeptanz (,kontinentale Ungleichheitskultur’).⁴

3 Zu den Nachfrageeffekte der Einkommensdispersion vgl. u.a. Persson/Tabellini (1991); zu den Sozialkapital-effekten vgl. u.a. Halpern (2005).

4 Die unterschiedlichen EHD-Kurven zeigen aber nicht nur unterschiedliche Maxima in Bezug auf die optimale Einkommensdispersion, sondern auch in Bezug auf den aus Sicht der Meritokratie erreichbaren Nutzen. Dahinter steht die Erkenntnis, dass die Wertschöpfungskraft unterschiedlicher Kapitalismusmodelle systematisch variieren kann.

Abb. 1 MORU in verschiedenen institutionellen und kulturellen Settings



Wenn es aber aus Sicht der Meritokratie eine optimale personelle Einkommensverteilung gibt und eine Dispersionselastizität der Arbeitslosigkeit existiert, dann muss konsequenterweise eine meritokratisch-optimale Arbeitslosenquote (MORU) determinierbar sein: also jene Höhe der Arbeitslosigkeit, die bei bestehenden institutionellen Strukturen und vor dem Hintergrund bestimmter Ungleichheitskulturen den Verteilungsinteressen der ‚Leistungselite‘ am besten dient. Dies ist im unteren, rechten Quadranten geschehen. Es sind dort nur jene MORUs ausgewiesen, die im Folgenden auch empirisch getestet werden konnten⁵: Am höchsten ist die MORU in jenen Modellländern, die eine institutionell begründbare, geringe Dispersionselastizität mit der Kultur mittlerer Ungleichheitstoleranz verbinden. Eine mittlere MORU ergibt sich in solchen Modellländern, die hohe Ungleichheitstoleranz mit hoher Dispersionselastizität kombinieren, oder solchen Ländern, die geringe Ungleichheitstoleranz mit geringer Dispersionselastizität verbinden. Die geringste MORU schließlich zeigen jene Länder, die mittlere Ungleichheitstoleranz mit hoher Dispersionselastizität verknüpfen.

Tab. 2: Hypothetische Niveaus von meritokratisch-optimaler Arbeitslosigkeit und Einkommensungleichheit

		MORU		
		Niedrig	Mittel	Hoch
Einkommensungleichheit	Niedrig		Skandinavisch-korporatistisch (MORU _{Skand})	
	Mittel	Kontinental-dezentral (MORU _{Kon-dez})		Kontinental-zentral (MORU _{Kon-zen})
	Hoch		Liberal (MORU _{Liberal})	

Es zeigen sich also Variationen von MORUs, die hier noch einmal zusammenfassend gruppiert werden sollen (vgl. Tab. 2): Es wird deutlich, dass die KMÖ mit kontinentaler Ungleichheitskultur noch einmal nach zentralen und dezentralen Kollektivvertragssystemen differenziert werden können, denn die Niederlande und Österreich unterscheiden sich von ihren ‚Modellgeschwistern‘ gerade in der deutlich höheren Dispersionselastizität – weshalb sie hier als ‚kontinental-dezentral‘ benannt werden und die niedrigste MORU_{Kon-dez} aufweisen. Die übrigen KMÖ mit kontinentaler Ungleichheitskultur hingegen werden als ‚kontinental-zentral‘ geführt und zeigen die höchste MORU_{Kon-zen}. Die KMÖ mit skandinavischer Ungleichheitskultur (MORU_{Skand}) und die LMÖ mit liberaler Ungleichheitskultur (MORU_{Liberal}) schließlich weisen eine mittlere Höhe der meritokratisch-optimalen Arbeitslosenquote aus.

⁵ Theoretisch wären auch die Kombinationen aus LMÖ mit skandinavischer Ungleichheitskultur und KMÖ mit liberaler Ungleichheitskultur denkbar – doch lassen sich dafür keine OECD-Länder finden.

Es sei hier noch einmal darauf verweisen, dass es sich bei den so beschriebenen MORUs um normative Größen handelt, die die Interessen der Meritokratie abbilden. Selbst wenn unterstellt werden könnte, dass die Meritokratie über Möglichkeiten verfügt, ihre Interessen im Grundsatz zu verfolgen, dürfte es gleichwohl als ausgeschlossen angesehen werden, dass sie dies in optimaler Weise und zu jedem Zeitpunkt erreichen. Deshalb können die in Tab. 2 hypostasierten Niveaugrößen allenfalls als Näherungswerte interpretiert werden. Wenn dann zusätzlich beachtet wird, dass selbst international vergleichbare Datensätze mit Bezug auf Niveauewerte immer noch mit großer Vorsicht verwendet werden müssen, gleichzeitig aber die Aussagesicherheit steigt, wenn stattdessen Veränderungsraten betrachtet werden (vgl. Moran 2005), dann wird verständlich, weshalb an dieser Stelle zusätzlich Hypothesen über die Entwicklungen der Arbeitslosigkeit und der Einkommensdispersion entwickelt und später empirisch getestet werden sollen: In den skandinavisch-korporatistischen und kontinental-zentralen Modellländern dürfte sich die Einkommensdispersion aufgrund der geringen Dispersionselastizitäten nur geringfügig verändert haben, allerdings werden die kontinental-zentralen Modellländer dafür stärker mit Arbeitslosigkeit ‚bestraft‘ als die skandinavisch-korporatistischen Länder, weil die höhere Ungleichheitsaversion einen allzu starken (dauerhaften) Anstieg der Arbeitslosigkeit aus Sicht der Meritokratie gefährlich erscheinen lässt. In den liberalen Modellländern müsste sich die Arbeitslosigkeit ähnlich entwickelt haben wie in den skandinavisch-korporatistischen Ländern (mittlere MORU), allerdings bei ungleich höherer Dispersionsdynamik. Und schließlich werden die kontinental-dezentralen Länder für ihre größere Dispersionsbereitschaft mit dem geringsten Anstieg der Arbeitslosigkeit belohnt.

5 Empirische Überprüfung der politischen Ökonomik der Meritokratie

Bevor wir zur empirischen Überprüfung der MORU-Theorie kommen, sollen ein paar Worte über die Wahl der relevanten Einkommenskategorie verloren werden. Idealtypisch müsste, da die Einkommensverteilungsinteressen der Meritokratie im Mittelpunkt der Untersuchung stehen, jene Einkommenskategorie gewählt werden, die alle Einkommensquellen – Lohn-einkommen, Finanz- und Realkapitaleinkommen – nach Besteuerung zusammenfasst: das individuelle Netto-Gesamteinkommen. Tatsächlich stehen für internationale Vergleiche aber nur zwei Datenbasen zur Verfügung, die entweder auf Brutto-Lohneinkommen (OECD Labour Market Statistics) oder auf verfügbares Haushaltseinkommen (Luxembourg Income Study) abstellt. Da hier nicht noch zusätzliche Hypothesen über die Charakteristika von meritokratischen Haushalten gebildet werden sollen, werden die OECD Labour Market Statistics als Datengrundlage gewählt. Dieses methodische Vorgehen erscheint allein deshalb unproblematisch, weil zahlreiche Studien deutlich gemacht haben, dass internationale Einkommensdispersionsunterschiede – sowohl was das Niveau, vor allem aber, was die Entwicklung angeht – nicht sehr sensitiv auf die gewählte Einkommenskategorie reagieren.⁶ Es zeigt sich, dass das Lohneinkommen die wesentliche Determinante der gesamten personellen Einkommensverteilung darstellt, während alle weiteren Primär- und Sekundäreinkommen in einem Kointegrationsverhältnis dazu stehen.

⁶ Vgl. u.a. Smeeding (2002), Burniaux (1998), Förster (2000).

Tab. 3: Arbeitslosigkeit und Einkommensungleichheit in den frühen 1970er und den späten 1990er Jahren

	ALQ (Mitt- 70)	ALQ (End-90)	Verän- derung ALQ	Einkommens- dispersion (ED) (End-70)	Einkommens- dispersion (ED) (End-90)	Veränderung Einkommens- dispersion
NL	2.9	2.5	-0.4	2.56	2.91	+0.35
DK	2.8	4.4	+1.6	2.15	2.15	+0.0
D	1.8	7.8	+6.0	2.88	3.04	+0.16
SWE	2.0	4.9	+2.9	2.03	2.22	+0.19
NOR	1.5	3.3	+1.8	2.05	2.08	+0.03
F	2.8	8.5	+5.7	3.25	3.05	-0.20
B	2.3	6.7	+4.4	2.30	2.20	-0.10
I	5.0	10.4	+5.4	2.32	2.40	+0.08
A	1.3	3.6	+2.3	3.45	3.66	+0.21
USA	5.6	4.0	-1.6	3.78	4.57	+0.79
CAN	5.0	6.8	+1.8	4.02	4.17	+0.15
GB	2.0	5.0	+3.0	2.91	3.45	+0.54
NZL	0.5	3.9	+3.4	2.89	3.41	+0.52
AUS	2.7	6.3	+3.6	2.73	2.87	+0.14
(unge- wichtet) Durch- schnitt	2.7	5.6	+2.8	2.81	3.01	+0.20
Varianz	2.2	5.08	+4.79	0.399	0.603	+0.204

Quelle: ALQ = international standardisierte Arbeitslosenquote: OECD (2005); Einkommensdispersion (ED) = D90/D10: OECD-Labour Market Statistics DATA und OECD (1996a) für Österreich und Norwegen. Für Norwegen sind Daten nur bis 1991 verfügbar

Um mittels eines internationalen Vergleichs der Niveaus und Entwicklungen von Arbeitslosigkeit und Einkommensungleichheit sinnvolle Aussagen machen zu können, bedarf es der Varianz. Aus Tab. 3 wird ersichtlich, dass sich die Arbeitslosigkeit über den betrachteten Zeitraum – Mitte der 1970er Jahre bis Ende des Konjunkturzyklus Ende der 1990er Jahre – im Durchschnitt der betrachteten Länder nicht nur mehr als verdoppelt hat (von 2,7% auf 5,6%), sondern auch die Varianz deutlich größer geworden ist (von 2,2 auf 5,1). Das aber bedeutet nichts anderes, als dass die betrachteten Volkswirtschaften die zwischenzeitlichen konjunkturellen Schocks (z.B. die erste und zweite Ölpreiskrise) recht unterschiedlich verarbeitet haben. Und ähnlich sieht es mit der Entwicklung der Einkommensungleichheit aus: Im Durchschnitt hat sich die Einkommensdispersion deutlich erhöht (von einem Verhältnis des neunten Einkommensdezils zum ersten Einkommensdezils von 2,81 auf 3,01) und die Varianz ist ebenfalls markant größer geworden (von 0,399 auf 0,603). Offensichtlich haben einige Länder deutlich mehr Einkommensdispersion zugelassen (oder ermöglicht) als andere Länder.

Diese Ergebnisse lassen also auf hinreichende Niveau- und Entwicklungsunterschiede schließen, die für den Hypothesentest benötigt werden. In Tab. 4 sind die Ergebnisse der Modellländer-Cluster hinsichtlich der Arbeitslosigkeit (Niveau) Ende der 1990er Jahre gruppiert. Tatsächlich zeigt sich, dass die Modell-Cluster in erstaunlicher Weise den Strukturhypothesen des MORU-Modells entsprechen (vgl. Tab. 2): Die kontinental-zentralen Modellländer zeigen mit durchschnittlich 8,4% die höchste Arbeitslosigkeit und mit einem D90/D10-Verhältnis von 2,67 eine mittlere Einkommensdispersion. Im Unterschied dazu ist die Einkommensdispersion in den kontinental-dezentralisierten Ländern Österreich und Niederlande deutlich höher (dies ist die Besonderheit dieser ansonsten zu den KMÖ zählenden Ländern) und die durchschnittliche Arbeitslosigkeit mit 3,0% so niedrig wie in keinem anderen Modell-Cluster. Und die skandinavisch-korporatistischen KMÖ und LMÖ weisen eine mittlere, durchschnittliche Arbeitslosenquote von 4,2% bzw. 5,2% auf, allerdings bei völlig unterschiedlicher durchschnittlicher Einkommensdispersion (2,15 zu 3,69). Die in Klammern und kursiv angegebenen Varianzen innerhalb der Modelle sind in allen Fällen so gering, dass ohne Einschränkung von gemeinsamen Charakteristika der jeweiligen Modelle gesprochen werden kann und die Gefahr gebannt ist, dass die Durchschnittsdaten lediglich Zufallsimpressionen wiedergeben.

Tab. 4: Arbeitslosigkeit und Einkommensungleichheit am Ende der 1990er Jahre, Niveaugrößen

		MORU		
		Niedrig	Mittel	Hoch
Einkommensungleichheit	Niedrig		(SWE; DK; N) ALQ: 4.2 [0.67] ED: 2.15 [0.01]	
	Mittel	(A; NL) ALQ: 3.0 [0.605] ED: 3.28 [0.281]		(D; F; B; I) ALQ: 8.4 [2.4] ED: 2.67 [0.192]
	Hoch		(USA; GB; AUS; NZL, CAN) ALQ: 5.2 [1.7] ED: 3.69 [0.453]	

Quelle: Vgl. Tab. 3

Wenn wir schließlich Entwicklungen statt Niveaugrößen betrachten (Tab. 5), ändert sich die Einschätzung nicht im geringsten: Wieder werden die Strukturhypothesen in erstaunlichem Ausmaß bestätigt: Die geringste Veränderung der Einkommensdispersion haben die skandinavisch-korporatistischen und die kontinental-zentralen Modellländer zu verzeichnen

(+0,04 bzw. -0,01), wofür allerdings die kontinental-zentralen Ländern mit einem deutlich höheren Anstieg der Arbeitslosigkeit (+5,4 Prozentpunkte gegenüber +2,1 Prozentpunkten) ‚bestraft‘ wurden. Die liberalen Modellländer zeigen, wie vom MORU-Modell prognostiziert, eine etwa gleich große Steigerung der Arbeitslosenquote (+2,0 Prozentpunkte) wie die skandinavisch-korporatistischen Länder, allerdings bei deutlich größerer Zunahme der Einkommensdispersion (+ 0,42 gegenüber +0,04). Und schließlich wird die stärkere Dispersionsbereitschaft in den beiden kontinental-dezentralen Ländern Österreich und Niederlande (+0,28) mit dem niedrigsten Anstieg der Arbeitslosenquote (+ 1,0 Prozentpunkte) ‚belohnt‘. Auch hier sind die Varianzen innerhalb der Modell-Cluster hinreichend gering, um von spezifischen Modell-Charakteristika sprechen zu können – mit Ausnahme der kontinental-dezentralen Länder Österreich und Niederlande und der liberalen Modellländer im Falle der Entwicklung der Arbeitslosigkeit. Die Anomalie im Falle Österreichs und den Niederlanden sollte uns nicht überraschen, denn es handelt sich hierbei ja nicht um ein konkretes Modell, sondern vielmehr um die beiden Spezialfälle des kontinental-zentralen Modell-Clusters. Von größerer Bedeutung erscheint auf den ersten Blick die Anomalie im liberalen Modell-Cluster. Allerdings wird die hohe Varianz in Bezug auf die Arbeitslosenquote ausschließlich durch die abweichende Entwicklung in den USA bestimmt (vgl. Tab. 3). Aus seriösen Studien (vgl. z.B. Katz/Krueger 1999; Western/Beckett 1999) wissen wir allerdings, dass die Arbeitslosenentwicklung in den USA systematisch unterschätzt wird – wenn wir dies berücksichtigen, sinkt auch für diesen Modell-Cluster die Varianz auf ein Niveau unter 1,0!

Tab. 5: Arbeitslosigkeit und Einkommensungleichheit, absolute Veränderung seit den End-1970er Jahren

		Δ ALQ		
		Niedrig	Mittel	Hoch
Δ ED	Niedrig		(SWE; DK; N) ALQ: +2.1 [0.490] ED: +0.04 [0.018]	(D; F; B; I) ALQ: +5.4 0.482] ED: -0.01 [0.028]
	Mittel	(A; NL) ALQ: +1.0 [3.645] ED: +0.28 [0.008]		
	Hoch		(USA; GB; AUS; NZL, CAN) ALQ: +2.0 [4.628] ED: +0.42 [0.086]	

Quelle: Vgl. Tab. 3

Um das empirische Bild komplett zu machen, sollen die hypostasierten Zusammenhänge einem ökonometrischen Test unterzogen werden. Ausgangspunkt unserer Überlegungen war Arthur Okuns ‚Big Trade Off‘ zwischen (ökonomischer) Effizienz und (sozialer) Gleichheit – der Ruf nach zunehmender Einkommensdifferenzierung als Voraussetzung also für Wachstum und Beschäftigung. In Tab. 6, Spalte (2) und (3) wird erkennbar, dass zumindest die absolute Höhe der Einkommensdifferenzierung die Höhe und Entwicklung der Arbeitslosigkeit nicht signifikant erklären kann. In den Spalten (5) und (6) wird immerhin ein statistisch gering-signifikanter, inverser Zusammenhang zwischen der Veränderung der Einkommensdispersion und der Höhe und Entwicklung der Arbeitslosigkeit erkennbar, der gewöhnlich im Sinne des ‚Big Trade Offs‘ interpretiert wird⁷. In den Spalten (1) und (4) wird dagegen deutlich, dass die hier vorgetragene MORU-Theorie, der durch die Einführung einer Proxy-Variablen ‚Model‘ Rechnung getragen werden kann, klar signifikantere Ergebnisse erbringt: Sobald die institutionellen und kulturellen Differenzierungen, die unsere Modell-Cluster auszeichnen, berücksichtigt werden, lässt sich die Verteilungsinteressen geleitete Inkaufnahme von Arbeitslosigkeit (MORU) als Druckmittel auf die Kollektivvertragsinstitutionen zur Erzeugung von Einkommensdispersion jedenfalls nicht empirisch begründet zurückweisen.

Tab. 6: OLS-Regression – Ungleichheit und Arbeitslosigkeit

	(1) EDEnd90	(2) EDEnd90	(3) EDEnd90	(4) ΔED	(5) ΔED	(6) ΔED
ALQEnd90	-	-	-.041	-	-	-.055*
ΔALQ	-.173*	-.138	-	-.079***	-.069**	-
Model	.376**	-	-	.106*	-	-
R-Quadrat	.425	.151	.018	.517	.329	.220
F-Test	4.063**	2.142	.219	5.876**	5.877**	3.427*
DW-Test	2.282	1.515	1.390	1.869	1.033	.937
N	14	14	14	14	14	14

Anmerkungen: EDEnd90 = P90/P10-Verhältnis am Ende der 1990er Jahre; ΔED = absolute Veränderung der Einkommensdispersion zwischen dem Ende der 1970er und dem Ende der 1990er Jahre; ALQEnd90 = international standardisierte Arbeitslosenquoten am Ende der 1990er Jahre; ΔALQ = absolute Veränderung der Arbeitslosenquoten zwischen den frühen 1970er Jahren und den späten 1990er Jahren; Model = Proxy-Variablen, die die Modell-Cluster abbildet; *** = 1%ige Irrtumswahrscheinlichkeit; ** = 5%ige Irrtumswahrscheinlichkeit, * = 10%ige Irrtumswahrscheinlichkeit; DW-Test = Durbin-Watson-Test auf Autokorrelation der Residuen; N = Anzahl der Fälle
Quelle: Vgl. Tab. 3

6 Fazit: MORU und die Politik der Vollbeschäftigung

Es war nicht das Ziel dieser Untersuchung, eine Verschwörungstheorie der Arbeitslosigkeit zu erzählen, wohl aber mögliche Interessen aufzuzeigen, die einem konsequenten Abbau der Arbeitslosigkeit entgegen stehen und, mehr noch, vielleicht sogar dazu beitragen mögen,

⁷ Weil es insbesondere der International Monetary Funds (IMF) und die OECD sind, die diesen ‚Trade Off‘ predigen, wird gelegentlich von ‚IMF-OECD-Orthodoxie‘ gesprochen; vgl. IMF (2003); OECD (1997).

Arbeitslosigkeit zu erzeugen oder zumindest gezielt zu steuern versuchen. Natürlich wäre es viel zu einfach anzunehmen, die wirtschaftspolitischen Akteure würden sich ausschließlich um meritokratische Interessen kümmern – in einem demokratischen Gemeinwesen, in dem die Meritokraten (oder meritokratische Einstellungen bzw. Präferenzen) nicht die Mehrheit stellen, müsste die offene Verfolgung partikularer Interessen mit Nicht- oder Nicht-Wiederwahl bestraft werden. Deshalb können meritokratische Interessen nur dann dominant und handlungsmächtig werden, wenn sie als Gemeininteressen dargestellt und entsprechend konnotiert sind. Es würde diese Arbeit sprengen, aufzeigen zu wollen, wie dies im Allgemeinen oder gar in den hier betrachteten Gesellschaften im Besonderen geschehen sein mag – klar ist, dass die Meritokratie eine zu amorphe Gesellschaftsgruppierung ist, um durch Entwicklung einer Organisation (pressure group) im Sinne der Interessenkollusion aktiv werden zu können.⁸ Erfolgversprechender erscheinen hegemonietheoretische Versuche, die in Anlehnung an Antonio Gramsci darlegen, wie Ideologien und damit verknüpfte politische Handlungsprogramme Dominanz erlangen (vgl. Cockett 1995).

Klarer allerdings ist, wie meritokratische Interessen instrumentell umgesetzt werden. Bereits Michal Kalecki erkannte in den 1940er Jahren, wie dies geschehen könnte: Indem eine beschäftigungsorientierte Interventionspolitik, wie sie John Maynard Keynes (1936) nur wenige Jahre zuvor theoretisch begründet hatte, als ineffektiv delegitimiert und stattdessen eine Politik der Preisstabilität und der Haushaltskonsolidierung als beste Wachstums- und Beschäftigungsförderung inthronisiert wird.⁹

Um dieser Interessenpolitik begegnen zu können und dem Gemeinwohl zum Durchbruch zu verhelfen, müssen zwar – wie bereits Olson zeigte – die Verteilungsinteressen aufgezeigt und die ‚Verteilungskonkordien‘ zerschlagen werden, doch stellt sich dies im Falle der Meritokratie als besonders schwierig heraus: Da die Interessenverfolgung nicht auf Institutionen beruht, die durch die Schaffung von Marktmonopolen ‚Rent seeking‘ betreiben, sondern auf der monopolartigen Beherrschung der öffentlichen Meinung (pensée unique) basieren, kann nur eine langwierige, breit angelegte Massen-Bildung wirklich helfen, die durch eine breitere Vielfalt der Massenmedien unterstützt werden müsste.

Man könnte auch versucht sein, die Ungleichheitstoleranz in der Gesellschaft durch Massenproteste und eine Organisation der Arbeitslosen oder der ‚Meritokratie-Geschädigten‘ (z.B. Hartz-IV-Empfänger) zu reduzieren und somit eine Senkung der MORU erzwingen – allein, es dürfte nicht klar sein, wie dies geschehen kann, ohne die politische Stabilität zu gefährden und kann sich dann als brandgefährlich herausstellen, wenn der Prozess unkontrollierbar wird und zur Verstärkung von extremen Parteien im politischen Spektrum führt.

Andererseits wäre es denkbar, den Weg der kontinental-dezentralen Länder zu gehen und innerhalb der institutionellen Strukturen der KMÖ die Dispersionselastizität zu erhöhen. Dieser scheinbare Ausweg hat allerdings ebenfalls seine Fallstricke: Einerseits muss es fraglich bleiben, ob ein so zentrales Element eines Produktionssystems wie die Einkommensdispersion ohne weitere Auswirkungen auf die Wertschöpfungskraft einer Volkswirtschaft erhöht werden kann: Die egalitären Lohnstrukturen in Schweden wurden immer als ‚Produktivitätsspeitsche‘ angesehen und die überdurchschnittliche Zunahmen der Lohndispersion in den Niederlanden als wesentliche Begründung der jüngsten Produktivitätsschwäche der Niederlande angeführt

8 Dies schließt allerdings nicht aus, dass finanzkräftige Meinungsnetzwerke wie die Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM) und die kaum bekannte, gleichwohl hoch vernetzte Mont Pelerin Society entstehen und als Agenda-Builder und Agenda-Setter wirken; vgl. z.B. Plehwe (2004).

9 Für Deutschland wird die Transmission von Interessen und Ideologien in aktuelle Partei- und Politikprogramme untersucht in Heise (2005).

(vgl. Kleinknecht 2003). Auch für das deutsche Produktionsmodell scheint eine komprimierte Lohnstruktur, die das spezifisch deutsche Ausbildungssystem unterstützt, einigermaßen zentral zu sein (vgl. Rogers Hollingsworth 2000). Schließlich kann die Strategie der kontinental-dezentralen KMÖ nur aufgehen, wenn die wirtschaftspolitischen Akteure noch über jene makroökonomischen Politikbereiche – also wesentlich die Geld- und Finanzpolitik – verfügen, die eine beschäftigungsorientierte Intervention benötigt. In der Europäischen Währungsunion, in der die Geldpolitik dem nationalen Zugriff ebenso entzogen ist wie die Finanzpolitik durch den Stabilitäts- und Wachstumspakt erheblich beschnitten wurde, müssen die Interventionsmöglichkeiten solange kritisch eingeschätzt werden, solange das europäische Economic Governance eine Stagnationspolitik festschreibt – auch Österreich und die Niederlande scheinen dieses Dilemma mittlerweile zu spüren zu bekommen.

Wir müssen der Realität ins Auge blicken: In ökonomischen Fragen geht es letztendlich immer um Verteilungsfragen. Dies gilt bei direkter Marktinteraktion, aber natürlich auch bei gesellschaftlicher Interaktion, die wirtschafts- und sozialpolitische Eingriffe hervorbringt. Zu glauben, und Keynes schien dieser Auffassung anzuhängen, es gäbe eine ‚objektiv richtige‘ Wirtschaftspolitik, die auf dem korrekten Verständnis wirtschaftlicher Abläufe basiere und in funktionaler Weise eine Korrektur ökonomischer Missstände anstrebe, übersieht, dass Wirtschaftspolitik immer in gesellschaftliche Interessen und die Logik der Politik eingebettet ist. In diesem Sinne bleibt Mancur Olsons (1996: 92) Fazit vollständig gültig:

“The most important implication of the analysis, however, is that the only real solution is for societies to acquire a better understanding of economics and of the present argument. ... No historical process that is understood is inevitable.”

Literatur:

- Alesina, A., R. Di Tella, R. MacCulloch (2001): Inequality and Happiness: Are European and American Different? CEPR Discussion Paper No. 2877
- Amable, B. (2003): *The Diversity of Modern Capitalism*, Oxford
- Barth, E., J. Zweimüller, J. (1995): Relative Wages under Decentralized and Corporatist Bargaining Systems; in: *Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 97, No.3, 369–384
- Benabou, R. (2000): Meritocracy, Redistribution, and the Size of the Pie; in: J.K. Arrow (Hg.): *Meritocracy and Economic Inequality*, Princeton, 317-339
- Bürklin, W. u. a. (Hg.) (1997): *Eliten in Deutschland. Rekrutierung und Integration*, Opladen
- Burniaux, J.-M. u.a. (1998): *Income Distribution and Poverty in Selected OECD countries*; OECD Economic Department Working Papers No. 189
- Cockett, R. (1995): *Thinking the Unthinkable. Think-Tanks and Economic Counter-Revolution, 1931–1983*, London
- Cornwall, J., W. Cornwall (2005): *Power and Institutions in Macroeconomic Theory*, Cambridge Centre of Economic and Public Policy Working Paper No. 02/05, Cambridge
- Delhey, J. (1999): *Inequality and Attitudes. Postcommunism, Western Capitalism and Beyond*, WZB Discussion Paper FS III/99-403
- Esping-Andersen, G. (1990): *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton
- Förster, M.F. (2000): Trends and Driving Factors in Income Distribution and Poverty in the OECD Area; in: *OECD Social Policies Studies Division, Labour Market and Social Policy Occasional Paper No. 42*
- Fontana Dictionary of Modern Thought (1977): ed. by Alan Bullock, London

- Galbraith, J.K. (1997): *Dangerous Metaphor: The Fiction of the Labor Market*; in: Public Policy Brief No. 36, The Jerome Levy Institute of Bard College
- Golden, M., P. Lange, M. Wallerstein (2002): *Union Centralization among Advanced Industrial Societies: An Empirical Study*, <http://www.shelly.polisci.ucla.edu/data>
- Hall, P., D. Soskice (Hg.) (2001): *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford
- Halpern, D. (2005): *A matter of respect*; in: Prospect; Issue 112, July 2005, 40-43
- Harrison, B., B. Bluestone (1990): *The Great U-Turn: Corporate Restructuring and the Polarizing of America*, New York
- Heise, A. (2005a): *German Social Democratic Economic Politics in the light of agenda theory*; in: *Intervention – Journal of Economics*, Vol. 2, No.2, 131-151
- Howell, D.R. (Hg.) (1999): *Fighting Unemployment. The Limits of Free Market Orthodoxy*, Oxford
- IMF (1999): *Chronic Unemployment in the Euro Area: Causes and Cures*; in: *World Economic Outlook*, Washington
- Jäntti, M., St. R. Jenkins (2001): *Examining the impact of macro-economic conditions on income inequality*; in: Working Paper of the Institute of Social and Economic Research, University of Essex No.17
- Kalecki, M. (1943): *Political Aspects of Full Employment*; in: *Political Quarterly*, Vol. 14, No.4, 1943, 322–331; hier zitiert nach: Kalecki, M. (1999): *Collected Works of Michal Kalecki: Vol. I: Capitalism. Business Cycles and Full Employment*, herausg. von Jerzy Osiatynski, Oxford, 347–356
- Katz, L., A. Krueger (1999): *The High-Pressure US Labour Market of the 1990s*; in: *Brookings Papers on Economic Activity*, No.1, 1–87
- Keynes, J.M. (1936): *General Theory of Employment, Interest and Money*, London
- Kleinknecht, A. (2003): *Causes of the Dutch job miracle: There is no free lunch*; in: *De Economist*, Vol. 151, No.3, 329–333
- Kotz, D.M., T. McDonough, M. Reich (Hg.) (1994): *Social Structures of Accumulation. The Political Economy of Growth and Crisis*, Cambridge
- Moran, T.P. (2005): *Bootstrapping the LIS: Statistical Inference and Patterns of Inequality in the Global North*; in: LIS Working Paper No. 378
- OECD (1997): *Economic Performance and the Structure of Collective Bargaining*; in: *Employment Outlook 1997*, Paris
- Okun, A.M. (1975): *Equality and Efficiency. The Big Tradeoff*, Washington
- Olson, M. (1965): *The Logic of Collective Action*, Cambridge (Mass.)
- Olson, M. (1982): *The Rise and Decline of Nations*, New Haven/ London
- Olson, M. (1996): *The varieties of Eurosclerosis: the rise and decline of nations since 1982*; in: N. Crafts, G. Toniolo (Hg.); *Economic Growth in Europe since 1945*, Cambridge, 73–94
- Persson, T., G. Tabellini (1991): *Is Inequality Harmful for Growth: Theory and Evidence*; in: CEPR Discussion Paper No. 581
- Plehwe, D. (2004): *Internationale Vorbilder und transnationale Organisation deutscher Neoliberaler*; in: U. Müller, S. Giegold, M. Arhelger (Hg.): *Gesteuerte Demokratie?*, Hamburg, 29–40
- Riese, H. (1981): *Theorie der Produktion und Einkommensverteilung*; in: *Kyklos*, Vol. 34, 540–562
- Robinson, J., Michal Kalecki (1976): *A Neglected Prophet*; in: *New York Review of Books*, Vol. 23, Nr. 3, 28–30
- Rogers Hollingsworth, J. (2000): *Continuities and Changes in Social Systems of Production: The Cases of Japan, Germany, and the United States*; in: J. Rogers Hollingsworth, R. Boyer (Hg.): *Contemporary Capitalism. The Embeddedness of Institutions*, Cambridge, 265–310
- Schettkat, R., E. Appelbaum (1996): *The Importance of Labor Market Institutions for Economic Development*; in: K. Gerlach, R. Schettkat (Hg.) (1996): *Beiträge zur neuklassischen Makroökonomik*, Berlin, 135–155

- Smeeding, T.M. (2002): Globalisation, Inequality and the Rich Countries of the G-20: Evidence from the Luxembourg Income Study (LIS); in: D. Gruen, T. O'Brien, J. Lawson (Hg.) (2002): Globalisation, Living Standards and Inequality, proceedings from the annual conference of the Reserve Bank of Australia Economic Department held in Sydney on 27 – 29 May 2002, 179–206
- Thurow, L. (1971): The Income Distribution as a Pure Public Good; in: Quarterly Journal of Economics, Vol. 83, 327–336
- Volscho, T.W. (2004): Income Distribution in 14 OECD Nations, 1967 – 2000: Evidence from the Luxembourg Income Study; in: LIS Working Paper No. 386
- Wallerstein, I., M. Golden (2000): Postwar Wage Setting in the Nordic countries; in: T. Iversen, J. Pontusson, D. Soskice (Hg.) (2000): Unions, Employers, and Central Banks. Macroeconomic Coordination and Institutional Change in Social Market Economies, Cambridge, 107–137
- Western, B., K. Beckett (1999): How Unregulated is the US Labor Market? The Penal System as a Labor Market Institution; in: American Journal of Sociology, Vol. 104, No.4, 46–76
- Young, M. (1958): The Rise of Meritocracy 1870 – 2033, London

Anschrift des Verfassers:

Prof. Dr. Arne Heise
Universität Hamburg
Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
VMP 9
D-20146 Hamburg

E-Mail: Arne.Heise@wiso.uni-hamburg.de

**Schlagwörter: Arbeitslosigkeit, international, Ungleichheit,
Wirtschaftswissenschaft**

Abstracts (English)

Helmut Martens

Labour Policy Initiatives within the IT-Sector Ambiguity of Self-organisation at Work as Challenges and Chances of a New Kind of Network Policy for Trade Unions

An institutional point of view is mainly to be found within the debates about restructuring of modern western societies under the previous indication of globalization and competition of sites. This article led to a surprising and exceptional industrial conflict as starting-point of reflections about the innovative character of social conflicts which happened between August 2002 and February 2004 at Siemens AG, Hoffmannstraße, the greatest plant of the company. The scientific debate on 'subjectivization of labour' mainly focuses on new forms of self-control and self-steering of modern knowledge-workers. On the example of this conflict it is to be shown that self-organisation at work, demanded in their everyday work, is ambiguous. It might turn out to be a discipline of freedom. At the same time the case especially of this conflict instructs about the creating of new kinds of network policy just within industrial conflicts. These new kinds of network policy turn out to be a challenge as well as a chance for trade unions as customary institutions of labour, threatened by sclerosis and decay.

**Keywords: Services/administration, industrial relations, national new media/
information technologies, future of work**

Thomas Höge

Employee ownership: A review of current research on the psychological effects

The paper reviews the current empirical research on psychological effects of employee ownership. Empirical findings support the assumption that employee ownership leads to intended productivity enhancing attitudinal and behavioural changes only if it is linked to a significant increase of participation in decision making and the development of individuals' feelings of (co-)ownership towards the organization ("psychological ownership"). Relationships to the research on organizational / industrial democracy are outlined and the function of employee ownership within post-tayloristic work settings is reflected.

**Keywords: Employee ownership, participation, organizational development,
industrial relations, psychology**

Heiner Minssen

Crisis? What Crisis? – About the situation of German sociology of work and industry

In the sociology of work and industry in Germany a discussion has come up about its (allegedly) critical situation. One of the reasons for this assumption is the implicitly or explicitly raised demand of a socio-theoretical foundation of the empirical findings. The article shows that this demand is no longer adequate. If this is claimed to be right the research merits are not valued highly enough. Instead, this article pleads for a limitation to middle range theories. At the same time it considers the object of sociology of work and industry. This is the transformation of working capacity into real work. For this reason, this special sociology deals with a field of research which is still crucial for the analysis of modern societies' development.

Keywords: Structural change of work, future of work, theories and concepts

Arne Heise

Unemployment and inequality in different capitalism models

The 'big trade-off', described by Arthur Okun some thirty years ago, is back again. Equality or efficiency, or to put it differently again: modern highly developed economies and societies have to choose between the Scylla of income inequality or the Charybdis of unemployment. Furthermore, it looks like the continental European economies – foremost Germany and France – sided with more egalitarian ends accepting higher unemployment whilst the liberal economies such as the United States and the United Kingdom choose higher inequality for lower unemployment. In this paper it is argued, that the trade-off is not a supply-side necessity to maintain work effort in a situation of incomplete contracts, but is a politico-economic issue of particular interest groups to seek rents. However, unlike in Mancur Olson's seminal approach, it is not the trade unions which are forming distributional coalitions on the labour market but rather the meritocracy which is happy to misuse Keynesian-type demand management in order to advance their material interests by pursuing a 'Meritocratically Optimal Rate of Unemployment' (MORU).

Keywords: Unemployment, inequality, international economics

Kurzbeiträge

Arbeitsmobilität in der EU Bisherige Erfahrungen und künftige Herausforderungen

Einleitung

Zum 1. Mai 2004 traten zehn Staaten der Europäischen Union (EU) bei und können prinzipiell die vier Grundfreiheiten – freier Waren- und Kapitalverkehr sowie Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit – nutzen. Um den Anpassungsprozess innerhalb der EU zu erleichtern, wurden in einigen Bereichen Übergangsfristen festgelegt, mit denen diese Grundfreiheiten eingeschränkt werden können. Die meisten der alten EU-Mitgliedsstaaten – darunter Deutschland – haben von der Möglichkeit Gebrauch gemacht. In diesem Zusammenhang wird vielfach die Meinung vertreten, Deutschland schränke mit den getroffenen Übergangsregelungen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit den EU-Binnenmarkt unnötig ein und unterbinde so die freie Bewegung für Unternehmen und Arbeitskräfte aus den Beitrittsländern.

Ein Blick auf die in Deutschland geltenden Regelungen zeigt jedoch, dass der deutsche Markt den Arbeitskräften und Unternehmen aus den Beitrittsländern keinesfalls verschlossen ist: Die Beschränkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit belassen Möglichkeiten der Beschäftigung von Arbeitnehmern, und im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit stehen den Unternehmen aus den Beitrittsländern seit Mai 2004 fast alle Branchen offen, lediglich drei Branchen sind ausgenommen. In der Diskussion um die Übergangsregelungen wird zudem die besondere Lage Deutschlands, einzelner Regionen oder Branchen im EU-Binnenmarkt kaum berücksichtigt.

Im Folgenden werden zunächst die Regelungen zur EU-Osterweiterung dargestellt und der Bericht der EU-Kommission zu den Übergangsregelungen diskutiert. Anschließend werden dann die Neuordnungen im deutschen Arbeitsmarkt (Mindestlohn, Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auf weitere Branchen, Bekämpfung illegaler Beschäftigung) erörtert, die vor einer vollständigen Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes erforderlich sind. Dabei wird auch deutlich, dass eine nationale Neuordnung

in einem gemeinsamen europäischen Rechtsraum abgesichert werden muss.

Regelungen des Beitrittsvertrages zur Arbeitnehmerfreizügigkeit und zur Dienstleistungsfreiheit

Nach dem Beitrittsvertrag mit den zehn neuen Mitgliedsländern (EU 10) können die alten Mitgliedsstaaten (EU 15) die Freizügigkeit von Arbeitnehmern gegenüber den Staatsangehörigen der neuen Mitgliedsstaaten – mit Ausnahme der Staatsangehörigen Maltas und Zyperns – während einer insgesamt siebenjährigen Übergangsphase beschränken. Diese Frist ist in drei Abschnitte unterteilt: in eine zwei- (1.5.2004 bis 30.4.2006), eine drei- (1.5.2006 bis 30.4.2009) und eine weitere zweijährige Phase (1.5.2009 bis 30.4.2011).

Deutschland und Österreich können zudem die Entsendung im Zusammenhang mit der grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen für besonders sensible Wirtschaftssektoren beschränken. In Deutschland sind dies die Sektoren Bau, Gebäudereinigung und Innendekoration. Nach diesem 2+3+2-Modell gilt die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit spätestens zum 1.5.2011.

Solche Übergangsregelungen sind nicht neu. Bei der Erweiterung der damaligen Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft um Griechenland im Jahre 1981 und um Spanien und Portugal im Jahre 1986 galten Übergangsfristen. Die Übergangsfristen für Spanien und Portugal betragen sieben Jahre und wurden dann auf sechs Jahre verkürzt. Auch der Beitrittsvertrag mit Bulgarien und Rumänien enthält das 2+3+2-Modell.

Der Bericht der EU-Kommission zu den Übergangsregelungen vom Februar 2006

Die EU-Kommission hat im Februar dieses Jahres einen Bericht über die Anwendung der Übergangsregelungen (KOM(2006) 48, 8.2.2006) vorgelegt. Sie kommt darin u.a. zu folgenden Schlüssen:

- Die Wanderungsbewegungen zwischen den neuen und den alten Mitgliedsländern sei äußerst gering.
- Die Länder, die keine Zugangsbeschränkungen

eingeführt hätten, wie das Vereinigte Königreich oder Schweden, hätten sogar niedrigere Zuflüsse als die Länder mit Übergangsregelungen.

- Beschränkungen beim Zugang würden die nicht angemeldete Erwerbstätigkeit verstärken.
- Die Beschäftigungsquote der Arbeitskräfte aus der EU 10 sei ebenso hoch wie die der Inländer, was zeige, dass die EU 10-Bürger positiv zur allgemeinen Arbeitsmarktentwicklung und zu nachhaltigem Wachstum beigetragen haben.
- Arbeitnehmer aus den EU 10-Ländern konzentrierten sich stärker in bestimmten Branchen (z.B. der Bauwirtschaft) als einheimische Kräfte. Dies zeige, dass sie einheimische Arbeitskräfte nicht verdrängt, sondern Arbeitskraftmangel verringert hätten.

Anmerkungen zu dem Bericht der Kommission

Der Bericht der Kommission enthält Pauschalausagen zur Wirkung der Mobilitätsströme aus den EU 10-Ländern und die Anwendung der Übergangsregelungen, die die besondere Situation der einzelnen Länder, die gegenwärtig über die Verlängerung der Übergangsregelungen entscheiden, nicht berücksichtigt. Viele Aussagen sind zudem reine Plausibilitätserwägungen und basieren nicht auf fundierten wissenschaftlichen Evaluationen. Im Einzelnen ist folgendes anzumerken:

- Nach Berechnungen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) in Berlin haben die Übergangsregelungen sehr wohl die Mobilitätsströme beeinflusst (Brücker 2005). Bei Einführung der Freizügigkeit wäre 2004 in Deutschland eine Zuwanderung von rund 270 000 Personen aus der EU 10 zu erwarten gewesen. Die tatsächliche Zahl lag zwischen 100 000 und 150 000 Personen. Das DIW geht davon aus, dass die Wanderungsströme teilweise nach Irland und dem Vereinigten Königreich umgelenkt wurden.
- Die unterschiedliche geografische Situation der EU 15-Länder bleibt unberücksichtigt. Länder im Grenzbereich, insbesondere wenn keine Seewege anfallen, sind bevorzugtes Zielland von Wanderungen und auch von Tages- und Wochenendpendlern.
- Die unterschiedliche wirtschaftliche Lage der EU 15-Länder wird nicht thematisiert. In Ländern mit geringer Arbeitslosigkeit und hohem Wachstum entstehen Arbeitskräfteengpässe, die durch Zuwanderer geschlossen werden können. In Ländern mit hoher Arbeitslosigkeit und geringem Wachstum besteht ein Überhang an Arbeitskräften, Zuwanderung kann hier zur

Verdrängung heimischer Kräfte führen.

- Der positive Wirtschafts- und Arbeitsmarktbeitrag der Zuwanderer für die Zielländer wird damit begründet, dass ihre Beschäftigungsquote ebenso hoch wie die der Inländer sei. Dabei wird übersehen, dass dies für einige Länder nicht zutrifft. So lag die Beschäftigungsquote der Inländer in Deutschland 2005 bei 67% und der Bürger aus der EU 10 bei nur 51% (EU-Kommission 2006: 12). Diese Differenz von 15%-Punkten weist auf hohe Beschäftigungsprobleme ausländischer Arbeitskräfte hin.
- Aus hohen Anteilen der zugewanderten Beschäftigten in bestimmten Branchen lässt sich nicht schlussfolgern, dass diese Arbeitskräfte komplementär seien. Ohne Kenntnis der konkreten Situation der Branchen in einzelnen Ländern, kann man ebenso das Gegenteil behaupten.
- Der Bericht enthält keine Aussagen zur Begrenzung der Entsendungen von Arbeitskräften.

Es spricht vieles dafür, stärker die unterschiedliche Wirkung der grenzüberschreitenden Mobilität auf die einzelnen EU 15-Länder in den Blick zu nehmen. In der ersten Phase haben die Länder unter Berücksichtigung ihrer Besonderheiten die Möglichkeiten der Übergangsregelungen auch sehr unterschiedlich genutzt (Tabelle 1). In den vier Ländern, die in der ersten Phase Arbeitnehmern aus den EU 10-Ländern einen weitgehenden Zugang zum Arbeitsmarkt gestatteten, nämlich in Schweden, Dänemark, Großbritannien und Irland lag die Arbeitslosenquote deutlich geringer als in Deutschland oder im EU-Durchschnitt (EU-Kommission 2006: 22). Zudem sind diese Länder von den neuen Mitgliedstaaten weiter entfernt oder durch Seewege getrennt.

Weitere Nutzung der Übergangsregelungen in Deutschland

Nach Beschluss der Bundesregierung werden die Übergangsregelungen für die Begrenzung der Arbeitnehmerfreizügigkeit und der Dienstleistungsfreiheit in den Sektoren Bau, Innendekoration, Gebäudereinigung auch für die zweite Phase genutzt. Dieser Beschluss wird wie folgt begründet:

- Deutschland leidet an den wirtschaftlichen Folgen der Wiedervereinigung. Die Arbeitslosigkeit in Deutschland ist im Vergleich zu vielen anderen EU-Staaten sehr hoch. Dies trifft insbesondere für die an die neuen Mitgliedstaaten angrenzenden neuen Bundesländern (Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg und Sachsen) zu, die im Februar Arbeitslosenquoten von jeweils rund 20% aufwiesen.
- Gerade Zielbranchen für Zuwanderung und für

Tabelle 1: Regulierung der Freizügigkeit für Arbeitnehmer aus den neuen Mitgliedstaaten in den Ländern der EU 15

	Zugang zum Arbeitsmarkt	Zugang zum Wohlfahrtsstaat
Belgien Deutschland Finnland Frankreich Griechenland Luxemburg	Zugang zum Arbeitsmarkt für mindestens zwei Jahre stark beschränkt	Beschränkt
Italien Österreich Portugal Spanien	Zugang zum Arbeitsmarkt für mindestens zwei Jahre stark beschränkt. Quoten für Arbeitserlaubnisse*	Beschränkt
Großbritannien Irland	Genereller Zugang zum Arbeitsmarkt, aber Auflagen für Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigungen. Arbeitsgenehmigungen zeitlich beschränkt. Sicherheitsklauseln	Beschränkt. Hilfe zum Lebensunterhalt nur bei dauerhafter Aufenthaltsgenehmigung
Dänemark	Genereller Zugang zum Arbeitsmarkt, aber Auflagen für Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigungen. Arbeitsgenehmigungen zunächst auf ein Jahr beschränkt	Beschränkt. Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigungen können bei Arbeitslosigkeit entzogen werden
Schweden	Freizügigkeit für Arbeitnehmer	Gleichstellung mit EU-Bürgern

* Spanien hat in einem bilateralen Abkommen eine Quote für die Zuwanderung von polnischen Arbeitnehmern festgelegt.

Quelle: Brücker 2005, 354

entsandte Arbeitskräfte, wie die Bauwirtschaft, leiden unter besonderen strukturellen Problemen. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der gesamten Wirtschaft ging in Deutschland von Juni 2000 bis Juni 2005 um 6,1% zurück, in der Baubranche betrug der Rückgang aber 31% (BMAS 2006). In dieser Branche gibt es gegenwärtig keinen Arbeitskräftemangel, den Zuwanderer ausgleichen könnten.

- Die besondere geografische Lage Deutschlands sei zu berücksichtigen. Aufgrund der langen Grenze mit den neuen Mitgliedsstaaten sei Deutschland besonders attraktiv für Tages- oder Wochenendpendler, also für Migrantinnen, die ihren Lebensmittelpunkt in ihrer Heimat behalten könnten.
- Der deutsche Arbeitsmarkt werde gezielt geöffnet. Die Niederlassungsfreiheit ermöglicht Unternehmen aus EU 10-Ländern eine Betätigung in Deutschland. In Branchen mit Arbeitskräftemangel wurden im Jahr 2005 insgesamt 325.000 Saisonkräfte beschäftigt. Es gibt weiterhin Kontingente für die Entsendung von Arbeitskräften.

Schließlich lässt das Zuwanderungsgesetz die Erteilung der Arbeitserlaubnis für qualifizierte Arbeitskräfte zu, wenn keine inländischen Arbeitskräfte zur Verfügung stehen.

Entsendung von Arbeitskräften im Rahmen der Erbringung grenzüberschreitender Dienstleistungen

Die Dienstleistungsfreiheit gestattet es Unternehmen mit Sitz innerhalb der EU, in einem anderen Land kurzfristig und vorübergehend eine Leistung zu erbringen, ohne dort über eine Niederlassung zu verfügen. Innerhalb der EU nutzten in den vergangenen 15 Jahren zahlreiche Unternehmen die Dienstleistungsfreiheit. Während die Zahl der Werkvertragsarbeitnehmer aus mittel- und osteuropäischen Ländern kontingentiert ist (derzeit maximal 39.100 Werkvertragsarbeitnehmer), sind Entsendungen im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit keine Grenzen gesetzt.

Nach Angaben des Hauptverbandes der Deutschen Bauindustrie (2002) stieg mit der Vollendung des EU-Binnenmarktes im Jahr 1993 und der an-

schließenden Nutzung der Dienstleistungsfreiheit durch Unternehmen aus EU-Mitgliedstaaten die Zahl der entsandten Arbeitskräfte und ihr Anteil an den beschäftigten Arbeitern im Bauhauptgewerbe zunächst deutlich an. 1996 – am Ende des durch die deutsche Vereinigung entstandenen Baubooms – waren demnach ca. 188.000 entsandte Arbeitskräfte im Bauhauptgewerbe in Deutschland tätig, davon 90% aus EU-Mitgliedsstaaten. Damit waren etwa 17 % aller Baustellenbeschäftigten bei Firmen mit Betriebsitz im Ausland angestellt, 1993 waren es erst 8 %. Seit 1998 nahm die Zahl der entsandten Arbeitskräfte im Bauhauptgewerbe kontinuierlich ab, 2002 (jüngere Daten liegen nicht vor) fanden nach Angaben des Hauptverbandes der Deutschen Bauindustrie noch etwa 118.000 Entsendungen ins deutsche Bauhauptgewerbe statt. Der Anteil entsandter Arbeitskräfte an allen Baubeschäftigten blieb bis 2002 mit ca. 16 % auf einem hohen Niveau, was als Verdrängung heimischer Beschäftigter durch entsandte Arbeitskräfte gedeutet werden kann.

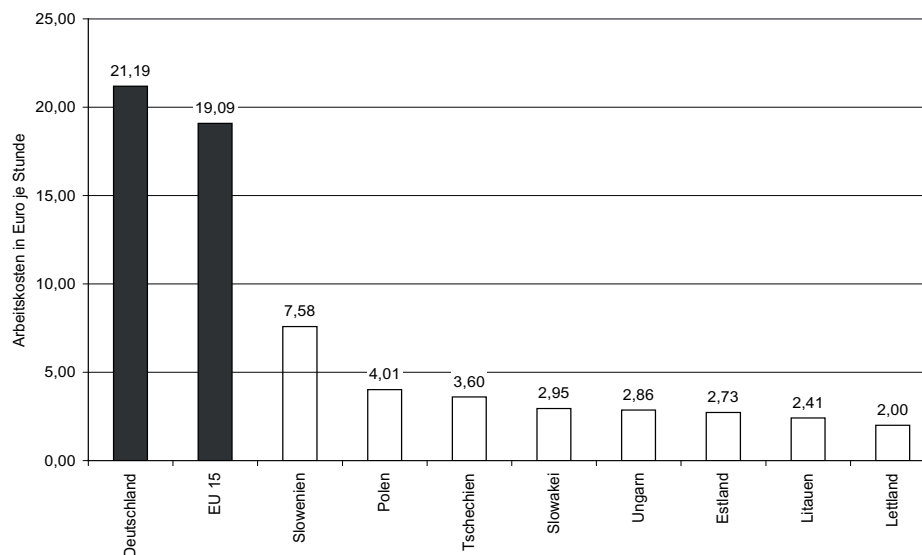
Schwerpunkt der Entsendungen war und ist die Baubranche. Ursache für diese Konzentration auf diesen Wirtschaftszweig sind die besonderen Merkmale von Bauproduktion (etwa Ortsgebundenheit, kleinbetriebliche Strukturen, hoher Lohnkostenanteil) und Arbeitsbedingungen (schwere Arbeit, hohe Winterarbeitslosigkeit). Die deutlichen Unterschiede in den Arbeits- und Sozialbedingungen, insbesondere

bei den Lohnhöhen (Abbildung 1), machen die Baubranche zu einem attraktiven Einsatzfeld für Entsendeunternehmen mit deutlich niedrigeren Löhnen. Der Wettbewerb zwischen deutschen Unternehmen und Entsendeunternehmen wird überwiegend über den Preis ausgetragen (Bosch/Zühlke-Robinet 2000).

Als Reaktion auf den starken Anstieg an entsandten Arbeitskräften aus der EU wurde das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) erlassen. Das AEntG basiert auf der EU-Entsenderichtlinie und verpflichtet alle Arbeitgeber, die in Deutschland Bauleistungen ausführen, ihren Arbeitnehmern einen Mindeststundenlohn zu zahlen. Die Höhe des Mindeststundenlohns wird von den Tarifvertragsparteien der deutschen Bauwirtschaft festgelegt und der Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt. Er gilt damit auch für nicht-tarifgebundene Unternehmen und unabhängig davon, ob sie ihren Sitz im Ausland oder in Deutschland haben. Der tarifliche Mindestlohn in der Baubranche liegt derzeit zwischen 8,80 und 12,30 €. Seit der Einführung des AEntG ist der Anteil von Entsendungen aus Ländern mit niedrigem Lohnniveau zurückgegangen.

Erfahrungen aus Schweden, wo die Grundfreiheiten von den Beitrittsstaaten ohne Übergangsfristen genutzt werden können, zeigen zudem, dass ohne einen gesetzlich festgelegten verpflichtenden Mindestlohn Unternehmen aus den Beitrittsstaaten die geringen Arbeitskosten als Wettbewerbsvorteil

Abb. 1: Arbeitskosten im Baugewerbe im Jahr 2000 (Euro je Stunde)



Quelle: Eurostat nach Bauindustrie 2004, 5

nutzen (Woolfson/Sommers 2006).

Im Jahr 2002 waren Schätzungen des Hauptverbandes der Deutschen Bauindustrie zufolge 16,4 % aller im Bauhauptgewerbe tätigen Arbeiter entsandte Arbeitskräfte, die im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit oder als Werkvertragsarbeitnehmer in Deutschland tätig wurden. Nach Auffassung der Baugewerkschaft liegt der Anteil deutlich höher. Die entsandten Arbeitskräfte verdrängten zum Teil heimische Arbeitskräfte, darunter häufig auch ausländische Arbeitskräfte, deren Einsatz im deutschen Baugewerbe eine lange Tradition hat. So waren 1970 etwa 20 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Bauhauptgewerbe Ausländer gegenüber 10 % in der gesamten Wirtschaft. 1980 betrug der Anteil der Ausländer an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Bauhauptgewerbe ca. 12%, aktuell sind es noch etwa 9% (Bosch/Zühlke-Robinet 2000, 76, 214).

Die Zahl der Entsendungen aus den Beitrittsstaaten in die deutsche Bauwirtschaft würde ohne Übergangsfristen wahrscheinlich stark zunehmen, weil aufgrund der seit etwa fünfzehn Jahren bestehenden Werkvertragsabkommen bereits zahlreiche Kontakte zwischen potenziellen Auftraggebern und Auftragnehmern bestehen, die schnell ausgebaut werden können.

Auch in anderen Branchen sind entsandte Arbeitskräfte tätig und Verdrängungseffekte zu beobachten. So ist seit der EU-Osterweiterung in deutschen Schlachtbetrieben die Stammebelegschaft auf ein Minimum reduziert worden. Große Teile der Tier Schlachtung und -zerlegung wird über Arbeitskräfte aus EU 10-Ländern zu Stundenlöhnen von ca. 3 bis 5 Euro abgewickelt (Czommer/Worthmann 2005). In dieser Branche gibt es keinen flächendeckenden Tarifvertrag. Daher kann man nicht wie in der Bauwirtschaft einen branchenbezogenen Mindestlohn festlegen, der auch für entsandte Arbeitskräfte gilt. Im Metallbereich werden u.a. bei Werften und in Gießereien viele Entsendeunternehmen eingesetzt. Im Unterschied zur Fleischbranche sind in der Metallbranche die Voraussetzungen für verbindliche Mindestlöhne gegeben.

Illegale Beschäftigung

Es bestehen vielfältige Möglichkeiten der Umgehung der derzeitigen Beschränkungen. So nutzen Zuwanderer u.a. die Möglichkeit, sich in Deutschland niederzulassen. Unter den Niedergelassenen befinden sich viele Scheinselbstständige. Insbesondere im grenznahen Bereich – aber auch darüber hinaus – kann die Niederlassung und der Arbeitseinsatz in Deutschland erfolgen, der private Lebensmit-

telpunkt aber weiterhin im Herkunftsland bleiben, so dass ortsübliche Löhne deutlich unterschritten werden können. Derzeit treten in ganz Deutschland Unternehmen aus den Beitrittsstaaten vor allem in nicht zulassungspflichtigen Handwerken auf. In der Baubranche werden insbesondere Fliesen- und Estrichleger registriert.

In diesem Zusammenhang ist die Problematik der Scheinselbstständigkeit zu sehen. Nach bisherigen Erfahrungen mit der Niederlassungsfreiheit waren in den neunziger Jahren zahlreiche (vor allem britische) Einpersonenernehmen in Deutschland illegal tätig. Sie verfügten zwar über die notwendigen Bescheinigungen für eine Niederlassung, in der konkreten Ausübung entsprachen sie den rechtlichen Merkmalen von Selbstständigkeit (mehrere Auftraggeber, eigenes Werkzeug etc.) jedoch nicht (Worthmann 2003a).

Mit Entsendungen kamen zudem relativ neue Formen der illegalen Beschäftigung hinzu. Neben der Unterschreitung von verbindlich festgelegten tariflichen und gesetzlichen Normen und der Scheinselbstständigkeit ausländischer Arbeitskräfte kommt es zur Gründung von Scheinfirmen im Ausland zum Zwecke der Entsendung von Arbeitskräften, und damit verbunden zu Beitrags- und Umlagen- sowie Steuerhinterziehung. Experten sprechen in diesem Zusammenhang von Organisierter Kriminalität. Begünstigt werden die illegalen Praktiken durch ein Kontroll- und Sanktionsdefizit, das bei illegalen Praktiken im Zusammenhang mit grenzüberschreitender Beschäftigung und Dienstleistungserbringung besonders stark ausgeprägt ist. Die Überprüfung der Beschäftigungs- oder Entsendungssituation erfordert die Kooperation mit ausländischen Behörden und anderen Einrichtungen. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass solche Stellen, wenn sie überhaupt existieren, die Anfragen deutscher Kontrollbehörden oft nur zögerlich oder gar nicht bearbeiten. Und selbst bei festgestellten Verstößen können diese in den meisten Fällen nicht sanktioniert werden, da nur mit Österreich ein Rechtsmittelabkommen besteht, das eine Vollstreckung von Bußgeldbescheiden außerhalb Deutschlands erst ermöglicht (Worthmann 2003b, 84ff.).

Schlussfolgerungen

Das 2+3+2-Modell gibt den EU 15-Ländern die Möglichkeit die Arbeitnehmerfreizügigkeit und die Dienstleistungsfreiheit in besonderen Branchen vorübergehend einzuschränken. Die deutsche Regierung macht mit guten Gründen von dieser Möglichkeit Gebrauch. Durch die Arbeitserlaubnis für Saisonkräfte, die Kontingente für Werkvertragsunternehmen und die Möglichkeit der Erteilung der Arbeitserlaubnis

für qualifizierte Arbeitskräfte sowie durch die Niederlassungsfreiheit ist der deutsche Arbeitsmarkt keineswegs völlig verschlossen.

Ungelöst bleibt das Problem der illegalen Beschäftigung. Dabei stehen wir vor einer doppelten Aufgabe. Zum einen muss im Inland illegale Arbeit und die massive Unterschreitung von ortsüblichen Standards besser bekämpft werden. Die Kontrollen illegaler Beschäftigung werden in Deutschland verbessert werden müssen; außerdem brauchen wir die Öffnung des AEntG für jene Branchen, die zum Abschluss von bundesweit geltenden und für allgemeinverbindlich zu erklärenden Tarifverträgen in der Lage sind. Für alle anderen Branchen ist ein gesetzlicher Mindestlohn notwendig, der einen minimalen Stundenlohn festlegt. Zum anderen muss aber auch die grenzüberschreitende Bekämpfung illegaler Praktiken ausgebaut werden. So ist die schnelle und verlässliche Kooperation zwischen den Einrichtungen des Herkunfts- und des Ziellandes bei der Prüfung von Merkmalen von Beschäftigungsverhältnissen, Niederlassungen und Entsendungen bisher nicht erreicht. Außerdem werden Bußgeldbescheide bei illegalen Beschäftigungspraktiken nicht grenzüberschreitend vollstreckt, was geradezu zum Gesetzesbruch einlädt.

Ziel der EU ist die Schaffung eines einheitlichen europäischen Arbeitsmarktes. Dazu gehört aber auch ein einheitlicher Rechtsraum, der im Arbeitsrecht noch nicht in Sicht ist.

Literatur

- Bauindustrie (2004): Acht neue Beitrittsländer ante portas; in: Bauindustrie aktuell Nr. 1-2, 4-5
- Brücker, Herbert (2005): EU-Osterweiterung: Übergangsfristen führen zu Umlenkung der Migration nach Großbritannien und Irland; in: DIW-Wochenbericht Nr. 22, Jhrg. 72. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin, 353-359
- Bosch, Gerhard, Klaus Zühlke-Robinet (2000): Der Bauarbeitsmarkt. Soziologie und Ökonomie einer Branche. Frankfurt/Main
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2006): Verlängerung der Übergangsregelungen bei der Arbeitnehmerfreizügigkeit bis 2009. Berlin 22.3. 2006
- Czommer, Lars, Georg Worthmann (2005): Von der Baustelle auf den Schlachthof. Zur Übertragbarkeit des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes in der deutschen Fleischbranche. Internet-Dokument, IAT-Report, Nr. 2005-03
- EU-Kommission (2006): Bericht über die Anwendung der im Beitrittsvertrag 2003 festgelegten Übergangsfristen (Zeitraum 1. Mai 2004 – 30. April 2006), KOM(2006) 48 endgültig. Brüssel 8.2.2006
- Hauptverband der Deutschen Bauindustrie (Hg.) (2002): Baukonjunktur. Stand und Prognose. Berlin
- Paternoster, Anne (2004): Mindestlöhne in EU-Mitgliedsstaaten, Kandidatenländern, USA 2004; in: Eurostat 2004, Statistik kurz gefasst, 10/2004
- Woolfson, Charles, Jeff Sommers (2006): Die Gestaltung des neuen Europas nach der EU-Erweiterung: Der Streit um Sozialstandards; in: ARBEIT, Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, 15, 2, 85-97
- Worthmann, Georg (2003a): Nationale Autonomie trotz Europäisierung: Probleme der Arbeitsmarktregulierung und Veränderungen der industriellen Beziehungen in der deutschen Bauwirtschaft. München
- Worthmann, Georg (2003b): Die Internationalisierung des deutschen Bauarbeitsmarktes, Arbeitspaket 6 im Rahmen der Zukunftsstudie Baugewerbe Nordrhein-Westfalen - Endbericht. Gelsenkirchen, www.zib.nrw.de

Prof. Dr. Gerhard Bosch
Dr. Georg Worthmann
Institut Arbeit und Technik
im Wissenschaftszentrum
Nordrhein-Westfalen
Munscheidstr. 14
D-45886 Gelsenkirchen

E-Mail: bosch@iatge.de
worthmann@iatge.de

Personale Effekte der Rekrutierung von Mädchen in technische Lehrberufe

1 Die Ausgangslage – Situation auf dem Arbeitsmarkt

Viele europäische Länder leiden unter Rekordarbeitslosigkeit, gleichzeitig beklagen zahlreiche Unternehmen die schlechte Qualität von BewerberInnen (Der Standard 2005). Manche Firmen versuchen schon aktuell Nachwuchs für die Zeit des Arbeitskräftemangels, der ab 2010 bzw. 2015 für Österreich prognostiziert wird, an ihr Unternehmen zu binden (Innreiter-Moser/Littringer/Stummer 2006, 83).

Eine Strategie, diese Situation zu verändern, ist es zu versuchen, für atypische BewerberInnen – in technischen Berufen sind das Frauen oder junge Mädchen – attraktiv zu werden. In Österreich wählen im Bereich der betrieblichen Ausbildungsberufe Jugendliche ihre Berufe sehr traditionell geschlechtersegmentiert. So begannen im Jahr 2003 ca. 50% der Mädchen eine Ausbildung als Verkäuferin, Friseurin oder Sekretärin, technische Berufe kamen unter den 10 meistgewählten Lehrberufen bei jungen Frauen nicht vor. 10% der Jungen lassen sich zu KFZ-Technikern ausbilden, auch die weiteren, am häufigsten gewählten Arbeitsgebiete liegen mit Ausnahme von Koch/Kellner und Verkäufer eher im technisch-handwerklichen Bereich (MUT 2005). In der BRD zeigt sich eine vergleichbare geschlechtersegmentierte Berufswahl (Granato 2004, 10).

Gerade in der Altersklasse, in der die Entscheidung über eine betriebliche Ausbildung (bis zum 15. Lebensjahr) getroffen wird, scheint die Familie den wesentlichen Einflussfaktor auf die Berufswahl ihrer Kinder darzustellen (Schmid 2002, 7). Die Selbstreferenzrahmen von Jugendlichen werden laut Literatur meist von den Eltern geschlechterstereotyp geprägt (z.B. Parsons/Adler/Meece 1984, 36f), sodass etwa Mädchen sowohl von Männern als auch von Frauen im Schnitt bei technischen Berufen schlechter bewertet werden (Giurleo 1997, 90).

Diese Phänomene im Arbeitsleben aufzubrechen, erfordert von betrieblicher Seite, die Personalpolitik verstärkt an Diversity-Ansätzen auszurichten.

2 Diversity und Gender

Im deutschsprachigen Raum sind die Forschungen zu Diversity jung, die Beiträge zur Bedeutung der multikulturellen Organisation - d.h. das organisierte und integrierte Zusammenarbeiten von Menschen mit Unterschieden - nehmen in der wissenschaftlichen Diskussion zu, wenn sie auch sehr kontroversiell

ausfallen (z.B. Gebert 2004; Sackmann/Bissels/Bissels 2002).

Der Begriff „Diversity“ in Organisationen umfasst ein breites Spektrum möglicher Vielfalt, die durch vielerlei Unterschiede zwischen den Menschen entsteht. Die angesprochenen Unterschiede werden in Diversity-Ansätzen nicht nur als Trennendes sondern auch als Verbindendes, im Sinne von Synergien und Facettenreichtum, gesehen (Aretz/Hansen 2003, 10).

Die wissenschaftliche Differenzierung möglicher Diversity-Merkmale hat unterschiedliche Systematiken hervorgebracht, in denen nach primären und sekundären Dimensionen (Loden/Rosener 1991, 21) wie Alter, Geschlecht, Rasse, sexuelle Orientierung etc. (primär) und Bildungshintergrund, Herkunft, Einkommen, Berufserfahrung u.a.m. (sekundär) unterschieden wird. Auch die unterschiedlichen sozialen Ebenen, etwa Faktoren der Individual-ebene, wie Identität, Stereotype, Persönlichkeit, der Gruppen- und Intergruppenebene und Faktoren im organisationalen Kontext, z.B. Organisationskultur, strukturelle/formale Integration, informale Integration, werden differenziert (Cox 1996). Schließlich schlagen Jackson/Ruderman (1996) vor, zwischen demografischer Diversität (Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Alter etc.), psychologischer Diversität (Werte, Einstellungen und Wissen) und organisationaler Diversität (etwa Dienstalter, hierarchische Stellung, Art der Beschäftigung) zu unterscheiden. Die genannten Typologisierung ergänzen einander und/oder überlappen sich teilweise.

Auf der Haltungs- und Verständnisebene kann Diversity nach Thomas/Ely (1996) in drei Ansätzen gefasst werden:

1. Fairness- und Diskriminierungsansatz: Hierbei geht es unabhängig von Unterschieden um eine faire Behandlung aller MitarbeiterInnen und damit um Verhinderung von Diskriminierung. Das heißt, der Arbeitsalltag wird so gestaltet, als gäbe es keine Vielfalt (Aretz/Hansen 2003, 16).
2. Marktzutritts- und Legitimitätsansatz: Durch Diversity soll der Zutritt zu diversen KundInnen gefunden werden. In der Belegschaft soll sich auch der potenzielle Markt spiegeln. Aretz/Hansen (2003, 17) kritisieren hierbei, dass Vielfalt nicht wirklich akzeptiert und integriert, sondern funktionalisiert wird. Stereotypisierungen sind damit Tür und Tor geöffnet.
3. Lern- und Effektivitätsansatz: Hier wird Diversity ganzheitlich – im Sinne von, dass jedes Belegschaftsmitglied seine individuelle Persönlichkeit nutzbringend für sich und die Organisation einbringen kann – verstanden, was zu hohen

Anforderungen an die Organisationsmitglieder führt (Aretz/Hansen 2003, 17).
Abhängig vom Zugang zum Themenkomplex „Diversity“ ergeben sich für die Personalarbeit in Organisationen unterschiedliche Anforderungen. Die Motive können von Marktzwängen (z.B. der monokulturelle Arbeitsmarkt liefert nicht genug „beste“ Arbeitskräfte) bis zum regelrechten Suchen nach Innovation durch Diversity reichen.

Während homogene Gruppen effizienter und schneller arbeiten, scheinen heterogene Gruppen innovativer und kreativer zu sein, was aber nur zum Tragen kommt, wenn „... die vielfältig zusammengesetzten Gruppen entsprechend trainiert werden“ (Krell 2002, 113). Das bedeutet, erst das „richtige“ Managen von Diversity führt auch zu Wettbewerbsvorteilen (Krell 2002, 107 f.). Eine besondere Rolle spielen dabei Führungskräfte auf allen Ebenen (Tondorf/Krell 1999).

Studien unterscheiden weiterhin zwischen sichtbaren und weniger sichtbaren Merkmalen von Teammitgliedern und verweisen auf deren Effekte im Organisationsalltag: So zeigen demografische (sichtbare) Merkmale eher affektive Konflikte, die zu negativen Auswirkungen auf Gruppenleistungen führen, und aufgabenbezogene Merkmale eher inhaltliche Konflikte, die als produktiv gelten (Sackmann/Bissels/Bissels 2002, 46).

Eine der sichtbaren demografischen Merkmalsausprägungen in Arbeitsgruppen stellt „Geschlecht“ dar. Entsprechend traditioneller geschlechtsspezifischer Bilder und Rollen ist der Arbeitsmarkt in Österreich nach wie vor stark zwischen Männern und Frauen segmentiert, so auch in der Automobilindustrie, in der die nachfolgende Untersuchung durchgeführt wurde.

3 „Just 4 Girls“ – ein innovatives Projekt der Magna Steyr

Die Automobilindustrie ist traditionell „Männer-dominiert“. Die Arbeitsanforderungen sind komplexer geworden, so dass neue Berufe erlernt werden müssen (z.B. Mechatronik). Zusätzlich wollen einige Firmen den Angebotsmarkt an potenziellen Auszubildenden – etwa junge Frauen – ausweiten, so auch die Firma in unserer Fallstudie.

Magna Steyr ist ein international tätiges Unternehmen in der Automobilbranche mit den Schwerpunkten Fahrzeugentwicklung und –bau. Magna International beschäftigt ca. 82.000 MitarbeiterInnen (Magna 2005), Magna Steyr als Tochtergesellschaft mit zwei Hauptwerken in der Nähe von Graz und weiteren 38 Standorten ca. 11.000 (Magna Steyr 2005). In Graz hat die Firma im technischen Bereich

folgende Lehrberufe: Elektrobetriebstechnik, Karosseriebautechnik, KFZ-Technik/Elektrik, Maschinenbautechnik, Mechatronik und Zerspanungstechnik. Die Ausbildungen dauern zwischen dreieinhalb und vier Jahren. Der Mädchenanteil ist im Bereich Karosseriebautechnik über-, bei Mechatronik und Maschinenbautechnik unterdurchschnittlich.

Magna Steyr nahm im Jahr 1999/2000 am österreichischen Modellprojekt zur Förderung von Chancengleichheit „Equality Management – Optimale Ressourcennutzung durch eine chancengerechte Personal- und Unternehmensführung“ teil. Die Hauptkonzentration dabei galt dem Handlungsfeld „Recruiting“. Die durchgeführten Aktivitäten fokussierten die Erhöhung des Frauenanteils im technischen Bereich, insbesondere die Steigerung des Mädchenanteils in den Lehrberufen. Mit dem Programm „Just 4 Girls“ sollte das verändert werden. Folgende Schritte wurden gesetzt:

- Zusammenarbeit mit den regionalen Schulbehörden
- Workshop mit BerufsorientierungslehrerInnen
- Elternabende in den Schulen
- Schnuppertage für Mädchen

Insgesamt wurde ein Informationspaket präsentiert, das für Mädchen ansprechend war und Magna Steyr als zukünftigen Arbeitsplatz attraktiv machte („Auto ist nicht nur Kraft-Männer-Öl, sondern auch Feinfühligkeit und Ästhetik“). Neben dem direkten Arbeitsplatz wurden auch die Arbeitsprozesse und ihre Verbindungen, von der Konzeption eines Tankdeckels bis zum Crashtest des fertigen Fahrzeugs, vorgeführt. Um Zusammenhänge im Unternehmen zu verdeutlichen, wurden damit die Gesamtheit und die Bedeutung der Einzelteile für das Endprodukt dargeboten.

Die Erwartungen wurden übererfüllt: Doppelt so viele LehrerInnen wie erwartet besuchten den Workshop und die Mädchenanzahl erreichte das Vierfache der Planzahlen.

Das besondere an „Just 4 Girls“ war der Versuch, die Mädchen umfassend anzusprechen. Beispielsweise waren an den einzelnen Schnupperstationen bewusst ausschließlich junge Frauen (Mädchen aus dem zweiten/dritten Lehrjahr) als Demonstratorinnen abgestellt, um möglichst Kommunikationsbarrieren zu vermeiden.

Das Programm wurde einmalig durchgeführt, wobei sich die Firma bei politischen Projekten wie „Girl's Day“ auch weiterhin beteiligt. Wie Tabelle 1 zeigt, führte die Initiative zwar zu einem kurzfristigen Erfolg, allerdings mit nachlassender Wirkung in den Folgejahren: Waren im Jahr 2002 32% der mit der Ausbildung beginnenden Jugendlichen Mädchen, so sank der Anteil auf 19,6% im Jahr 2003 und auf

16% im Jahr 2004.

Nichtsdestoweniger gab es eine Änderung der Geschlechterzusammensetzung, ursprünglich nur im Ausbildungszentrum und in den relevanten Außenstationen, nach der Ausbildungszeit ebenfalls in den Fachabteilungen. Bei einer Veränderung der Geschlechterverhältnisse von ca. 5-7% mehr Mädchen auf einen Anteil von 32% bzw. in den Folgejahren 19% und 16% an allen Auszubildenden steht zu erwarten, dass die Ausbildung bzw. Beschäftigung von Frauen auch im Produktionsbereich verstärkt zum Thema werden wird.

Tabelle 1: Lehrlinge im technischen Bereich der Magna Steyr.

Jahr	Lehrlinge gesamt	Prozent der aufgenommenen Lehrlinge weiblich	Prozent der Bewerbungen von Mädchen
2001	44	6,82%	7,90%
2002	50	32,00%	16,03%
2003	51	19,61%	8,98%
2004	50	16,00%	10,09%

Quelle: internes Dokument der Personalentwicklung der Magna Steyr.

4 Methodologie und Forschungsdesign

Im Rahmen der Abschlussevaluierungen des genannten E-Quality-Projekts interviewten die AutorInnen 2003 (a) den Leiter der Personalentwicklung, der auch für die Lehrlingsausbildung zuständig ist und (b) sechs weibliche Auszubildende der Magna Steyr. Des Weiteren wurden (c) zwei KontaktlehrerInnen in Graz und Umgebung befragt. Fokus der Forschung im Jahr 2003 waren Gründe und Hemmnisse für die atypische Berufswahl der jungen Mädchen.

Im Juli 2005 fanden Folgeinterviews statt. Es wurden (a) wieder der Leiter der Personalentwicklung und (b) eines der Mädchen, das wir schon 2003 befragt hatten, aber (c) diesmal auch vier Ausbildungsmeister und (d) zwei männliche Auszubildende im zweiten Lehrjahr interviewt. Fokus waren die internen Prozesse und Bilder. Die Fragenblöcke umfassten mögliche Änderungen durch die verstärkte Hereinnahme von Mädchen in technische Lehrberufe und Erfahrungen der unmittelbar Betroffenen.

Alle Interviews wurden problemzentriert durchgeführt, aufgezeichnet und anschließend transkribiert,

paraphrasiert und verdichtet. Ziel der Methode war es, aus dem analysierten Fall Hypothesen zu generieren.

5 Hypothesen und Effekte

Hypothesen

Die Auswertung der Interviews ergibt folgende Hypothesen, die auch im Sinne von Empfehlungen bei ähnlichen Programmen interpretiert werden können:

Hypothese 1: Vielfalt an sich ist kein Wert im Produktionsbereich

Die in der Literatur geäußerten möglichen Vorteile von Diversity werden in Produktionsbetrieben im

Normalfall nicht gewünscht. Ziel ist Effizienz, die eher mit homogenen Arbeitsgruppen als mit heterogenen gewährleistet ist. Im Hinblick auf Koordination und Konfliktmanagement wird der Aufwand als zu hoch angesehen (Gebert 2004, 425; Sackmann/Bissels/Bissels 2002, 49).

„Ich glaube nicht, dass Vielfalt an sich wirklich erstrebenswert ist. ... ich glaube was wichtiger ist, ist eine Haltung der Offenheit gegenüber verschiedenen Gruppen.“ (I1,13,4).

„...da sollte ein Betrieb meines Erachtens das Prinzip haben „der Beste bekommt den Job ganz egal welche Herkunft er hat, ob das männlich oder weiblich ist. dann hast du automatisch Vielfalt herinnen, mit der du dich vielleicht auseinandersetzen musst ... ich sage, die Qualifikation zählt ...dann kann man auch wirklich etwas tun, wenn der Gesamtnutzen insgesamt erkennbar ist.“ (I1,13,4 – 14,3)

Ziel ist eine Homogenisierung – Begleitmaßnahmen für unterschiedliche Zielgruppen werden gefördert, aber mit dem Ziel, Effizienz durch Homogenität zu schaffen. Offenheit ist die Methode, Unterschiedlichkeit in den Eingangsbedingungen abzugleichen. Damit wird nach Krell (2002, 108) trotz bestehender Vielfalt sehr beständig und erfolgreich an so genannten „homogenen Idealen“ festgehalten. Bei Hypothese 1 zeigt sich zwischen den befragten Gruppen kein erkennbarer Unterschied.

Hypothese 2: Mädchen in technischen Berufen befinden sich in einer „Token-Situation“

Mädchen stellen in allen technischen Berufsrichtungen bei Magna Steyr eine Minderheit dar. Das gibt ihnen einen eigenen Status. Sie sind aufgrund

ihres Geschlechtes besonders „sichtbar“, was einerseits als positiv anspornend erlebt werden kann und andererseits negativ hohen Druck bedeuten kann (Kanter 1977, 210f).

„Weil wir Frauen müssen uns erst einmal beweisen am Anfang“. (I2, 2, 7) „... und auffallen tust du da gleich einmal“ (I2, 4, 4).’

Andererseits greifen die Medien Mädchen in technischen Lehrberufen besonders heraus.

„Wenn ein Betrieb drei Mädchen aufnimmt, dann steht er in der Zeitung. Nimmt er 50 Buben auf, interessiert es keinen Menschen“ (I3, 6, 7).

Hierbei treten unterschiedliche Wahrnehmungen auf, sehen die Auszubildenden die Mädchen und diese auch sich selbst eindeutig in einer Token-Situation (Kanter 1977, 210f), so deuten die Jungen dies nur für die Anfangsphase so.

Hypothese 3: Personalmarketing für Mädchen in technische Berufe muss wiederholt und auf unterschiedlichen Ebenen betrieben werden.

Personalpolitische Änderungen beim Ansprechen von unterschiedlichen Gruppen für die Lehrlingsausbildung benötigt ein differenziertes Personalmarketing (Innreiter-Moser/Stummer 2003, 7f). Geschlechtsspezifische Berufsbilder sind in unserer Gesellschaft tief verwurzelt und können auch nicht mit Einmalmaßnahmen wie „Just 4 Girls“ aufgebrochen werden.

Um hier dauerhafte Wirksamkeit zu erreichen, müssen nicht nur Mädchen zumindest derzeit für technische Berufe laufend beworben werden, sondern auch die dominant prägenden Institutionen (Schule, Familie u.a.).

„... das gehört viel mehr gezeigt, dann trauen sie [die Mädchen] sich auch mehr“ (I3, 8, 12)

„Das heißt also, wenn man nicht sehr vehement am Markt auftritt, dann kommen die Mädchen trotzdem nicht, auch wenn man vielleicht das Image hat einer mädchenfreundlichen Lehrwerkstätte. ... ständig zu informieren, und ständig zu bekneien und sehr darum zu ringen, dass Mädchen bereit sind in die technische Lehrausbildung zu kommen.“ (I1, 2, 2).

„Es geht einfach darum, dass das im Kopf der Eltern und im Kopf der Lehrer ist.“ (I3, 15, 7).

„... es müsste generell ein bildungspolitisches Thema werden ... ich versuche Schritt für Schritt Interessensträger und Körperschaften dafür zu gewinnen, da nachhaltiger ... und da konkreter und systematischer zu sein ... in der Volksschule anfangen und Kindergarten möglicherweise, und die sehr viel mit dem zu tun haben, dass sich die Berufsorientierung auch mit Eltern auseinandersetzt und nicht nur mit den Kindern selbst.“ (I1, 11, 1)

„... wir müssen, wenn wir das wirklich weiterhin betreiben und weiterhin wollen ..., dann muss man permanent Werbung machen. Es geht nicht anders.“ (I4, 4, 5).

Bei Hypothese 3 herrscht weitgehend Einigkeit zwischen den InterviewpartnerInnen, es werden häufig das Elternhaus und die Schulen, insbesondere von den Mädchen auch die BerufsorientierungslehrerInnen kritisiert.

Beabsichtigte Effekte

„Just 4 Girls“ wirkte sich zahlenmäßig positiv aus, d.h. die Zielgröße wurde erreicht, die Auszubildenden konnten aus einer wesentlich größeren Bewerberanzahl ausgewählt werden und somit weiterhin eine sehr hohe Qualität aufrechterhalten werden.

Wie es scheint, passen sich die Mädchen größtenteils an das herrschende Berufsbild an, und es wird berichtet, dass die Jungen ihren Sprachgebrauch tendenziell mäßigen. Wie es ein teilnehmendes Mädchen ausdrückte: „Alleine dadurch, dass ich so lange mit den Männern arbeite, bin ich schon auch anders geworden. Also man passt sich irgendwie schon an“ (I2, 7, 4). Auch die befragten Jungen kommentierten es wie folgt: „Also sie passt sich nachher schon quasi an, sie schauen sich so quasi die Burschen an...“ (I6, 5, 14).

Insgesamt ist der Frauenanteil an den Beschäftigten bei Magna Steyr gestiegen. Das hängt zwar nur in kleinem Maße mit den Auszubildenden zusammen. Den Anteil der Frauen an allen Beschäftigten weiter zu erhöhen, ist aber durchaus ein langfristiges Ziel der Firma.

Unbeabsichtigte Wirkungen

In manchen Lehrberufen waren nach Meinung der Ausbildungsmeister zu viele Mädchen, die als Gruppe schwierig zu leiten waren. Sie hatten keine bis wenig Erfahrung mit der Dynamik der Mädchen untereinander und der Einbringung von „Privatempfinden“. Von männlichen Gruppen war ihnen dies nicht bekannt. Mädchen wurde in der Befragung nachgesagt, interne Konkurrenz anders auszutragen und die Erhöhung über einen „gesunden“ Anteil scheint negativ zu wirken. „... weil wenn mehr Mädchen sind, da habe ich zu viel gestritten“ (I2, 2, 3). „Aber man muss immer damit rechnen, wenn mehrere [Frauen] beieinander sind, dass da mehr gestritten wird“ (I2, 11, 3). „Nein, Konflikte, interessanterweise die Mädchen untereinander. Also, nicht mit den Auszubildenden, nicht mit den Burschen, untereinander. Also da hapert es am meisten“ (I3, 9, 4).

Betriebliche Anpassungen gibt es laufend bei der Kleidung: Die Anfangsprobleme, dass Schuhe, Kleidung und Arbeitshandschuhe für Mädchengrößen

nicht vorhanden waren, sind gelöst, von kleineren Schwierigkeiten wird aber noch weiter berichtet.

6 Resümee

Der vorliegende Beitrag ist eine Untersuchung über personale Effekte des Einbindens von Mädchen in technische bisher monokulturell männlich besetzte Lehrberufe. Bei oberflächlichem Hinsehen offenbaren sich kaum Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Auszubildenden, Abweichungen tauchen lediglich peripher auf. Motiv dafür scheint ein Firmencommitment im Sinne des Fairness- und Diskriminierungsansatzes zu sein. Magna Steyr setzte mit „Just 4 Girls“ einmalig einen Schwerpunkt und signalisierte damit, dass junge Mädchen als Auszubildende nachgefragt werden und auch dieselben Chancen haben wie Jungen.

Besonderheiten im Personalmarketing werden akzeptiert, ansonsten betonen alle Befragten, eine absolute Gleichbehandlung der Auszubildenden zu verfolgen. Die weiblichen Auszubildenden scheinen sich den bestehenden Berufsnormen entsprechend anzupassen, auffallend zeigte sich auch eine äußerst männliche Sprache aller InterviewpartnerInnen. Homogenität fördert Effizienz und ist von den Ausbildungsmeistern gewünscht. Verschiedene Äußerungen in den Interviews zeigen dennoch, dass auch bei Magna Steyr die Auszubildenden ein unterschiedliches Geschlecht haben, Obwohl alle Befragten beteuern, sie absolut gleich zu behandeln. Eine dauerhafte Wirksamkeit der untersuchten personalpolitischen Maßnahmen ist zwar sichtbar, wenn auch schwach ausgeprägt. Eine Ausstrahlung auf andere Betriebe ist trotz breiter politischer Propagierung von „Frauen in technische Berufe“ nicht erkennbar. Um dies zu erreichen, müsste voraussichtlich an gesellschaftlich dominanten Institutionen angesetzt werden. Studien aus der BRD berichten von ähnlichen Vorgehensweisen und auch vergleichbaren Schwierigkeiten (vgl. BIBB 2003; Granato 2004; Ernst u.a. 2006).

7 LITERATUR

- Aretz, Hans-Jürgen, Katrin Hansen (2003): Erfolgreiches Management von Diversity. Die multikulturelle Organisation als Strategie zur Verbesserung einer nachhaltigen Wettbewerbsfähigkeit; in: *ZfP*, 17 (1), 9-36
- BIBB (2003): Auszeichnung für Innovative Berufsbildung. Hermann-Schmidt-Preis 2003; in: *BWPspezial*, 8, 1-12
- Cox, Taylor H., Stacy Blake (1991): Managing cultural diversity: implications for organizational competitiveness; in: *Academy of Management Executive*, 5 (3), 45-56
- Der Standard (2005): Qualitätsprobleme waren vorhersehbar. Georg Toifl, Bundesobmann Gewerbe und Handwerk der Wirtschaftskammer im Interview, 1. Februar
- Ernst, Helmut, Liane Mähler, Ralph Schott, Ute Vater (2006): Unterstützungssysteme für Betriebe. Strategien zur Integration von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf. BIBB, Bonn
- Gebert, Diether (2004): Durch diversity zu mehr Teaminnovativität? Ein vorläufiges Resümee der empirischen Forschung sowie Konsequenzen für das diversity Management; in: *DBW* 64 (1), 412-430
- Giurleo, Susan (1997): Persisters and Career Changers in Technical Careers. Are There Gender Differences? in: Helen S. Farmer and Associates (1997): *Diversity & Women's Career Development. From Adolescence to Adult*. Thousand Oaks u.a., 81-94
- Granato, Mona (2004): Potenziale junger Frauen nutzen; in: *ibv*, 22, 7-18
- Innreiter-Moser, Caecilia, Marianne Littringer, Harald Stummer (2006): Führung in Teilzeit – Geschlechtsspezifische und organisationale Bedingungen; in: R. Bendl (Hg): *Betriebswirtschaftslehre und Frauen- und Geschlechterforschung – Empirische Ergebnisse zur Standortbestimmung der Betriebswirtschaftslehre*. Frankfurt/Main, 81-101
- Innreiter-Moser, Caecilia, Harald Stummer (2003): Achieving Diversity? Paper presented at the 19th EGOS conference. Copenhagen, July 3-5
- Jackson, Susan E., Marian N. Ruderman (Hg.) (1996): *Diversity in Workteams. Research Paradigms for a Changing Workplace*. Washington, D.C
- Kanter, Rosabeth M. (1977): *Men and Women of the Corporation*. New York
- Krell, Gertraude (2002): Diversity Management. Optionen für (mehr) Frauen in Führungspositionen? in: Sibylle Peters, Norbert Bense (Hg.): *Frauen und Männer im Management. Diversity in Diskurs und Praxis*. Wiesbaden, 105-120
- Loden, Marilyn, Judy B. Rosener (1991): *Workforce America!: Managing Employee Diversity as a Vital Resource*. Homewood
- Magna (2005): Homepage der Magna Firmengruppe. URL: <http://www.magna.com>. dl: 3.09.2005
- Magna Steyr (2005): Homepage der Magna Steyr. URL: www.magnasteyr.com. dl: 3.09.2005
- MUT (2005): Mädchen und Technik. URL: <http://www.mut.co.at>. dl: 1.09.2005
- Parsons, Jaquelynn E., Terry Adler, Judith L. Meece (1984): Sex differences in achievement: A test of alternate theories; in: *Journal of Personality & Social Psychology* 46 (1), 26-43
- Sackmann, Sonja, Sandra Bissels, Sandra, Thomas Bissels (2002): Kulturelle Vielfalt in Organisationen: Ansätze zum Umgang mit einem vernachlässigten Thema der Organisationswissenschaften; in: *DBW* 62 (1), 43-58
- Schmid, K. (2002). Familie und Berufswahl. Paper presented at the ÖIF-Symposium „Zwischen Identität

und Provokation. Das Spannungsfeld Jugendliche- Erwachsenwerden Familie“. Strobl/Austria, 21. November

Thomas, David A., Robin J. Ely, (1996): Making Differences Matter: A New Paradigm for Managing Diversity; in: HBR 74, 79-90

Ass.-Prof. Dr. Cäcilia Innreiter-Moser
Johannes Kepler Universität Linz
Institut für Organisation und Institut für Frauen- und
Geschlechterforschung
Altenberger Straße 69
A-4040 Linz, Österreich

Dr. Harald Stummer
Johannes Kepler Universität Linz
Institut für Internationale Unternehmensführung und
Institut für Personalwirtschaft
Altenberger Straße 69
A-4040 Linz, Österreich

Tagungsbericht

Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft – Forschung im Dialog

Die beiden Sektionen Frauen- und Geschlechterforschung und Arbeits- und Industriesoziologie der Deutschen Gesellschaft für Soziologie haben am 28./29. April 2006 zu einer ersten gemeinsamen Tagung in das Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund eingeladen. Die Zukunft gesellschaftlicher Arbeit vor dem Hintergrund sich wandelnder Arbeits- und Geschlechterverhältnisse stand im Mittelpunkt der zweitägigen Tagung, an der über 100 WissenschaftlerInnen teilgenommen haben. Ziel war der Dialog zwischen den beiden Sektionen. Zum Einstieg in die drei Forschungsfelder erfolgte jeweils ein Statement aus jeder Sektion.

Dienstleistungen: Interaktive Arbeit, Wissensarbeit und Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen

Martin Baethge (SOFI Göttingen) machte den Auftakt mit einem Statement zu „Industrialismus und Familialismus“. Als eine der Nachwirkungen des Industrialismus und seines familialen Modells des männlichen Alleinernährers habe Dienstleistungsforschung noch keine Leistungs- und Arbeitsorganisationsnormen für die verschiedenen Formen von Dienstleistungen entwickelt; zudem fehle eine Definition von Produktivität für die verschiedenen Formen von Dienstleistungen bisher. Hier müsse Dienstleistungsforschung ansetzen, nach Ansicht Baethges aber nicht nur Arbeitsforschung sein, sondern den sozioökonomischen Kontext von Dienstleistungsarbeit berücksichtigen.

Hildegard Maria Nickel (Humboldt-Universität Berlin) hat sich in ihrem Statement mit „Tertiärisierung, (Markt-)Individualisierung, sozialer Polarisierung – neuen Konfliktlagen im Geschlechterverhältnis“ auseinandergesetzt. Sie thematisierte neben den Chancen für Frauen, die durch das Aufbrechen traditioneller Arbeitsmarktstrukturen entstehen, auch die weiter bestehenden Segmentationen – z.B. die Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich hochqua-

lifizierter, wissensintensiver Dienstleistungen – und neuen sozialen Risiken für Frauen im Erwerbsleben z.B. durch Teilzeitarbeit oder soziale Dienstleistungen als Niedriglohnssektor. Inklusion über Erwerbsarbeit könne nur gelingen über eine Neubewertung von Feldern wie z.B. Wissens- oder Sorgearbeit. Die auf das Individuum zurückverlagerte Durchsetzung von Gleichberechtigung berge auch die Gefahr einer Polarisierung unter den Frauen.

Die beiden Vorträge und nachfolgenden Diskussionen zeigten, dass gerade Dienstleistungen das Feld sind, an welchem die hohe Bedeutung der Verschränkung von Erwerbsarbeit und Geschlechterarrangements besonders deutlich wird.

Nach diesem diskursiven Auftakt folgte der erste Fachvortrag von *Hedwig Rudolph* (Wissenschaftszentrum Berlin) über „Geschlechterhierarchische Konturen der Projektarbeit in Unternehmensberatungen“. Sie stellte Ergebnisse einer Studie zu Unternehmensberatungen in Deutschland vor. Die Sicherung der Definitionsmacht gegenüber den Kunden geht in den Beratungsunternehmen einher mit der Etablierung einer männlichen Kultur der Elite. Der formal propagierten Ansicht, Geschlechtergleichheit sei verwirklicht, stehen u.a. der geringere Anteil an Frauen (25%), ausgeprägte vertikale und horizontale Segregationen und ein ausgeprägter ‚gender subtext‘ in Form verdeckter, machtbasierter Arrangements (Forderung nach unbegrenzter Zeit/Verfügbarkeit, informelle Netzwerke und Leistungsinszenierung) gegenüber.

In der Diskussion wurde vor allem die Verknüpfung dieses gerade in dieser Branche besonders gut sichtbar werdenden „neoliberalen Paradigmas“ mit konservativen Geschlechtermodellen und die lange vorherrschende männliche Kultur im Management lebhaft diskutiert.

Wolfgang Dunkel (ISF München) und *Margit Wehrich* (Universität München) machten einen handlungstheoretischen Vorschlag zur Verbindung von Geschlechter- und Arbeitssoziologie und verknüpften Interaktion, Geschlecht und Arbeit in ihrem Vortrag „Doing Gender in der interaktiven Arbeit“. Am Beispiel der Friseurdienstleistungen entwickelten sie ihr Konzept des „working gender“ und gingen der Frage nach, wie Geschlecht zur Lösung der

Abstimmungsprobleme bei interaktiver (Dienstleistungs-)Arbeit genutzt wird. Die drei Dimensionen „gendering in work“, „working with gender“ und „working on gender“ böten sich zur Erklärung des strategischen Einsatzes von Geschlecht im Prozess der Dienstleistungserbringung an.

In der Diskussion wurde die Notwendigkeit weiterer Forschung zur Bedeutung von Gender für die Qualität von Dienstleistungen und Art und Weise deren Erbringung hervorgehoben.

Im abschließenden Beitrag zum ersten Dialogfeld analysierte *Birgit Riegraf* (Universität Bielefeld) die Konzepte des New Public Management unter der geschlechtsspezifischen Perspektive. Als Referenzbeispiel diente ihr dabei Neuseeland. Bei der Umsetzung radikaler Konzepte des New Public Managements und der Neudefinition öffentlicher Aufgaben durch Bezug auf rational-choice-Modelle bestehe die Gefahr einer Retraditionalisierung der Geschlechterverhältnisse, z.B. durch Privatisierung zentraler Bereiche der Daseinsfürsorge, durch Rückverlagerung von Reproduktions-/Careaufgaben in die Familien, Kirchen, Non-Profit-Organisationen, durch Ausdünnung der mittleren Managementebenen in der Verwaltung und durch die Einstellung bisheriger öffentlicher Gleichstellungsmaßnahmen.

Da jedoch auch die Ausgrenzungseffekte des traditionellen bürokratischen Systems nicht gelehnet werden könnten, stellte sich vor allem auch in der Diskussion die Frage, ob und inwiefern gemäßigte Varianten des NPM, z.B. durch genau definierte Qualitätsstandards oder eine Neutarierung des Verhältnisses Staat/Markt und Zivilgesellschaft, tatsächlich Chancen zum Aufbrechen traditioneller Geschlechterarrangements bieten könnten.

Arbeiten in der globalen Ökonomie und in den Verhältnissen von ‚Gender, Race and Class‘

Ilse Lenz (Universität Bochum) setzte sich in ihrem Statement „Die Globalisierung der Arbeit und die Rekonfigurationen von Geschlecht, Klasse, Kultur“ mit transnationalen Unternehmen und deren Auswirkungen auf nationale und betriebliche Geschlechterarrangements und -ungleichheiten auseinander. Am Beispiel der Entwicklungen u.a. in Malaysia und Südkorea verdeutlichte sie das Zusammenwirken lokaler Gender- und Arbeitskultur mit dem im Unternehmen vorherrschenden Produktionsparadigma und nationalen/internationalen Politikvorgaben. Gerade transnationale Unternehmen übernehmen in der Regel nicht die regionale Arbeitskultur, es entstehen in den Unternehmen neue Segmentationslinien, z.B. nach Ethnizität, Geschlecht und/oder der Unterscheidung Stammbegschaft/Randbegschaft.

Boy Lüthje (Universität Frankfurt) ergänzte die Thematik in seinem Vortrag „Desorganisierter Despotismus“. Globale Produktion, Arbeitsmigration und geschlechtliche Diskriminierung in China“ um den Aspekt der „netzwerkbasierten Massenproduktion“. Vor allem in der IT-Branche führten derart komplexe, weltweit verteilte Produktionssysteme zu einer Segmentierung/Taylorisierung der Produktion auf höchstem technischen Niveau und gingen einher mit geschlechtlicher und sozialer Diskriminierung als einem zentralen Konstitutionsmoment der „Kernbelegschaften“.

Brigitte Schulze (Universität Frankfurt) beschrieb, wie sich marginalisierte Frauen „jenseits von kapitalistisch funktionaler Arbeit erleben, erinnern, erzählen, erträumen“. Im Rahmen eines Videofilmprojektes hat sie die Arbeits-/Lebens- und Erfahrungsräume indischer Dalit-Frauen (die „Unberührbaren“) aufgegriffen. Sie plädierte dafür, die sich meist nur um mehrwertschaffende Arbeit drehenden Diskurse um den Aspekt der Subsistenzarbeit zu ergänzen.

Karrieren, Lebensentwürfe und Arbeitsbiographien im Wandel der Arbeits- und Geschlechterarrangements

In seinem Statement zur „Subjektivierung der Arbeit und Subjektivierung von Arbeitskraft“ widmete sich *Günter Voß* (TU Chemnitz) dem Idealtypus des Arbeitskraftunternehmers. Selbst-Kontrolle, Selbst-Ökonomisierung und Selbst-Rationalisierung seien an sich zwar genderneutral gedacht, deren Erscheinungen jedoch sozial different und geschlechtsspezifisch konnotiert. Zugespißt mündet er in der Frage, ob Frauen andere Subjektqualitäten hätten, die sie besonders geeignet machten für den Arbeitskraftunternehmer.

Sylvia Wilz (FernUniversität Hagen) erinnerte in ihrem Statement zu „De-Institutionalisierung, Individualisierung und Personalisierung?“ daran, dass die Frage, inwieweit Geschlecht vor dem Hintergrund sich wandelnder Arbeitsarrangements tatsächlich als Zuweisungskriterium an Bedeutung verliere, auf der Basis vorliegender Untersuchungen nicht beantwortet werden könne. Zwar könnte rein auf der Basis von Geschlecht keine Berufskarriere per se ausgeschlossen werden, statistisch seien Geschlechterungleichheiten aber nach wie vor wirksam. Statt sich zu sehr an einem Idealtypus wie dem Arbeitskraftunternehmer zu orientieren, schlug sie drei Analyseebenen vor: die Beziehung zwischen Person und Organisation, zwischen Person und Markt und der Person zu sich selbst bzw. den gesellschaftlichen Strukturierungsprinzipien.

Auch in der Debatte wurde vor allem die Frage der Handhabbarkeit des Modells des Arbeitskraft-unternehmers für die empirische Forschungspraxis kritisch diskutiert. Die doppeldeutige Verwendung des Begriffes der Subjektivierung wurde problematisiert, welcher sowohl negativ als Verschärfung von Entfremdung als auch positiv im Sinne der Selbstbestimmung der Arbeit gebraucht werde.

Stefanie Ernst (Universität Hamburg) thematisierte in ihrem Vortrag „Verdichtung, Flexibilisierung und Selbstvermarktung“ Fremd- und Selbstzwänge in hochqualifizierten, prekären Beschäftigungsfeldern und die jeweiligen Bewältigungsstrategien der Individuen. Im Vortrag und der anschließenden Diskussion wurden die Vorzüge debattiert, die Figurationsoziologie N. Elias' zu nutzen, um dem Begriff der Subjektivierung den der Selbstregulierung entgegenzusetzen.

Basierend auf einer Studie zu Erwerbsarbeit und dem Einfluss von Geschlechtlichkeit auf Erwerbsbiographien stellte *Ute Luise Fischer* (Universität Dortmund) in ihrem Vortrag „Krise der Arbeit, Krise der Sinnstiftung“ die Unterschiede der Lebensgestaltung von Männern und Frauen in den Mittelpunkt ihrer Überlegungen. Die Arbeit als Quelle für Einkommen und Lebenssinn gerate im Zuge der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses und der steigenden Arbeitslosigkeit unter Druck. Geschlechterarrangements und bestehende gesellschaftliche Anerkennungsgefüge wandeln sich, allerdings fehlt es nach wie vor an gesellschaftlicher Anerkennung für nicht marktförmig organisierte Arbeit. Der ökonomische Druck führe teilweise sogar zu einer Renaissance des „Ernährermodells“.

Michael Frey und *Almut Kirschbaum* (Humboldt-Universität Berlin) veranschaulichten am Beispiel des Deutsche Bahn-Konzerns die möglichen Folgen von Vermarktlichung und Subjektivierung für die Beschäftigten. Der Wandel betrieblicher Geschlechterverhältnisse durch Vermarktlichung und Subjektivierung von Arbeit biete riskante Chancen der geschlechterpolitischen Gestaltung. Bei der Deutschen Bahn lasse sich seit der Privatisierung im Prinzip eine De-Thematisierung von Geschlecht und eine Individualisierung der Durchsetzung von Egalitätsansprüchen feststellen. Es eröffneten sich neue Chancen für die Synchronisation von Arbeit und Leben durch die Möglichkeit des Aushandelns individualisierter Commitments, die allerdings in hohem Maße von der individuellen Verhandlungsmacht der Leistungsträgerinnen abhängig seien. Insbesondere diese These des noch am Beginn stehenden Projektes – die Vermarktlichung und das Subjekt als Ansatzpunkte und Chance zur Ermächtigung der Subjekte durch Stärkung von Selbstbefähigung und Selbstver-

treterungskompetenz – wurde in der anschließenden Diskussion aufgegriffen. Infrage gestellt wurde, ob sich Vereinbarkeitswünsche wirklich individuell ausstragen ließen bei gleichzeitiger De-Thematisierung von Geschlecht.

Nach Impulsreferaten von *Regina Becker-Schmidt* (Universität Hannover), *Monika Goldmann* (Sozialforschungsstelle Dortmund), *Dieter Sauer* (ISF München), *Klaus Dörre* (Friedrich-Schiller-Universität Jena), *Ingrid Kurz-Scherf* (Philipps-Universität Marburg) entspann sich in der abschließenden Podiumsdiskussion eine lebhaft Diskussions zur „Zukunft der Arbeitsgesellschaft“ zwischen den Referent/innen und dem Publikum, in welcher sich querschnittsartig die wichtigsten Argumentationslinien dieser spannenden und anregenden Tagung widerspiegeln: Weitgehend einig war man sich darüber, dass Verschiebungen in den Sphären des kapitalistischen Systems traditionelle Geschlechterhierarchien in Bewegung bringen. Die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Subjektivitätspotenzialen durch Frauen blieb allerdings ein eifrig diskutiertes Thema. Auch die Rückkehr sozialer Ungleichheit durch prekäre Beschäftigung und in diesem Zusammenhang das Infragestellen von traditionellen – Männern und Frauen zur Verfügung stehenden – Identitätskernen (Entweiblichung und Zwangsfeminisierung) machten deutlich, dass Arbeitsforschung die gesamte Lebens- und Arbeitswelt berücksichtigen muss und sich hier z.B. nicht nur auf die Vereinbarkeitsproblematik beschränken darf. Androzentrische Denkfiguren wie z.B. der männliche Facharbeiter als Vorlage für die Subjektivierungsthese oder der Normalverdiener als Vorlage für die Prekarisierungsthese sind hier eher ein Hindernis. Angesichts derart vielschichtiger gesellschaftlicher Wandlungsprozesse ist mit Blick auch auf die EU-Ebene und den von dort wirkenden Regulierungen die Frage, inwiefern sich die Aufgaben der Gleichstellungspolitik verändern und welche Gefahren eine derart ökonomisch konnotierte Gleichstellungspolitik mit sich bringt.

Die während der gesamten Tagung sehr produktive Diskussion bot die Möglichkeit, Einblicke in den jeweils anderen Forschungsstrang gewinnen zu können. Es gelang erfolgreich Querschnittsthemen zu identifizieren und die Notwendigkeit der inhaltlichen Verknüpfung zukünftiger Debatten und Forschung in den beiden Forschungsrichtungen, über das bisher erfolgte Maß hinaus, zu unterstreichen. Die Beiträge der Tagung werden Anfang nächsten Jahres beim VS Verlag für Sozialwissenschaften veröffentlicht.

Melanie Roski (Dortmund)

Rezensionen

Sennett, Richard: Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin: Berlin Verlag, 2005. 160 Seiten, ISBN 3-8270-0600-7, 18,00 €

Aufgefordert, seine Forschungen der letzten Jahre zum Thema „Arbeit“ zusammenzufassen, entstand das neue Buch von Richard Sennett „Die Kultur des neuen Kapitalismus“, das eng an die Überlegungen seines letzten Bestsellers „Der flexible Mensch“ anknüpft.

Im Mittelpunkt des Werks von Sennett steht die These, dass es im zunehmend global agierenden Kapitalismus zu einer Auflösung zentraler und fest gefügter Institutionen sowohl des Staates als auch nationaler Unternehmen kommt, wobei diese Fragmentierung von Großinstitutionen – entgegen den ursprünglichen Annahmen der unorthodoxen Linken der sechziger/siebziger Jahre des vorherigen Jahrhunderts – dann allerdings nicht zu mehr Freiheit und Gemeinschaft, sondern vielmehr zu Desorientierung, Entwurzelung und Vereinzelung führt. Das Sterben der staatssozialistischen Institutionen des früheren Ostblocks ist dabei für Sennett ebenso Teil dieses Auflösungsprozesses, wie die im Westen um sich greifende Diversifikation klassischer Unternehmensstrukturen und die Zerschlagung großer öffentlicher Bildungs-, Gesundheits- und Sozialkörperschaften, die als klassische Bürokratien durch Lean-Management und Staatsabbau gezielt zur Disposition gestellt werden. Diese Erosion fest gefügter Strukturen ist für viele Menschen – so Sennett – auch mit einer Fragmentierung ihres Lebens verbunden: „Der Arbeitsplatz ähnelt eher einem Bahnhof als einem Dorf. Die Anforderungen des Arbeitslebens haben eine Desorientierung des Familienlebens mit sich gebracht. Und die Migration ist die Ikone des Globalisierungszeitalters, das uns drängt, weiterzuziehen statt uns niederzulassen. Die Zerschlagung der Institutionen hat nicht zu mehr Gemeinschaft geführt“ (S. 8).

Aus diesen Prozessen ergibt sich nach Sennetts Analyse eine neue Anforderungskultur an den so entgrenzten Menschen, der nun unter instabilen sozialen Bedingungen prosperieren soll. Gefordert ist ein neuer Umgang mit Zeit, Qualifikation, Erfahrung und Gewohnheit. So muss man mit volativen Beziehungen zurechtkommen und sich darin dann selbst verorten

können; einmal Erlerntes und Erarbeitetes gilt es ständig zur Disposition zu stellen, um eigene Kompetenzen gegen Optionen auf Neues einzutauschen; und schließlich wird man sich auf Erworbenes und Erfahrenes nicht mehr berufen oder stützen können, sondern hat jederzeit das Alte zugunsten prospektiver Leistungen zu opfern. Das Urteil Sennetts über diese Art neuer Anforderungskultur ist unzweideutig: „Ein kurzfristig orientiertes, auf mögliche Fähigkeiten konzentriertes Ich, das vergangene Erfahrungen bereitwillig aufgibt, ist – freundlich ausgedrückt – eine ungewöhnlich Sorte Mensch. Die meisten Menschen sind nicht von dieser Art. Sie brauchen eine durchgängige Biographie, sind stolz darauf, bestimmte Dinge gut zu können, und legen Wert auf die Erfahrungen, die sie in ihrem Leben gemacht haben. Das von den neuen Institutionen erhobene Ideal verletzt viele der in ihnen lebenden Menschen“ (S. 10).

Die zentrale Schlussfolgerung Sennetts liegt nun darin, dass diese Kultur des neuen Kapitalismus auch eine neue Politik „ausbrütet“ (S. 107), die auf einer gleichsinnigen Konsumentenmentalität basiert, indem auch hier eher kurzfristiges Denken und optionaler Erfolg als langfristige Prozesse politischer Veränderungen mit den entsprechenden Entbehrungen und Anstrengungen vorherrschend sind. Für eine progressive Politik hält Sennett diesen Megatrend jedoch für äußerst kontraproduktiv: „Die Kultur des neuen Kapitalismus ist auf einzelne Ereignisse, Transaktionen und Eingriffe ausgerichtet. Progressive Politik ist dagegen auf dauerhafte Beziehungen und akkumulierte Erfahrungen angewiesen. Kurz gesagt, die nichtprogressive Tendenz der neuen Kultur besteht darin, wie sie mit Zeit umgeht“ (S. 140).

Folgt man den brillanten Gedankengängen Sennetts, so bleiben am Ende wenig Zweifel an seiner Überzeugungskraft, es sei denn, es meldet sich ein methodischer Vorbehalt, der dann aber auch inhaltliche Konsequenzen hätte: Sennett erarbeitet – wie er selber ausweist (S. 13 f.) – eine ethnographische Analyse, die sich bemüht das nachzuzeichnen, was die Menschen in den Betrieben und in ihrem Leben als Beschreibungen und Verarbeitungen ihrer gesellschaftlichen Situation äußern und zugleich zu verstehen glauben. Dass dabei das Fluide, Volative, Ortslose und sozial Entgrenzte im Vordergrund der

Berichte steht, mag nicht verwundern, wengleich man fragen muss, ob dies tatsächlich das signifikant *Neue* des Kapitalismus ist, das es zu fassen gilt. Möglicherweise beschreiben die Befragten – ohne es selbst vielleicht so recht zu wissen – eigentlich noch grundsätzlicher die Tatsache, dass der Kapitalismus ja zunehmend immer weniger auf den Faktor „Arbeit“ angewiesen ist, als *das* letztlich signifikant Neue, was dann sicherlich subjektiv auch in erfahrener Nutzlosigkeit, entwerteter Qualifikation u. ä. spürbar wird. Sennett zieht – zumindest *expressis verbis* – diesen Schluss nicht und bleibt damit sehr eng den Deutungsmustern seiner ethnographisch untersuchten Gewährspersonen verhaftet.

Achim Trube (Siegen)

Roger Blaupain, Thomas Blanke, Edgar Rose (eds) (2005): *Collective Bargaining and Wages in Comparative Perspective. Germany, France, The Netherlands, Sweden and the United Kingdom.* The Hague: Kluwer Law International, 188 Seiten, ISBN: 9041123881, ca. 110,00 €

Die ökonomische Forschung zu den Ursachen der Arbeitslosigkeit hebt in schöner Regelmäßigkeit auf die zu hohen Arbeitskosten ab; diese – so die Argumentation – raubten der deutschen Wirtschaft die internationale Wettbewerbsfähigkeit. Wenn die Arbeitskosten nicht massiv gesenkt werden könnten, ließe sich auch keine Reduzierung der Arbeitslosenzahlen realisieren. Notwendig sei hierzu zum einen eine Entlastung bei den Lohnnebenkosten (Sozialversicherungsabgaben etc.) und zum anderen eine Abkehr von sektoralen Tarifverträgen, die das Lohnniveau zu hoch hielten. Das Entgelt solle vielmehr dezentral auf der betrieblichen Ebene verhandelt werden, um die spezifische Situation der unterschiedlich leistungsfähigen Unternehmen berücksichtigen zu können. In der Konsequenz wird durch diese Forderung das duale System der deutschen industriellen Beziehungen, das kollektivrechtlich verankert ist und einen Schwerpunkt auf die überbetriebliche Aushandlung der Arbeitsbedingungen setzt, über heute bereits zu beobachtende Erosionstendenzen hinaus (u. a. abnehmende Deckung durch Flächentarifverträge) in Frage gestellt.

Die Oldenburger Arbeitsrechtler *Blanke* und *Rose* versuchen in diesem Band, mittels eines internationalen Vergleichs aus den Erfahrungen anderer europäischer Staaten mit der Entgeltfindung zu lernen. Konkret geht es den Herausgebern um zwei Fragen:

(1) Zeigen sich im internationalen Vergleich ähnliche Entwicklungen wie bei den deutschen industriellen Beziehungen? Wenn ja, existieren Chancen für kollektive Lösungen? (2) Was können die deutschen Akteure aus den rechtlichen und institutionellen Entwicklungen anderer Staaten lernen?

Dabei bedienen sich die Autoren einer Methode, die man aus der Organisationsberatung unter dem Label „kollegiale Fallberatung“ kennt. *Blanke* und *Rose* legten ausgewiesenen wissenschaftlichen, internationalen Experten eine Beschreibung der deutschen Situation der industriellen Beziehungen im Allgemeinen und der Entgeltproblematik im Besonderen vor und baten sie, aufgrund der jeweils spezifischen nationalen Erfahrungen Empfehlungen und Lösungsansätze für Deutschland abzugeben. Ausgewählt wurden das Vereinigte Königreich, die Niederlande, Frankreich und Schweden aufgrund ihres hohen Industrialisierungsgrades, der Bedeutung des Exports sowie ihrer weit entwickelten wohlfahrtsstaatlichen und kollektiven Verhandlungssysteme.

Es ist an dieser Stelle nicht der Ort, im Einzelnen über die unterschiedlich umfangreichen, aber immer systematisch aufgebauten und instruktiven Länderberichte einzugehen. Was sich in einer Gesamtschau jedoch zeigt, sind sowohl ähnliche Entwicklungen als auch sehr große Unterschiede. Ein zentraler, genereller Entwicklungstrend scheint die Dezentralisierung der Entgeltverhandlungen zu sein, wobei die konkrete Form der Dezentralisierung länderspezifisch variiert. Befürchtungen, dass Dezentralisierung zu einer Schwächung der Beschäftigtenseite führt, lassen sich zumindest aufgrund des englischen Beispiels allerdings nicht bestätigen. Dieses lehrt uns, dass trotz einer starken Verlagerung der Entgeltverhandlungen auf die betriebliche Ebene die Entgeltentwicklung für die Beschäftigten positiver verlaufen kann als in Deutschland.

Ein zweiter Trend scheint die abnehmende Bedeutung des Staates in einigen Vergleichsländern zu sein. Selbst in Frankreich mit seinem traditionell starken Staatseinfluss sind Anzeichen eines Rückzugs zu erkennen. Die Niederlande machen es vor: Statt direkter Interventionen seitens der Regierung wird vermehrt auf korporatistische Institutionen gesetzt. Am weitesten zurückgezogen hat sich der Staat aus den kollektiven Verhandlungen der Tarifparteien interessanterweise in Schweden, das in den siebziger Jahre das Idealbild eines sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaates war.

Gravierender erscheinen jedoch die Unterschiede. Die nationalen Systeme der industriellen Beziehungen erscheinen kaum miteinander vergleichbar. So stehen niedrige gewerkschaftliche Organisationsgrade wie in Frankreich sehr hohen in Schweden gegenüber, ohne

dass sich daraus automatisch Rückschlüsse für die tarifvertragliche Deckungsrate ergeben würden: Beide sind interessanterweise ähnlich hoch. Das deutsche duale System unterscheidet sich von Systemen industrieller Beziehungen, bei denen die Gewerkschaften die Beschäftigten sowohl auf sektoraler als auch auf betrieblicher Ebene vertreten.

Eine zweite zentrale Differenz zwischen den Vergleichsstaaten sind die jeweils nationalspezifischen Entwicklungspfade, die nicht nur zu unterschiedlichen Institutionen der industriellen Beziehungen geführt haben, sondern auch zu unterschiedlichen Traditionen und (Verhandlungs-)Kulturen zwischen den Akteuren der industriellen Beziehungen.

Diese kulturellen Differenzen zwischen den Nationen machen denn auch die Übertragbarkeit erfolgreicher Lösungen problematisch. *Rose* weist in seinem zusammenfassenden Beitrag zu Recht darauf hin, dass eine Übertragbarkeit in toto nicht möglich erscheint, es somit keinen one-best-way gibt. So nachvollziehbar diese Erkenntnis ist, bleibt dennoch die (Ausgangs-)Frage bestehen: Was können die deutschen Akteure der industriellen Beziehungen aus dem internationalen Vergleich lernen? Zwei Antworten bleiben: Zunächst sollten die Akteure des deutschen System industrieller Beziehungen selbstbewusst durch die Entwicklung ihrer Stärken den aktuellen Herausforderungen begegnen. Dazu zählt etwa, dass trotz der beschriebenen Dezentralisierungstendenzen in den europäischen Vergleichsländern die Akzeptanz sektoraler Regelungen bei den Akteuren im Unterschied zu der deutschen Situation erhalten geblieben ist. Sektoriale Entgeltvereinbarungen – so eine wichtige Lehre aus dem Band und ein Argument gegen eine zu weit getriebene Flexibilisierung des Flächentarifvertrags – verhindern nicht, dass eine Volkswirtschaft im internationalen Vergleich wettbewerbsfähig sein kann. Die erfolgreichen Beispiele zeigen es. Sodann finden sich Anregungen (Mindestlohn etc.), die von den deutschen Akteuren einer ernsthaften und vorurteilsfreien Prüfung unterzogen werden sollten.

Zwei Anmerkungen möchte der Rezensent zum Abschluss noch machen: Als Nicht-Jurist erscheint mir das Arbeitsrecht ein zwar wichtiger und unverzichtbarer Bestandteil nationaler Systeme industrieller Beziehungen zu sein. Aber es bleibt der Eindruck, dass das Arbeitsrecht zwar Regelungsbedarfe aufzeigen kann, aber nur eingeschränkt Lösungen für die aktuellen Herausforderungen anbieten kann. Solange spezifische nationale Kulturen und Traditionen Veränderungen ver- oder behindern, sind institutionelle Gegebenheiten (und damit verbunden Beharrungskräfte) schwer zu verändern.

Die zweite Anmerkung zielt auf die Preisge-

staltung des Verlages. Es bleibt den Herausgebern und Autoren zu wünschen, dass dieses äußerst lesenswerte, ca. 180 Seiten starke Buch trotz seines Preises eine breite Leserschaft findet, damit aus dieser verdienstvollen Veröffentlichung keine „Verheimlichung“ wird.

Jörg Abel (Dortmund)

Jens Aderhold, René John: Innovation. Sozialwissenschaftliche Perspektiven. Konstanz, UVK-Verlagsgesellschaft mbH, 2005, 304 Seiten, ISBN 3-89669-522-3, 29,00 €

Jens Aderhold und *René John* greifen mit ihrem Sammelband ein Thema auf, das seit einigen Jahren ebenso diffus wie größtenteils theorieelos diskutiert wird. Ihr Ziel ist es, anhand sozialwissenschaftlicher Perspektiven alternative theoretische Zugänge für die Innovationsforschung zu skizzieren und die sozialen Voraussetzungen, Folgen und Erscheinungsformen von Innovationen in verschiedenen gesellschaftlichen Feldern zu veranschaulichen. Sie rücken den gesellschaftlichen Umgang mit Innovationen, deren Widersprüchen und Paradoxien in den Mittelpunkt. Damit stellen sie die Selbstverständlichkeit dominierender technologie-fokussierter Ansätze, aber auch den verengten Blickwinkel der soziologischen Technikforschung im Innovationsdiskurs infrage und zeigen die Bandbreite, Ambivalenz und Komplexität von gesellschaftlichen Kontexten auf, die die Entwicklung von technischen und nicht-technischen Innovationen prägen.

Der Band gliedert sich in zwei Teile:

Der erste Teil besteht aus fünf soziologisch-theoretischen Perspektiven auf das Innovationsthema. *Jens Aderhold* entwickelt anhand systemtheoretischer Überlegungen interessante Einsichten in Innovationsherkünfte und verselbständigte Innovationsdiskurse, die die Akzentuierung technischer Innovationen im wissenschaftlichen Diskurs nachvollziehbar machen. Auf dieser Grundlage plädiert *Aderhold* dafür, die automatische Verknüpfung von Neuartigkeit und Innovation zu überdenken. *Vordank* zeigt die Schwachstellen des vorherrschenden Paradigmas eines linear-statischen Innovationsprozesses in der Innovationsforschung auf. Er verdeutlicht unter Rückgriff auf die Strukturierungstheorie die Reziprozität von Handlung und Struktur in der Innovationsentwicklung, womit deren dynamisches Moment stärker berücksichtigt wird. Auf diese Weise werden die Diffusionsprozesse von Innovationen – so *Vordanks* Argumentation – besser erklärbar.

John entwickelt einen evolutionistischen Zugang zur Innovationsforschung und bietet einen Ausweg aus dem Innovationsparadoxon der Differenz und Gleichzeitigkeit von Alt und Neu an. Durch seinen Blickwinkel verändert sich das Erkenntnisinteresse an Innovationen in Richtung Kontinuitätsunterbrechung. *John* begreift Innovationen als irritierende Neuheiten, die sich erst im strukturellen Wandel abbilden und nur so empirisch beobachtet werden können. *Krücken* prüft den Beitrag des soziologischen Neo-Institutionalismus für die Erklärung von Innovationen. Dies erscheint gewagt, weil dieser Ansatz vielmehr deutlich machen kann, warum Innovationen gerade nicht entstehen. *Krücken* veranschaulicht jedoch, wie aus neuen Anwendungskontexten von imitierten Produkten, Verfahren und Strukturen Rekombinationen, Hybridisierungen und auch Fehlkopien resultieren: Innovationen. *Blättel-Mink* ermöglicht die Stellenwertbestimmung der Kultur im Rahmen der international vergleichenden Innovationsforschung anhand eines Analyserahmens mit sechs Dimensionen. Sie versteht das Innovationsgeschehen nicht nur als System verschiedener natürlicher, struktureller und institutioneller Faktoren, sondern ebenso von kulturellen Bedingungs-elementen. Dieser Zugang ermöglicht es, unscheinbare, aber gravierende nationale Innovationsprobleme zu identifizieren, die auch den länderübergreifenden Innovationsprozess erschweren.

Der zweite Teil widmet sich zehn gesellschaftlichen Feldern, in denen das Thema Innovation eine enorme Bedeutung erlangt hat. Er bildet einen bunten Strauß von Themen, denen jedoch gemeinsam ist, dass sie sich erstens von technologielastrigen Diskursen abheben sowie zweitens Widersprüche zwischen Innovationsansprüchen und -wirklichkeiten offen legen. Die Beiträge reichen von der kritischen Diskussion der Innovationsoptionen von sog. Integrationsfirmen für behinderte Menschen (*Wetzel*) über das Innovationsattribut in der Sozialberatung (*Uecker* und *Krebs*) bis hin zur Frage nach der organisationalen Lernfähigkeit der IG Metall im Rahmen ihrer Zukunftsdebatte (*Menez* und *Steffen*). Andere Beiträge gehen der Neuartigkeit „antiglobaler Netzwerke“ als organisationale Erscheinungsformen nach (*Aderhold* und *Roth*), zeigen den Etikettenschwindel bei Innovationsstrategien von Krankenkassen (*Bode*) sowie den Zusammenhang von Innovationsplanungen und deren nicht intendierten Folgen am Beispiel der Berliner „Schaubühne“ (*John*) und skizzieren die Entwicklung freier bzw. Open-Source-Software im Kräftefeld institutioneller Einflüsse als völlig untypische technische Innovationen ohne zugrunde liegendem Profit-Streben (*Holtgrewe*). Darüber hinaus werden kollektive Lernsituationen als Ver-

stärker von Innovationsintensität diskutiert (*Schulz*), am Beispiel von Städtumbau wird nach den Erwartungsvoraussetzungen sozialer Innovationen gefragt (*Großmann*) und es wird die Emergenz nachhaltiger Ernährungsalternativen als Folge irritierender Ereignisse nachvollzogen (*Rückert-John*).

Diese Bandbreite der Beiträge deutet die Vielschichtigkeit gesellschaftlicher Funktionslogiken und Strukturen an, die die Entstehung von Innovationen sowohl begünstigt als auch verhindert. Damit erreichen *Aderhold* und *John* ihr Ziel: Es werden theoretische Anknüpfungspunkte für eine sozialwissenschaftliche, theoretisch fundierte Forschung aufgezeigt und auf praktische Innovationsfelder projiziert. Auf diese Weise werden die vielfach als „Ikonen des Neuen“ (S. 7) verherrlichten Innovationen einer kritischen Prüfung unterzogen.

Für die Arbeitsforschung ergeben sich aus den Beiträgen eine Reihe von Denkanstößen: Welche Auswirkungen hat der Erwartungssog in Bezug auf Neuartigkeit für nachhaltige Konzepte der Arbeitsgestaltung? Ziehen Innovationsfassaden als Reaktion auf gesellschaftliche Erwartungen tatsächliche betriebliche Innovationsanstrengungen nach sich oder steht die innerbetriebliche Legitimitäts-erfüllung hierbei gar im Wege? Welche betrieblichen Lösungsansätze gibt es für den Widerspruch von individuellen Lösungen als Erfolgsvoraussetzung neuer Arbeitskonzepte (Akzeptanz) gegenüber deren Imitation als praktikablere Innovationsstrategie?

Sicherlich kann den Herausgebern eines Buches zum Thema „Innovation“ unterstellt werden, dass sie von dem Hype profitieren, den sie kritisch unter die Lupe nehmen. *Aderhold* und *John* wagen jedoch den mutigen Schritt, die gesellschaftlichen Entstehungszusammenhänge von Innovationen zu differenzieren und damit der verselbständigten Eigendynamik von unreflektierten Annahmen entgegenzutreten. Denjenigen, die sich fragen, warum der Begriff Innovation als „Staubsauger“-Metapher für jegliche Änderung herhält, aber vielmehr allen anderen, die sich das nicht fragen, möchte ich das Buch sehr empfehlen.

Roland Abel (Bochum)

Christoph Butterwege: Krise und Zukunft des Sozialstaates, Wiesbaden, VS Verlag, 2005, 318 Seiten, ISBN 3-8100-4138-6, 24,90 €

Was ist nicht schon alles über den Sozialstaat geschrieben worden? Die Literatur ist kaum noch überschaubar. Dennoch sind im Wesentlichen zwei Linien auszumachen. Eine Ablehnende und eine

Befürwortende. *Butterwegge*, Professor für Politikwissenschaft und Geschäftsführender Direktor des Seminars für Sozialwissenschaften an der Universität zu Köln, zählt ohne Zweifel zu den Befürwortern des Sozialstaats. Er reiht sich mit seinem wichtigen und aufklärenden Buch nicht in die Linie der heute dominierenden (neoliberalen) Ablehner ein, die im Sozialstaat seit den Bismarckschen Anfängen schon immer ein großes Übel gesehen haben, weil er angeblich die Freiheit beschneide, die Faulheit fördere und die Wirtschaft lähme bzw. daran hindere, ihre ganze Dynamik zu entfalten. Für *Christoph Butterwegge* gilt dagegen: Diejenigen, die den Sozialstaat ablehnen und bekämpfen, haben ihn auch noch nie gebraucht. Ihre Kritik ist ausschließlich egoistisch-interessenorientiert. Die Kritiker übersehen die ökonomisch wichtige Funktion eines Sozialstaats im Hinblick auf konstitutive und stabile gesellschaftliche Verhältnisse. Die Verfassungsväter haben noch im Gegensatz zur heute praktizierten Politik des Sozialstaatsab- und -umbaus die hohe Interdependenz von Demokratie und Sozialstaatlichkeit für ganz wichtig erkannt. Längst sieht fest, dass diesbezüglich in gefährlicher Art und Weise gegen unsere Verfassung mit dem Sozialstaatsgebot (Art. 28 Abs. 1 Satz 1 „sozialer Bundesstaat“) verstoßen wird.

In seinem Buch zeigt *Butterwegge* dies wissenschaftlich fundiert und überzeugend dargelegt anhand der Struktur- und Gestaltungsprinzipien des deutschen Sozialstaates auf und beschreibt seine wechselhafte Geschichte vom Kaiserreich bis heute nach. Den Höhepunkt und vorläufigen Abschluss eines Ausbaus zum Sozialstaat im Nachkriegs-Westdeutschland sieht er dabei mit der Bildung einer SPD/FDP-Koalition unter Willy Brandt als Bundeskanzler 1969 gekommen. Wenig später, ab Mitte der 1970er Jahre, kam es dann zu einem weltweiten neoliberalen Paradigmenwechsel in der Ökonomie: Weg vom Keynesianismus, hin zur Neoklassik und zum Monetarismus, die Ende der siebziger Jahre durch Ronald Reagan in den USA und Margaret Thatcher in Großbritannien „regierungsamtliche Weihen“ erhielten und in konkrete Politik in Richtung Marktdominanz und Wettbewerb umgesetzt wurden. „Die kompensatorische Sozialpolitik der Nachkriegszeit“, schreibt *Butterwegge*, „wurde als ‚marktwidrig‘ bzw. ‚wettbewerbshemmend‘ verworfen und von einer kompetitorischen Wirtschafts-, Steuer- und Finanzpolitik abgelöst, die eine Steigerung der Konkurrenzfähigkeit des heimischen (Groß-)Kapitals nach außen sowie eine Verallgemeinerung des marktwirtschaftlichen Leistungsdrucks nach innen bezweckte.“ Je mehr der reale Kapitalismus in eine Wachstums-, Verwertungs- und Verteilungskrise geriet, um so mehr wurde der Sozialstaat in Frage

gestellt, „obwohl er weder Verursacher der (...) Weltwirtschafts- und der im Grunde bis heute anhaltenden Beschäftigungskrise war, noch aus seinem Um- bzw. Abbau irgendein Nutzen für die wirtschaftliche oder gesellschaftliche Entwicklung des Landes erwächst. Vielmehr“, so eine zentrale These des Buches, „bringt die neoliberale Wende zwar das Ende des Wohlfahrtsstaates, wie ihn die ‚alte‘ Bundesrepublik kannte, mit sich; eine Hochleistungs-, Konkurrenz- und Ellbogengesellschaft nach US-amerikanischem Muster bietet aber für die Mehrheit der Bevölkerung keine erstrebenswerte Alternative.“

Das große Verdienst des Buches ist sicher auch die fast lückenlose Beschreibung und sozial-ökonomische Abrechnung, sozusagen als Nachschlagewerk, mit den „Kohl-Regierungen“ von 1982 bis 1998 und der Verschärfung des Sozialabbaus durch die rot-grüne Regierungspolitik ab 1998 bis heute, der *Butterwegge* jeweils zwei eigene Kapitel mit über mehr als einhundert Seiten widmet. Vor dem Hintergrund der in Deutschland als Folge einer völlig verfehlten neoliberalen Wirtschaftspolitik immer mehr zugenommenen Massenarbeitslosigkeit (in Ostdeutschland sind mittlerweile über 40 Prozent der Bevölkerung direkt oder indirekt von Arbeitslosigkeit betroffen!) mit dadurch gestiegener Ungleichheit der Markteinkommen, musste es zwangsläufig zu einer Krise des Sozialstaates kommen, die sich immer mehr in einer Zunahme der relativen Einkommensarmut manifestiert. Mit dieser grundsätzlichen Kritik endet aber nicht das Buch. *Butterwegge* ist klar, dass die Lösung der sozialen Frage eng mit der Beseitigung der Massenarbeitslosigkeit verknüpft ist. Dazu bedarf es einer gänzlich anderen Wirtschaftspolitik, die endlich Schuss macht mit der Umverteilung von „unten“ nach „oben“ und die Arbeit per Arbeitszeitverkürzung neu verteilt. Ergänzt werden muss diese Wirtschaftspolitik durch eine Sozialpolitik, die *Butterwegge* in den beiden letzten Kapiteln seines Buches diskutiert und konkrete Alternativen zum eingeschlagenen neoliberalen Kurs eines Sozialstaatsabbaus entwickelt. Im Mittelpunkt steht hier die Bürgerversicherung und ihre Finanzierung. Es ist zu hoffen, dass das Buch große Verbreitung findet und die herausgearbeiteten Vorschläge zum Erhalt des Sozialstaates zur Umsetzung gelangen.

Heinz-J. Bontrup (Gelsenkirchen)

Klaus Dörre, Bernd Röttger (Hg.): Die erschöpfte Region. Politik und Gewerkschaften in Regionalisierungsprozessen, Münster:

Westfälisches Dampfboot, 2005, 236 Seiten, ISBN 3-89691-560-6, 24,90 €

Der Sammelband zu regionalpolitischen Akteurskonstellationen ist im Rahmen eines von der Hans-Böckler-Stiftung und dem Bundesland Nordrhein-Westfalen finanzierten Projekts des Forschungsinstituts Arbeit, Bildung, Partizipation (FIAB) in Recklinghausen entstanden. Hierzu fanden in den Jahren 2003 und 2004 Workshops zu industrie- und regionalpolitischen Initiativen der Gewerkschaften in den drei altindustriellen Regionen Chemnitz, Dortmund, Nürnberg statt. Sie lösten im Kontext der unterschiedlichen regionalen Bedingungen und Handlungskonstellationen kontroverse Debatten zu gewerkschaftlichen Gestaltungsmöglichkeiten und Steuerungsleistungen in regionalen Netzwerken aus. Entsprechend liefern die Herausgeber *Dörre* und *Röttger*, Sozialwissenschaftler am FIAB und der Universität Jena, in ihrem einleitenden Beitrag einen differenzierten Problemaufriss zur Region als einem arbeitspolitisch erweiterten Handlungsraum der Gewerkschaften. Auch wenn seine Grenzen in ihrer, den Band abschließenden Zwischenbilanz ernüchternd bilanziert werden, lassen sie keinen Zweifel an dem notwendigen Aufbau gewerkschaftlicher Verteidigungslinien gegenüber den vorherrschenden Standortwettbewerben.

Dazwischen stehen in dem ersten Schwerpunkt eher theoretisch orientierte Aspekte um Globalisierung, Regionalisierung und Netzwerksteuerung zur Diskussion. Der Organisationssoziologe *Pichierri* aus Turin leistet eine begriffliche Klärung empirisch gehaltvoller Kriterien im Dschungel ausufernder Netzwerkdefinitionen. Für die hier angesprochene Dialektik von internen Kooperationsstrategien und externen Drucksituationen setzen die beiden folgenden Beiträge divergierende Akzente. Während der Hamburger Soziologe *Hoffmann* im sozialregulierten Zusammenspiel neuer Produktions-, Dienstleistungs- und Beschäftigungsformen durchaus Chancen für eine regionale Revitalisierung des rheinischen Kapitalismus (*Albert*) erkennt, werden diese von *Röttger* mit regulations- und raumtheoretischen Argumenten eher kritisch beurteilt. Denn mit der Durchkapitalisierung vormals öffentlicher Wirtschaftsbereiche und staatlicher Leistungen bleiben gewerkschaftlich beeinflusste Entwicklungsstrategien nicht davor gefeit, unter dem politisch freigesetzten Sachzwang Weltmarkt (*Altvater*) auf das wettbewerbspolitische Interesse bestimmender Unternehmen umgebrochen zu werden. Dies tritt in selektiven wirtschafts- und technologiepolitischen Zielsetzungen einer sozialdarwinistischen Stärkung der Starken, seien es Leuchttürme, Wachstumskerne oder Eliten, ebenso

zutage wie in jenen sozialpolitischen Reformagenden, die vermehrte gesellschaftliche Ungleichheit und soziale Unsicherheit als erforderliche Arbeits- und Leistungsanreize legitimieren.

Entsprechend zeigen die auf praktischen Erfahrungen beruhenden Beiträge des folgenden Schwerpunktes eine verstärkte Ambivalenz regionalpolitischer Strategien seit den 1990er Jahren. Die gewerkschaftlichen Handlungsspielräume verschieben und verengen sich mit der wettbewerbswirtschaftlicher Transformation sozialstaatlicher Regulationsbedingungen. Sie können sich immer weniger an den makroökonomischen Zielsetzungen eines sozialpolitischen Ausgleichs wie an integrativen Entwicklungskonzepten endogener regionaler Potenziale orientieren. Entsprechend zeigt der in der Bundeskoordination Internationalismus engagierte Regionalwissenschaftler *Markus Wissen*, wie die montanindustrielle Hegemonie im Ruhrgebiet von einer differenzierten Inwertsetzung regionaler Potenziale abgelöst wird. Nach dem sich zunehmend durchsetzenden Muster ungleicher Entwicklung dominieren nach der Analyse des Politologen *Sack* in der nordhessischen Stadtregion Kassel öffentliche und private Strategien einer unternehmensbezogenen Clusterbildung mit Technologie-, Innovations- und Kompetenzzentren. Wie die Gewerkschaften als beschäftigungspolitisch orientierte Handlungsträger sich in regionale Innovationsstrategien dennoch gestaltend einbringen können, legen die Sozialwissenschaftlerin *Blöcker* sowie die IG-Metaller *Bremer* und *Katzen* für die Region Südostniedersachsen dar. Diese zeichnet sich durch strukturbildende Vernetzungen über die eigenen Organisationsgrenzen hinweg aus, die in der Darstellung des Sozialforschers *Kock* über die regionalisierte Strukturpolitik in Nordrhein-Westfalen einen Ausweg aus Beteiligungsfallen eröffnen können. Dabei dient das östliche Ruhrgebiet, insbesondere der Dortmunder Raum mit seiner entfalteten Kooperationskultur, als positiver Referenzmaßstab. Hier werden die arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen, wie der zuständige DGB-Vorsitzende *Weber* darlegt, unter der Losung „Aufklärung und Widerstand“ angenommen. Für eine entsprechende Berücksichtigung schwacher Interessen entwickelt der Magdeburger Politologe *Roy* das Konzept einer sozialintegrativen Regionalisierung. Es macht jedoch gewerkschaftliche Interventionen in gesamtgesellschaftliche und finanzpolitische Grundsatzentscheidungen auf nationalstaatlicher und europäischer Ebene erforderlich.

Der besondere Reiz dieses Sammelbandes besteht im Kontext der Fülle regionalpolitisch orientierter Publikationen nicht nur in der Auswahl unterschiedlicher empirischer und theoretischer

Zugänge aus einem primär arbeitsorientierten und gewerkschaftspolitischen Blickwinkel; sondern das spezifische Verdienst der Herausgeber beruht darüber hinaus in der theoretisch fundierten Interpretation sozial-ökonomischer Bedingungen und aktueller Handlungsmöglichkeiten, in die vergleichende Analysen konkreter Strukturen, Leistungen und Funktionen gewerkschaftspolitischer Modellregionen einfließen. Bereits in der rhetorischen und resignativen Fragestellung des Titels „Die erschöpfte Region?“ lassen *Dörre* und *Röttger* schrumpfende gewerkschaftliche Aktionsmöglichkeiten vor dem Hintergrund zunehmend finanzmarktorientierter Unternehmensstrategien und flankierender staatlicher Deregulierungsstrategien erkennen. Die Zwischenergebnisse dieses Bandes dokumentieren, in welchem Ausmaß sich die Gewerkschaften aus der Zwickmühle arbeitsmarktpolitischer Flexibilisierungen und aktionärszentrierter Gewinnsteuerungen befreien müssen. Dies schließt die Entschärfung eines politisch weltweit angeheizten Wettbewerbs ein, der als marktfundamentalistischer Hebel für eine beschleunigte Umverteilung des gesellschaftlich erzeugten Reichtums von unten nach oben fungiert.

Gegenüber einer sich als alternativlos darstellenden Globalisierungsideologie bleiben die Gewerkschaften zentrale arbeitspolitische Motoren für die Bewahrung und Verbesserung der konkreten Arbeits- und Lebensbedingungen. Sie sind in dieser reformpolitischen Funktion aber auch gefordert, sich in regionale Entwicklungskoalitionen für beschäftigungswirksame Investitionen, insbesondere in soziale Dienstleistungen und wachsende Umwelterfordernisse, einzubringen. Hierbei kommt kritischen Sozialwissenschaftlern die konstruktive Aufgabe zu, an der Entwicklung alternativer Konzepte von der regionalen bis zur europäischen Ebene mitzuwirken, ohne sich in die marktgängigen wettbewerbskorporativen Lösungsangebote zu verstricken.

Paul Oehlke (Bonn/Köln)

In der Zeitschrift **ARBEIT** werden sowohl theoretische als auch empirische Beiträge aus der Arbeitsforschung veröffentlicht, außerdem Methodendiskussionen, Erfahrungsberichte aus der Praxis, Quintessenzen der Forschung, Tagungsberichte und Buchbesprechungen. Die Annahme von Manuskripten setzt voraus, dass diese nicht gleichzeitig bei anderen Zeitschriften eingereicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sind. Bitte fügen Sie eine Erklärung bzw. Bestätigung bei, dass der Beitrag original und exklusiv zur Veröffentlichung in der **ARBEIT** angeboten wird.

Kürzungen oder Textänderungen werden in der Regel nach Rücksprache mit den Autorinnen und Autoren vorgenommen. Bitte befolgen Sie daher unbedingt die Hinweise zur Gestaltung der Manuskripte:

- **ARBEIT** ist eine interdisziplinär konzipierte Zeitschrift. Bitte achten Sie auf die Verständlichkeit für ein breit gefächertes Fachpublikum.
- Bitte fassen Sie das Manuskript nach der neuen Rechtschreibung ab.
- Bitte differenzieren Sie nach Geschlechtern bzw. drücken Sie sich geschlechtsneutral aus.
- Bitte halten Sie die Umfangbegrenzungen ein. Die Aufsätze sollen, einschließlich Anmerkungen, Abbildungen und Literaturverzeichnis, höchstens 20 Manuskriptseiten oder 40.000 Zeichen umfassen.
- Dem Manuskript ist ein Abstract in deutscher und englischer Sprache beizufügen. Sie dürfen einen Umfang von etwa 15 Zeilen bei 60 Anschlägen pro Zeile nicht überschreiten.
- Die Hauptbeiträge sind zu verschlagworten. Drei bis fünf Schlagwörter in deutscher und englischer Sprache sind dem Manuskript beizulegen. Bitte orientieren Sie sich hierbei an der Liste der Redaktion.
- In der Rubrik Kurzbeiträge werden Praxis- und Forschungsberichte, Kommentare sowie pointierte Stellungnahmen veröffentlicht. Kurzbeiträge sollen nicht mehr als 10 Manuskriptseiten oder 20.000 Zeichen umfassen.
- Tagungsberichte sollen einen Umfang von 6.500 Zeichen nicht überschreiten. Die wichtigsten Informationen zur Tagung (Teilnehmerkreis, Ort, Zeit etc.) sowie eine Bewertung durch den/die Berichterstatter/-in müssen enthalten sein.
- Beiträge / Berichte, die die vorgegebene Zeichen-/Seitenzahl wesentlich überschreiten, werden umgehend an die AutorInnen zur Überarbeitung zurückgeschickt.
- Bitte senden Sie Ihr Manuskript in einer Ausfertigung in Papierform mit einer textidentischen CD-ROM oder als Attachment per e-Mail an die Redaktion. Bitte verwenden Sie IBM-kompatible Versionen von Textverarbeitungsprogrammen.
- Legen Sie Ihrer Sendung bitte ein Deckblatt bei, das Ihren Namen und Titel, Ihre Instituts- oder Firmenzugehörigkeit und Ihre vollständigen Kontaktdaten enthält.
- Hervorhebungen im Text, die kursiv gesetzt werden sollen, sind im Manuskript zu unterstreichen. Bitte fügen Sie Tabellen und Schaubilder auf gesonderten (mit Ihrem Namen gekennzeichneten) Seiten bei und markieren Sie die Einschubstelle im Text.
- Die Vornamen der AutorInnen sind im Literaturverzeichnis auszuschreiben.
- Benutzen Sie für Zitationen und Literaturverzeichnis folgende Zitierweise: (Abweichungen sind nur in Absprache mit der Redaktion möglich)

Beispiele für Literaturverweise im Text

(Goldfrau 1999, 27); (Müller/Schmitz/Meier 1968, 9 f.); (Meier 2002; Litzmann 2001, 7)

Beispiele für das Literaturverzeichnis

Goldfrau, Maria (2000): Denken statt Zählen; in: Soziale Stadt 17, 1, 27-39

Kampffmeyer-Liebetreu, Jutta (Hg.) (1993a): Frauen - das starke Geschlecht. Frankfurt/New York/Dehli, 2. Auflage

Kampffmeyer-Liebetreu, Jutta (1993b): Körperliche Kraft von Frauen; in: Elke Weiß, Stefan Schwarz (Hg.): Schwerkraft. Überwindbar. Berlin, 11-16

Litzmann, Fritz u. a. (1999): Verein im Wandel? Sozialverträgliche Technologiegestaltung in deutschen Vereinen. Mensch und Technik, Sozialverträgliche Technikgestaltung, Werkstattbericht 99, Düsseldorf

Müller, Gernot, Fritz Schmitz, Otto Meier (1978): Studentenrevolution in soziologischer Sicht; in: Karl Valentin (Hg.): Prolegomena zum Soziologentag. Darmstadt/Neuwied, 9-17

Bitte senden Sie Ihre Beiträge an:

Redaktion „ARBEIT“, Sozialforschungsstelle Dortmund,
Evinger Platz 17, D-44339 Dortmund; e-mail: goertz@sfs-dortmund.de

ARBEIT

Zeitschrift für Arbeitsforschung,
Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik

Inhaltsverzeichnis des 15. Jahrganges (2006)

A. Abhandlungen (nach Heften)

Heft 1

Annette Kluge

Die Einstellungen zur Leistungs-, Lern- und
Anpassungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer/-innen
und die subjektiv erlebte Diskriminierung – eine
Untersuchung in Schweizer Unternehmen 3

Bärbel Bergmann, Claudia Prescher, Doreen Eisfeld

Alterstrends der Innovationstätigkeit bei Erwerbstätigen 18

Svenja Hennlein, Ingela Jöns

Kompetenzentwicklung von Arbeitsgruppen durch
Teamfeedback 29

Heiner Minssen, Christian Riese

Qualifikation und Kommunikationsstrukturen des
Co-Managers – Zur Typologie von Betriebsräten 44

Heft 2

Thomas Haipeter

Arbeits(zeit)politik zwischen Innovation
und Eigensinn 73

Charles Woolfson, Jeff Sommers

Die Gestaltung des neuen Europas nach der
EU-Erweiterung: Rechtliche und politische
Implikationen des „Laval un Partneri-Streits“
um Sozialstandards zwischen Lettland und Schweden 85

Andreas Jansen	
Niedriglohnbeschäftigung in Ost- und Westdeutschland	98
Alexander Thomas	
Interkulturelle Handlungskompetenz – Schlüsselkompetenz für die moderne Arbeitswelt	114

Heft 3

Hans-Peter Blossfeld	
Globalisierung, wachsende Unsicherheit und die Veränderung der Chancen der jungen Generation in modernen Gesellschaften	151
Olaf Struck, Christoph Köhler, Ina Goetzelt, Michael Grotheer, Tim Schröder	
Die Ausweitung von Instabilität? Beschäftigungsdauern und betriebliche Beschäftigungssysteme (BBSS)	167
Klaus Dörre	
Prekäre Arbeit. Unsichere Beschäftigungsverhältnisse und ihre sozialen Folgen	181
Birgit Geissler	
Haushalts-Dienstleistungen als informelle Erwerbsarbeit: neue Ungleichheit oder Ausdifferenzierung des Arbeitsmarktes	194
Werner Sengenberger	
Arbeitsmarkt, Beschäftigung und Einkommen in Entwicklungsländern im Kontext wirtschaftlicher Globalisierung	206

Heft 4

Helmut Martens	
Arbeitspolitische Initiativen in der IT-Branche Ambivalenzen des dezentralen „Selbertuns“ und Herausforderungen und Chancen einer neuen Netzwerkpolitik für die Gewerkschaften	231
Thomas Höge	
Mitarbeiterkapitalbeteiligungen. Zum Stand der Forschung zu den psychologischen Effekten	246

Heiner Minssen

- Crisis? What Crisis? 259
 Zur Situation der Arbeits- und Industriesoziologie

Arne Heise

- Arbeitslosigkeit und Ungleichheit in verschiedenen
 Kapitalismusmodellen 273

B. Autoren/Autorinnen der Abhandlungen
 (alphabetisch, Heft Nr./Seite)

Bergmann, Bärbel	1/18
Blossfeld, Hans-Peter	3/151
Dörre, Klaus	3/181
Eisfeld, Doreen	1/18
Geissler, Birgit	3/194
Goetzelt, Ina	3/167
Grotheer, Michael	3/167
Haipeter, Thomas	2/73
Heise, Arne	4/273
Hennlein, Svenja	1/29
Höge, Thomas	4/246
Jansen, Andreas	2/98
Jöns, Ingela	1/29
Kluge, Annette	1/3
Köhler, Christoph	3/167
Martens, Helmut	4/231
Minssen, Heiner	1/44; 4/259
Prescher, Claudia	1/18
Riese, Christian	1/44
Schröder, Tim	3/167
Sengenberger, Werner	3/206
Sommers, Jeff	2/85
Struck, Olaf	3/167
Thomas, Alexander	2/114
Wolfson, Charles	2/85

C. Kurzbeiträge

Stefan Süß

Mittendrin statt nur dabei? Ausprägungen und
Bedingungen des Commitments von Freelancern 2/128

Caroline Märzweiler

inTAKT – Eine Methode zur Bewertung und Belegung
betrieblicher Gruppenarbeit 2/134

Gerhard Bosch, Georg Worthmann

Arbeitsmobilität in der EU – Bisherige Erfahrungen
und künftige Herausforderungen 4/292

Cäcilia Innreiter-Moser, Harald Stummer

Personale Effekte der Rekrutierung von Mädchen
in technische Lehrberufe 4/298

D. Tagungsberichte

„In Arbeit: Zukunft. Die Zukunft der Arbeit und
der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel“
(Karen Jaehrling, Gelsenkirchen) 3/159

Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen
Gesellschaft – Forschung im Dialog
(Melanie Roski, Dortmund) 4/304

E. Rezensionen (nach Heften)

Heft 1

Dieter Sauer

Arbeit im Übergang. Zeitdiagnosen.
(besprochen von Gerd Peter, Dortmund) 62

Wolfgang Schroeder, Bernhard Weßels (Hg.)

Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft
der Bundesrepublik Deutschland. Ein Handbuch.
(besprochen von Helmut Martens, Dortmund) 63

Michael Treier

Führung mit Kennwerten – Das Multi-Source-Feedback
und sein Beitrag zu einer innovativen und strategisch
ausgerichteten Führungskultur
(besprochen von Martin Kröll, Bochum) 65

Frank Kleemann

- Die Wirklichkeit der Teleheimarbeit. Eine
 arbeitssoziologische Untersuchung.
(besprochen von Annette Henninger, Bremen) 66

Heft 2**Richard Detje, Klaus Pickshaus, Hans-Jürgen Urban (Hg.)**

- Arbeitspolitik kontrovers. Zwischen Abwehrkämpfen und
 Offensivstrategien
(besprochen von Helmut Martens, Dortmund) 140

Shaun Wilson

- The Struggle Over Work. Employment Alternatives in
 Postindustrial Societies
(besprochen von Norbert Ebert, Sydney) 142

Matthias Möring-Hesse (Hg.)

- Streit um die Gerechtigkeit. Themen und
 Kontroversen im gegenwärtigen Gerechtigkeitsdiskurs
(besprochen von Helmut Martens, Dortmund) 143

Heft 3**Martin Kuhlmann, Hans Joachim Sperling, Sonja Balzert**

- Konzepte innovativer Arbeitspolitik. Good-Practice-
 Beispiele aus dem Maschinenbau, der Automobil-, Elektro-
 und chemischen Industrie
(besprochen von Thomas Haipeter, Gelsenkirchen) 222

Ines Langemeyer

- Konzeptentwicklung zwischen Selbst- und Fremdbestimmung.
 Arbeitsprozessintegriertes Lernen in der Fachinformatik
(besprochen von Gerd Peter, Dortmund) 223

Steffen Lehndorff (Hg.)

- Das Politische in der Arbeitspolitik.
 Ansatzpunkte für eine nachhaltige Arbeits-
 und Arbeitszeitgestaltung

Ingrid Kurz-Scherf, Lena Correll, Stefanie Janczyk (Hg.)

- In Arbeit: Zukunft. Die Zukunft der Arbeit und der
 Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel
(besprochen von Karen Jaehrling, Gelsenkirchen) 224

Heft 4

Sennett, Richard	Die Kultur des neuen Kapitalismus <i>(besprochen von Achim Trube, Siegen)</i>	307
Roger Blaupain, Thomas Blanke, Edgar Rose (eds.)	Collective Bargaining and Wages in Comparative Perspektive <i>(besprochen von Jörg Abel, Dortmund)</i>	308
Jens Aderhold, René John	Innovation. Sozialwissenschaftliche Perspektiven <i>(besprochen von Roland Abel, Bochum)</i>	309
Christoph Butterwegge	Krise und Zukunft des Sozialstaates <i>(besprochen von Heinz J. Bontrup, Gelsenkirchen)</i>	310
Klaus Dörre, Bernd Röttger (Hg.)	Die erschöpfte Region. Politik und Gewerkschaften in Regionalisierungsprozessen <i>(besprochen von Paul Oehlke, Bonn/Köln)</i>	311

F. Rezensierte Bücher

(Autoren/Autorinnen der Bücher, alphabetisch, Nr./Seite)

Jens Aderhold, René John	Innovation. Sozialwissenschaftliche Perspektiven <i>(besprochen von Roland Abel, Bochum)</i>	4/309
Roger Blaupain, Thomas Blanke, Edgar Rose (eds.)	Collective Bargaining and Wages in Comparative Perspektive <i>(besprochen von Jörg Abel, Dortmund)</i>	4/308
Christoph Butterwegge	Krise und Zukunft des Sozialstaates <i>(besprochen von Heinz J. Bontrup, Gelsenkirchen)</i>	4/310
Richard Detje, Klaus Pickshaus, Hans-Jürgen Urban (Hg.)	Arbeitspolitik kontrovers. Zwischen Abwehrkämpfen und Offensivstrategien <i>(besprochen von Helmut Martens, Dortmund)</i>	2/140
Klaus Dörre, Bernd Röttger (Hg.)	Die erschöpfte Region. Politik und Gewerkschaften in Regionalisierungsprozessen <i>(besprochen von Paul Oehlke, Bonn/Köln)</i>	4/311

- Frank Kleemann**
Die Wirklichkeit der Teleheimarbeit. Eine arbeitssoziologische Untersuchung.
(besprochen von Annette Henninger, Bremen) 1/66
- Martin Kuhlmann, Hans Joachim Sperling, Sonja Balzert**
Konzepte innovativer Arbeitspolitik. Good-Practice-Beispiele aus dem Maschinenbau, der Automobil-, Elektro- und chemischen Industrie
(besprochen von Thomas Hai peter, Gelsenkirchen) 3/222
- Ingrid Kurz-Scherf, Lena Correll, Stefanie Janczyk (Hg.)**
In Arbeit: Zukunft. Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel
(besprochen von Karen Jaehrling, Gelsenkirchen) 3/224
- Ines Langemeyer**
Konzeptentwicklung zwischen Selbst- und Fremdbestimmung. Arbeitsprozessintegriertes Lernen in der Fachinformatik
(besprochen von Gerd Peter, Dortmund) 3/223
- Steffen Lehndorff (Hg.)**
Das Politische in der Arbeitspolitik. Ansatzpunkte für eine nachhaltige Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung
(besprochen von Karen Jaehrling, Gelsenkirchen) 3/224
- Matthias Möring-Hesse (Hg.)**
Streit um die Gerechtigkeit. Themen und Kontroversen im gegenwärtigen Gerechtigkeitsdiskurs
(besprochen von Helmut Martens, Dortmund) 2/143
- Dieter Sauer**
Arbeit im Übergang. Zeitdiagnosen.
(besprochen von Gerd Peter, Dortmund) 1/62
- Wolfgang Schroeder, Bernhard Weßels (Hg.)**
Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Ein Handbuch.
(besprochen von Helmut Martens, Dortmund) 1/63
- Richard Sennett**
Die Kultur des neuen Kapitalismus
(besprochen von Achim Trube, Siegen) 4/307

Michael Treier

Führung mit Kennwerten – Das Multi-Source-Feedback
und sein Beitrag zu einer innovativen und strategisch
ausgerichteten Führungskultur

(besprochen von Martin Kröll, Bochum)

1/65

Shaun Wilson

The Struggle Over Work. Employment Alternatives in
Postindustrial Societies

(besprochen von Norbert Ebert, Sydney)

2/142