



Arbeits- und Industriesoziologische Studien

Jg. 2, Heft 2, Dezember 2009

Inhalt		
	Editorial	3
Stefanie Hiß	Zum Wandel von Arbeit und Expertentum im Finanzsystem – das Beispiel der Ratinganalysten	5
Saskia Freye	Entsteht ein Markt für Unternehmensleiter? Karriereverläufe deutscher Manager im Wandel	17
Ingo Singe	Neue Unsicherheiten und neue Grenzziehungen – zum Wandel von Angestelltenarbeit in Finanzdienstleistungsunternehmen	32
Klaus Kraemer	Propheten der Finanzmärkte. Die Kompensation von Ungewissheiten durch charismatische Zuschreibungen	45
Brigitte Aulenbacher	Arbeit, Geschlecht und soziale Ungleichheiten	61
	Tagungs- und Konferenzberichte	79
	Forschungsvorhaben	91
	Habilitationen	108

ISSN 1866-9549

Herausgeber

Prof. Dr. Katharina Bluhm, Universität Osnabrück

Prof. Dr. Hartmut Hirsch-Kreinsen, TU Dortmund

Dr. Heike Jacobsen, SfS, TU Dortmund

Dr. Nick Kratzer, ISF e.V. München

Prof. Dr. G. Günter Voß, TU Chemnitz

Kontakt

Dipl.-Päd. Martina Höffmann

Lehrstuhl Wirtschafts- und Industriesoziologie

Technische Universität Dortmund

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät

Otto-Hahn-Straße 4

D-44227 Dortmund

Tel/Fax: +49 231 7553718/-3280

martina.hoeffmann@tu-dortmund.de

<http://www.ais-studien.de>

Editorial

Es gehört zum Anspruch und zum Selbstverständnis der Arbeits- und Industriesoziologie, dass ihre Analysen nicht nur empirische Beschreibungen der Entwicklung von Arbeit, sondern auch Beiträge zu einer gesellschaftstheoretisch motivierten Zeitdiagnose sein sollten – und die Beiträge der vorliegenden Ausgabe der AIS Studien zeigen, dass das keine wirklichkeitsferne Selbstbeschreibung ist: Diese Ausgabe beinhaltet Beiträge zum „Finanzmarktkapitalismus“ (Hiß, Freye, Singe und Krämer), zur „postfordistischen Arbeitsgesellschaft“ (Aulenbacher) und – in Form eines Tagungsberichts – zum Verhältnis von Arbeitssoziologie und Kapitalismustheorie (Eversberg). Dazu dokumentiert ein Überblick (Bluhm/Holst) über die beiden diesjährigen Tagungen der Sektion, dass das Jahr 2009 ganz im Zeichen der Auseinandersetzung mit dem ökonomischen System – und dessen Krise – stand.

Der Schwerpunkt dieser Ausgabe liegt bei vier Beiträgen zur „Arbeit des Finanzsystems“, die auf Vorträgen bei der Frühjahrstagung in München beruhen. Die Finanzkrise war der Anlass für eine Bilanz der arbeits- und industriesoziologischen Diagnose des Finanzsystems bzw. der Finanzwirtschaft. Die hier vorgestellten Beiträge machen nicht nur deutlich, dass das „Finanzsystem“ nicht erst seit der gegenwärtigen Finanz- und Wirtschaftskrise Gegenstand von arbeits- und industriesoziologischen Analysen ist, sondern auch, dass nur über eine differenzierte Analyse Antworten zu haben sind, die sowohl über wenig hilfreiche pauschale Systemkritik wie über – ebenso wenig hilfreiche – pauschale Verhaltenskritik („Gier“) hinausgehen. So wirft *Stefanie Hiß* mit ihrer Studie über Ratinganalysten („Zum Wandel von Arbeit und Expertentum im Finanzsystem“) einen Blick auf die veränderte Rolle von Experten und zeigt, dass die derzeitige Re-Regulierung der Finanzmärkte möglicherweise genau jene Mechanismen verstärkt, die in die Krise geführt haben. Die Fragestellung von *Saskia Freye* („Entsteht ein Markt für Unternehmensleiter?“) nach der Entwicklung bzw. „Entstehung“ eines (Arbeits)Marktes für Unternehmensleitungen ist nicht nur eine Frage nach den Allokationsmechanismen des Top-Managements, sondern auch danach, ob mehr Markt über mehr Transparenz zu einer besseren Kontrolle des Managements führt. Der Beitrag von *Ingo Singe* („Neue Unsicherheiten und neue Grenzziehungen – zum Wandel von Angestelltenarbeit in Finanzdienstleistungsunternehmen“) setzt gewissermaßen an der Unterseite des Finanzmarktkapitalismus an: Sein Beitrag beleuchtet aus der Beschäftigtenperspektive dass und wie die Vermarktlichung traditioneller Institutionen des Finanzwesens (Banken, Versicherungen) die bisherige betriebliche Sozialordnung zerstört – und dass so aber auch mögliche neue Grenzen und Widerstände einer weitergehenden Vermarktlichung entstehen. *Klaus Kraemer* greift in seinem Beitrag („Propheten der Finanzmärkte“) die Frage auf, wie angesichts der für die Finanzmärkte konstitutiven Ungewissheiten von den Akteuren (Rendite)Entscheidungen getroffen werden. Seine dezidiert soziologische Erklärung

setzt am sozialen Prozess der Entstehung von Vertrauen an und stellt charismatische Zuschreibungen in das Zentrum seiner Erklärung.

Der Beitrag von Brigitte Aulenbacher („Arbeit, Geschlecht und soziale Ungleichheiten“) fragt nach den Perspektiven der Geschlechterforschung für die Analyse des Wandels der Arbeitsgesellschaft. Im Mittelpunkt steht dabei das Verhältnis von Arbeit, Geschlecht und sozialer Ungleichheit. Sie arbeitet heraus, dass es vor allem der Blick auf und die Sensibilität für differenzierte soziale Arrangements und Ungleichheiten sind, die die Geschlechterforschung für die Arbeitsforschung fruchtbar machen kann, weil Ungleichheiten hier als Bedingung und als Folge der Entwicklung von Arbeit in den Fokus rücken.

Zwei Tagungsberichte komplettieren die vorliegende Ausgabe: Zum einen fassen Katharina Bluhm und Hajo Holst die Beiträge der beiden diesjährigen Tagungen der Sektion zur „Arbeit des Finanzsystems“ (Frühjahrstagung in München) und zum „Management am Scheideweg“ (Herbsttagung in Osnabrück) zusammen. Von Dennis Eversberg kommt darüber hinaus eine ausführliche Dokumentation der Tagung „Bringing Capitalism Back In“, die im Oktober in Jena stattfand und bei der die Frage nach den – wechselseitigen? – Bezügen von Arbeitssoziologie und Kapitalismustheorie im Zentrum stand.

Die HerausgeberInnen wünschen eine anregende Lektüre. Rückmeldungen, Anmerkungen und Anregungen sind wie immer herzlich willkommen.

Die HerausgeberInnen

Stefanie Hiß¹

Zum Wandel von Arbeit und Expertentum im Finanzsystem – das Beispiel der Ratinganalysten

Einleitung

Für die globale Finanz- und Wirtschaftskrise sind in den letzten Monaten zahlreiche Verantwortliche identifiziert worden: gierige Banker, zügellose Hedge-Fonds-Manager, unwissende Aufsichts- und Regulierungsbehörden oder befangene Ratinganalysten.² Die oft pauschalen Aburteilungen dieser Akteure lassen eine fundierte Analyse der Ursachen und damit einen konzisen Blick hinter die Kulissen auf die Arbeit des Finanzsystems oft vermissen. Dass die Krise nicht allein eine Frage von Gier ist, sondern auch breitere Ursachen hat, hat zum Beispiel Haipeter (2006) in seiner Rekonstruktion des Wandels der Ausbildung von Bankkaufleuten aufgezeigt, deren Arbeitsinhalte sich deutlich in Richtung einer stärkeren Vertriebsorientierung verändert haben. Die Folgen des damit einhergehenden Verkaufsdruck haben in der Finanzkrise vor allem diejenigen Kunden zu spüren bekommen, die sich zum Beispiel zum Kauf vermeintlich sicherer Lehman-Zertifikate überreden ließen, welche durch die Insolvenz der Investmentbank Lehman Brothers ihren Wert verloren. Dieser Sachverhalt zeigt sowohl die Notwendigkeit als auch den Bedarf eingehender Untersuchungen der Arbeits- und Funktionsweise des Finanzsystems und seiner Akteure.

Im vorliegenden Beitrag soll dies am Beispiel der Ratingagenturen und ihrer Analysten geschehen. Ratingagenturen fungieren auf den Finanzmärkten als Intermediäre zwischen Kreditgebern und Kreditnehmern, indem sie die Kreditwürdigkeit oder die Ausfallwahrscheinlichkeit von Finanzmarktakteuren oder Finanzinstrumenten bewerten. Ratinganalysten fällt dabei die Rolle von Experten zu, die eine hochkomplexe Wirklichkeit auf ein einfaches, vergleichbares Ratingsymbol reduzieren (Sinclair 2005). Während ihnen diese Expertenarbeit bei der Bewertung von Unternehmensanleihen über viele Jahre im Großen und Ganzen und mit einigen Ausnahmen, allen voran Enron und WorldCom, verlässlich gelungen ist und ihre Ratingurteile sich im Nachhinein betrachtet zumeist als richtig in dem Sinne herausstellten, dass ihre Prognosen der wahrscheinlichen Zahlungsunfähigkeit von Unternehmen tatsächlich wahr wurden, hat ihre Vorhersagekraft im Zuge der Subprime-Krise mehr als deutlich nachgelassen. Indem sie die Ausfallwahrscheinlichkeiten zahlreicher verbrieftter und mit Hypotheken hinterlegter Finanzprodukte als zu positiv bewerteten, haben sie zum Ausbruch der Krise im

¹ Jun.-Prof. Dr., seit WS 2009/10 als Juniorprofessorin für Wirtschaftssoziologie/ Soziologie der Finanzmärkte an der Friedrich-Schiller-Universität Jena tätig; stefanie.hiss@uni-jena.de

² Auch wenn die Krisenverantwortlichen in der Mehrzahl (männliche) Banker, Manager, Analysten oder Experten sind, sind im vorliegenden Beitrag bei der vereinfachenden Verwendung des generischen Maskulinums Personen sowohl männlichen wie weiblichen Geschlechts gemeint.

Sommer 2007 beigetragen und sind wegen ihrer Fehleinschätzungen an den öffentlichen Pranger gestellt worden.³

Wie konnte es zu diesem deutlichen und raschen Einbruch der Prognosefähigkeit der Agenturen kommen? Warum lagen sie – trotz ihrer langjährigen Bewertungserfahrung – mit ihren Einschätzungen auf einmal falsch? Als Antwort auf diese Fragen ist oft auf die fehlende Erfahrung der Agenturen bei der Bewertung strukturierter Finanzprodukte und die mit diesem jungen Geschäftszweig einhergehenden Interessenkonflikte verwiesen worden: die Agenturen hatten erst wenige Jahre zuvor mit der Bewertung verbriefter Kreditprodukte begonnen, für die dementsprechend erst wenige historische Daten angesammelt werden konnten (IOSCO 2008a; SEC 2008). Zudem waren sie – im Gegensatz zur Bewertung von Unternehmensanleihen – auch an der Konstruktion dieser Finanzprodukte selbst aktiv beteiligt. Was in diesem Zusammenhang ausführlich als Befangenheit und Interessenkonflikt der Agenturen diskutiert worden ist (Lynch 2009; Strier 2008) verweist auch auf die unterschiedliche Arbeitsweise der Agenturen beim Rating strukturierter Finanzprodukte im Vergleich zum klassischen Unternehmens(anleihe)-rating. Während bei Letzterem Analysten direkten Kontakt zum Unternehmen aufnehmen, und dieses auf der Basis einer autonomen, qualitativen Expertenentscheidung beurteilen, sind sie bei der Bewertung strukturierter Finanzprodukte auf externe, von Dritten erstellte Daten angewiesen, die sie mit Hilfe quantitativer formalisiert-standardisierter Modelle auswerten. Auf diesen unterschiedlichen Arbeitsweisen der Ratingagenturen und dem Wandel des damit verbundenen Expertentums liegt der Fokus des vorliegenden Beitrags.

Die gesetzlichen Veränderungen, die gegenwärtig als Konsequenz aus den Verfehlungen der Ratingagenturen in Europa (und den USA) auf den Weg gebracht werden, werden die Ratingagenturen in ihrer Arbeitsweise merklich beeinflussen. Dabei vertrete ich die These, dass die Arbeit der Ratinganalysten als Folge dieser Gesetzesreformen insgesamt formalisierter, standardisierter und quantitativer wird. Das Expertentum der Analysten bewegt sich damit weiter von einer ganzheitlichen qualitativ-intuitiven hin zu einer formalisierten quantitativ-standardisierten Vorgehensweise. Durch die Gesetzesänderungen wird jene Art des Expertentums weiter gestärkt, das sich gerade bei der Subprime-Krise als verfehlt erwiesen hat. Das Expertentum des klassischen Unternehmensratings, mit dem über viele Jahre hinweg verlässliche Prognosen generiert werden konnten, wird demgegenüber weiter geschwächt.

Im Folgenden werde ich zunächst einige Überlegungen dazu anstellen, was einen Experten kennzeichnet. Dann werde ich die beiden grundsätzlichen Beurteilungsverfahren der Ratingagenturen, das klassische Unternehmensrating und das Rating strukturierter Finanzprodukte, kurz gegenüberstellen, um daran aufzuzeigen, in welcher Weise Ratinganalysten als Experten tätig sind. Anschließend gehe ich auf die zentralen Regulierungseingriffe in Europa und deren Folgen für den Wandel des Expertentums ein.

³ In den ersten zehn Monaten des Jahres 2007 mussten die drei großen Ratingagenturen Standard & Poor's, Moody's und Fitch zusammen 9.496 Abwertungen für Subprime-Tranchen vornehmen, im Vergleich zu „nur“ 836 im Jahr 2006 und 240 in Jahr 2005 (Romey/Drut 2008, S. 9).

Experten und Expertentum

Gerade in den letzten Jahren hat sich der Experte zu einem schillernden *Catch-all-Begriff* entwickelt, der in seinen Synonymen als Fachmann, Sachverständiger, Gutachter oder Spezialist immer und überall gefragt ist (Ericsson et al. 2007; Kurz-Milcke/Gigerenzer 2004). Experten gelten in dem Bereich, in dem sie über Expertisen verfügen, als überdurchschnittlich kompetent; ihnen wird zugetraut, theoretisches Wissen praktisch anzuwenden und Transferleistungen von oder in andere Wissensgebiete zu erbringen, und ihnen wird eine große Erfahrung und viel implizites Wissen nachgesagt. Die gewählten Formulierungen: „gelten, zutrauen, nachsagen“, deuten an, dass nicht nur praktisch alles Wissen vorläufig und/oder sozial konstruiert ist (Adorno et al. 1972; Habermas 1969; Kuhn 1970), sondern auch das Konzept des Experten selbst.

Wo überall findet man Experten, oder, anders gefragt: welche Typen von Experten findet man? Neben den Wissensexperten, die sich in einem bestimmten Gebiet auskennen (z. B. der Familienrechtsexperte, der Gesundheitsexperte), sind Berater in Politik oder Wirtschaft, häufig auch im Gewand von Lobbyisten, die wohl bekanntesten Kategorien. Ohne an dieser Stelle eine umfassende Heuristik der Kennzeichen oder Typen von Experten zu entwickeln (für eine Typologie von Experten siehe Mieg 2001, S. 143ff.), soll im Folgenden der Typus des „Prognostikers“ näher beleuchtet werden. Als Experten, die Vorhersagen treffen, gehören zu dieser Gruppe neben den Konjunktur- oder Zukunftsforschern, Wetterexperten oder Klimaforschern auch die Ratinganalysten, die die zukünftige Ausfallwahrscheinlichkeit von Schuldnern kalkulieren. Diese Art von Expertentum zeichnet sich durch zusätzliche Charakteristika aus, die im Folgenden zunächst am Beispiel des klassischen Unternehmensratings verdeutlicht werden sollen.

Expertentum beim klassischen Unternehmensrating

Das Bewerten der Bonität von Unternehmen bzw. Unternehmensanleihen ist das klassische und traditionelle Geschäft der Ratingagenturen, mit dem John Moody vor rund 100 Jahren begonnen hat (Sylla 2002). Bis vor wenigen Jahren stellte es neben dem *sovereign rating*, also dem Rating von Staaten, die Haupteinnahmequelle der Agenturen dar.⁴

Beim Unternehmensrating prüfen die Analysten nicht nur öffentlich zugängliche und unternehmensinterne Dokumente, sondern gehen auch persönlich in das Unternehmen, sprechen mit den Managern und hören sich deren Selbsteinschätzungen und Pläne an. Dabei gewinnen sie einen konkreten Eindruck vom Untersuchungsobjekt und ein Gespür von der Besonderheit des Unternehmens. Sie analysieren das Unternehmen in aller Ausführlichkeit und treffen am Ende eine Prognose über die zukünftige Ausfallwahrscheinlichkeit; und zwar auf der Basis derjenigen Informationen, die sie in diesem Fall für relevant erachten. Ihre Vorgehensweise gleicht dabei einem Entdeckungsprozeß, bei dem sie das Unternehmen vor dem Hintergrund ihrer jeweiligen Erfahrungen einordnen, ohne bei

⁴ Erst in den letzten Jahren hat sich die Einnahmestruktur der Ratingagenturen verändert. Bis in die Mitte der 1990er Jahre wurde der überwiegende Teil der Einnahmen und Erlöse im Geschäft mit Unternehmens- oder Länderratings erzielt. Das starke Wachstum des Marktes für strukturierte Finanzprodukte seit Anfang des Jahrhunderts hat dazu geführt, dass bei Ausbruch der Subprimekrise schätzungsweise 50% der Einnahmen durch das Rating strukturierter Finanzprodukte erzielt worden sind (European Commission 2008, S. 10).

dieser Kontextualisierung die besondere Spezifik des vorliegenden Falles aus den Augen zu verlieren. Die Gewichtung unterschiedlicher Analysefaktoren ist bei dieser Vorgehensweise nicht *ex-ante* oder unabhängig vom relevanten Fall vorgegeben, sondern wird vom Analysten erst im Lichte des konkreten Falls und im Verhältnis zu anderen Faktoren entwickelt. Bis zum Abschluss des Verfahrens bleibt diese Gewichtung vorläufig und kann durch neue Daten und Erkenntnisse jederzeit angepasst werden. Während dieses *grounded-theory*-ähnlichen Such- und Entdeckungsprozesses lernen Analysten also permanent dazu und kommen am Ende zu einer spezifischen, unwiederholbaren Entscheidung, die speziell auf den vorliegenden Fall zugeschnitten ist. Selbstverständlich werden die Analysten bei diesem Verfahren von formalisierten oder standardisierten Modellen unterstützt. Allerdings obliegt auch die Gewichtung dieser Modelle der Einordnung des Analysten. Am Ende dieses qualitativen Prozesses trifft ein Ratingkomitee in einer *Black Box* eine Entscheidung, die weder eins-zu-eins dokumentiert wird noch von außen exakt nachzuvollziehen ist. Da diese Experten bei ihrer Entscheidungsfindung auf implizites, *tacit knowledge* (Polanyi 1966) zurückgreifen, das sich gegenüber einer klaren Artikulation als resistent erweist, bleibt stets ein wenigstens kleiner Rest Subjektivität und Intransparenz der Entscheidung zurück.

Die Interviewaussage eines Ratinganalysten verdeutlicht diese Herangehensweise:

„Ich glaube, man muss das... also, man muss die Erfahrung haben, Geschäftsmodelle zu verstehen und zu beurteilen. Und das ist eine generelle Erfahrung, die man im Laufe der Jahre halt sammelt. Ich sag mal, wenn Sie sich mit 5000 Managern unterhalten, und 5000 Manager ihnen erzählen, was sie so machen, was sie in der Vergangenheit gemacht haben... irgendwann kriegen Sie ein recht gutes Gefühl dafür, ob das passt oder nicht. Ja, und das ist eben die Erfahrung unserer Analysten. Wenn... ich weiß nicht, wie viele Manager Sie jetzt interviewen, aber Sie werden auch irgendwo ein Gefühl dafür entwickeln, passt das oder erzählt der mir eigentlich nur was. Und dann können Sie das natürlich auch hinterfragen. Und sie werden's nicht direkt hinterfragen, sondern auf Umwegen. Sie sprechen ja auch mit Mitarbeitern. Und dann hat der Manager Ihnen irgend was erzählt, und dann fragen Sie mal den Mitarbeiter so indirekt zu einem Thema, das damit zu tun hat, und da kriegen Sie ein Gefühl dafür, ob das stimmt, ob das passt, oder ob da eher Probleme zu erwarten sind.“

Diese Art des Expertentums konnte sich beim Unternehmensrating auch deshalb in dieser Weise entwickeln, weil Ratingagenturen in den letzten 100 Jahren niemandem gegenüber formal rechenschaftspflichtig waren. In den USA ist in Gerichtsverfahren gegen die Ratingagenturen das Rating wiederholt als Meinungsäußerung eingestuft worden und genießt damit quasi verfassungsrechtlichen Schutz (Partnoy 2002, S. 78f.; Kerwer 2005, S. 469). In Haftung genommen konnten die Agenturen damit bislang nur indirekt durch die disziplinierende Wirkung des Marktes, der eine mögliche Diskrepanz zwischen Prognose und Ereignis, z. B. beim Zahlungsausfall eines als sehr kreditwürdig eingestuften Unternehmens, *ex-post* mit Reputationsverlusten bestraft. Auf diese Weise, d. h. frei von Vorgaben oder Rechenschaftspflichten, konnten sich die Analysten in praktisch ganzheitlicher Weise auf das Unternehmen und seine Zahlungsaussichten fokussieren. Abgesehen von der Tatsache, dass bei Ratingurteilen Mechanismen im Sinne einer *self-fulfilling prophecy* (Merton 1995) wirken und abgesehen von einigen Aufsehen erregenden

Fehlurteilen, allen voran Enron und WorldCom Anfang des Jahrtausends, ist ihnen dies in den letzten 100 Jahren auch relativ gut gelungen.

Damit zeichnet sich der klassische Ratingexperte einerseits durch eine ganzheitliche, qualitative Herangehensweise mit autonomen Entscheidungsspielräumen, durch ein persönlich-direktes, suchend-entdeckendes Verfahren, durch Flexibilität und Lernfähigkeit sowie durch Intuition und *tacit knowledge* aus. Dieser Experte ist andererseits auch gekennzeichnet durch die Entbindung von direkten Rechenschaftspflichten, durch Subjektivität und Intransparenz, durch unvollständige Dokumentation und fehlende Überprüfbarkeit. In der Summe hat sich das in dieser Weise gekennzeichnete Verfahren des Unternehmensratings – vor allem im Vergleich zum Rating strukturierter Finanzprodukte – das im Folgenden betrachtet wird, als relativ erfolgreich erwiesen.

Expertentum beim Rating strukturierter Finanzprodukte

Das Expertentum beim Rating strukturierter Finanzprodukte stellt sich demgegenüber gänzlich anders dar. Diese Form des Expertentums ist eine relativ junge Entwicklung, die vor allem in den letzten Jahren im Zuge der Entwicklung eines breiten Subprime-Marktes in den USA an Fahrt gewonnen hat.⁵

Um das Expertentum hier im Unterschied zum Expertentum beim Unternehmensrating darstellen zu können, soll im Folgenden diese Art der Bewertung strukturierter oder auch verbriefter Finanzprodukte kurz erläutert werden. Dies geschieht in Form einer vereinfachten Darstellung am Beispiel so genannter *residential mortgage backed securities* (RMBS), also von Finanzprodukten, die mit Hypotheken für Wohneigentum besichert sind (für eine ausführliche Beschreibung der Bewertung strukturierter Produkte durch Ratingagenturen siehe exemplarisch SEC 2008).

Was muss man sich unter diesen strukturierten Finanzprodukten vorstellen? Dazu ein kurzes Beispiel: Eine Bank, der *originator*, hat Immobilienkredite an 1000 Bauherren vergeben, möchte diese Belastungen, für die auch Eigenkapital vorgehalten werden muss, nun aber aus der Bilanz haben. Um die Kredite auf dem Finanzmarkt verkaufen zu können, wendet sie sich an eine Investmentbank, den *arranger*, die diese Kredite alle in einem Pool bündelt und in ein so genanntes *Special Purpose Vehicle* (SPV) transferiert. Aus dem SPV werden die Kredite dann in strukturierter oder verbriefter Form an Investoren verkauft. Letztere übernehmen damit das Risiko der Kredite, erhalten aber auch die Tilgungen oder Zinszahlungen der Bauherren. Damit die Kredite besser verkäuflich sind, werden sie tranchiert, d. h. in unterschiedliche Klassen mit unterschiedlichem Risiko aufgeteilt. Hier im Beispiel werden drei Tranchen, *Senior*, *Mezzanine* und *Junior* gebildet, die alle drei von den Ratingagenturen mit Ratingnoten versehen werden. Sinn dieser Tranchierung ist eine Risikostreuung in der Hinsicht, dass sich in der Juniortranche die schlechtesten und in der Seniotranche die besten Risiken finden. Erst wenn die Kredite aus den unteren beiden Tranchen ausgefallen sind, ist auch die Senior-Tranche in Gefahr. Da

⁵ Während im Jahr 1995 in den USA nur Subprime-Hypotheken im Wert von 65 Milliarden vergeben worden waren, so verfünffachte sich diese Zahl – inflationsbereinigt – bis 2003 und betrug im Jahr 2005 625 Milliarden Dollar (Chomsisengphet/Pennington-Cross 2006, Ashcraft/Schuermann 2008). Mit dem Anstieg des Subprime-Hypothekenvolumens wuchs auch die Verbriefungsrate. Lag diese 1995 noch unter 30 Prozent, erreichte sie 2003 fast 60 Prozent (Chomsisengphet/Pennington-Cross 2006), um im Jahr 2006 bis auf 75 Prozent anzusteigen (Demyanyk/Van Hemert 2008, S. 6).

sie durch die unteren beiden Tranchen in gewisser Weise geschützt ist, erhält sie zumeist auch die höchste Ratingnote AAA.

Wie stellt sich nun für die Ratinganalysten die Arbeit dar? Wie kommen sie zu einer Einschätzung der Ausfallwahrscheinlichkeiten dieser einzelnen Tranchen? Welche Art von Expertentum ist dabei zu beobachten?

Zunächst erhält die Ratingagentur einen Datensatz, bspw. in Form einer Excel-Tabelle, mit Informationen über die den strukturierten Finanzprodukten zugrunde liegenden Immobilienkrediten. Dazu gehören zum Beispiel das Grundkapital der Hypothek, die geographische Lage der Immobilie, Art und Laufzeit des Kredits oder die Kreditgeschichte und der FICO-Score des Schuldners. Bei letzterem handelt es sich um das amerikanische Äquivalent zum deutschen SCHUFA-Score. Der FICO-Score spielt bei der Vergabe von Immobilienkrediten und dessen Konditionen eine wichtige Rolle, obwohl man weiss, dass er häufig auf falschen oder mangelhaften Informationen beruht. Der Datensatz, der die Arbeitsgrundlage für das nachfolgende Rating darstellt, ist also von Anfang an fehlerbehaftet, ohne dass die Ratingagentur dagegen etwas tun könnte (Róna-Tas/Hiß 2010).

Der mit dem Fall betraute leitende Ratinganalyst analysiert nun also auf Grundlage des Datensatzes den Hypothekenpool und seine Kapitalstruktur und generiert dann mit Hilfe so genannter *Stress Tests* erste Vorhersagen zur Ausfallwahrscheinlichkeit der Kredite. Diese *Stress Tests*, die unterschiedliche Szenarien durchspielen, basieren auf quantitativen Modellen, wie z. B. *expected loss models*, und anderen quantitativen Faktoren. Anschließend bewertet der Analyst die vorgesehene Kapitalstruktur hinsichtlich der von der Investmentbank angestrebten Ratingnote. Wenn der Analyst die Kapitalstruktur als nicht ausreichend für das angestrebte Rating ansieht, gibt er diese vorläufige Einschätzung an die Investmentbank weiter. Diese kann das Votum des Analysten entweder akzeptieren, oder bei der Kapitalstruktur nachbessern, um die angestrebte Ratingnote doch noch zu erhalten. An dieser Stelle ist der Ratinganalyst zumindest indirekt an der Konstruktion des strukturierten Produkts beteiligt. Indem Investmentbank und Analyst in eine Interaktion eintreten, in der es darum geht, mit welcher Kapitalstruktur welche Ratingnote erzielt werden kann, eröffnet sich eine Gelegenheit für *bargaining* und damit für Einflussnahme der Investmentbank auf den Analysten. Hier setzt auch der Vorwurf der Interessenkonflikte der Ratingagenturen an (Lynch 2009; Strier 2008). Schließlich führt der Analyst noch eine quantitative *Cash-Flow-Analyse* durch, überprüft die rechtswirksamen Dokumente, und gibt seine Ratingempfehlung für jede einzelne Tranche an das Ratingkomitee weiter, dem die letztendliche Entscheidung vorbehalten ist.

Das Rating strukturierter Finanzprodukte ist damit wesentlich stärker standardisiert und formalisiert als das Rating von Unternehmensanleihen. Der Ratinganalyst bewertet hier keine konkreten Unternehmen, sondern einen Pool von Schuldverschreibungen, dessen Datengrundlage sich seiner Überprüfung entzieht. Die Daten werden anhand fester Regeln eingegeben und mit Hilfe statistisch-mathematischer Modelle verarbeitet. Die dabei verwendeten Regeln und Formeln resultieren zumeist aus vorangegangenen Kalkulationen. Zwar kommen auch hier Ermessensurteile mit ins Spiel, allerdings in erster Linie bei der Auswahl der Modelle und beim Treffen bestimmter Annahmen. Eine Entscheidung wird nicht – wie beim Unternehmensrating – auf Grundlage eines individuellen Falls getroffen, sondern mechanisch über eine Klasse von Fällen, die die gleichen Charakteristika teilen.

Diese Art des Ratings lässt sich grundsätzlich gut dokumentieren und ist intersubjektiv nachvollziehbar. Auch wenn das in der Subprime-Krise nicht immer der Fall war, ist eine formale Kalkulation dieser Art aufgrund ihrer Regelgebundenheit transparent und vollständig replizierbar. Durch sein Angewiesensein auf quantitative Verfahren kann der Analyst auf Umweltveränderungen allerdings nur mit Zeitverzug reagieren, was auch in der Subprime-Krise gut zu beobachten war. Wenn zudem die Datengrundlage mangelhaft ist, wird bei diesem Verfahren automatisch auch eine mangelhafte Prognose herauskommen.

Im Vergleich der beiden Ratingverfahren ergeben sich also im Hinblick auf die Art des Expertentums große Unterschiede.

	Unternehmensrating	Rating strukturierter Finanzprodukte
Dominierendes Entscheidungsmodell	Expertenentscheidung	Formalisierte Entscheidung
Charakter des Entscheidungsprozesses	entdeckend/ kreativ/ suchend/ spezifisch-individuell/ qualitativ	Anwendung statistisch-mathematischer Modelle/ quantitativ
Rolle des Experten	aktiv im gesamten Entscheidungsprozess	ex-ante Konstruktion und ex-post Anpassung statistisch-mathematischer Modelle
Verhältnis des Experten zum Ratingobjekt	direkt/ konkret/ persönlich	indirekt/ abstrakt/ vermittelt
Reaktionsfähigkeit auf Umweltveränderungen/ Lernprozess	hoch/ kontinuierlicher Lernprozess/ flexibel	verzögert/ ex-post nach mehreren Ratingverfahren durch Modellveränderungen/ starr
Horizont	ganzheitlich/ umfassend	Vorstrukturierung des Denkens durch Modelle
Nachvollziehbarkeit des Entscheidungsprozesses	nur bedingt nachvollziehbar/ individuelle Entscheidungs-rationalitäten einzelner Analysten/ Dokumentation nur bedingt möglich	intersubjektiv nachvollziehbar/ Dokumentation möglich
Prognosegenauigkeit	Relativ hoch	niedrig

Tab. 1: Expertentum beim Unternehmens(anleihe)rating und beim Rating strukturierter Finanzprodukte im Vergleich
(Quelle: Eigene Darstellung)

Regulierung der Ratingagenturen in Europa

In Europa gab es bis vor kurzem kein speziell auf Ratingagenturen zugeschnittenes Regelwerk, weder in den einzelnen Ländern noch auf europäischer Ebene. Unter dem Kommissar für Binnenmarkt und Dienstleistungen, Charlie McCreevy, verfolgte die Kommission der Europäischen Union bis 2008 auch eine eher abwartende Haltung. Zumindest in dem Sinne, dass sie bis dahin auf die freiwilligen Selbstregulierungskräfte der Branche setzte. Zwar stellte die Kommission im März 2006 offiziell fest (Europäische Kommission 2006), dass sie das Gebaren der Ratingagenturen aufmerksam beobachte, wollte sich aber auf keine weitergehende

Lösung festlegen. Bis zur Überarbeitung des auf freiwilliger Einhaltung basierenden *Codes of Conduct* für Ratingagenturen durch die International Organisation of Securities Commissions im Jahr 2008 (IOSCO 2008b), wollte die Kommission das auf Freiwilligkeit fußende Regime der Ratingagenturen nicht weiter irritieren. Lediglich die beiden im Zuge des Lamfalussy-Verfahrens ins Leben gerufenen Expertengruppen, das Committee of European Securities Regulators (CESR)⁶ und die European Securities Expert Group (ESME)⁷ wurden von der Kommission aufgefordert, Berichte zu erstellen und einen Konsultationsprozess mit den Ratingagenturen durchzuführen. Handlungsbedarf erkannte die Kommission dann erst nach Ausbruch der Subprime-Krise, für den die Ratingagenturen mitverantwortlich gemacht wurden. Nach Ankündigungen im Frühjahr und Sommer legte die Kommission schließlich im November 2008 einen Gesetzentwurf vor (Europäische Kommission 2008), der noch immer im Gesetzgebungsverfahren steckt. Zuletzt hat, am 23. April 2009, das Europäische Parlament zum Verordnungsvorschlag Stellung genommen.

Mit diesem Gesetzentwurf nimmt die Kommission vier allgemeine Ziele zur Regulierung der Ratingagenturen in Angriff. Diese sind: (1) die Vermeidung oder angemessene Handhabung von Interessenkonflikten, (2) die Verbesserung der Qualität der Ratingmethoden und der Ratings, (3) die Erhöhung der Transparenz der Ratingagenturen und ihrer Verfahren durch Offenlegungspflichten, sowie (4) die Etablierung einer effizienten Registrierung und Aufsichtsinfrastruktur (Europäische Kommission 2008, S. 4). Die Schaffung von Transparenz ist dabei ein Mittel, das nicht nur selbst als explizites Ziel genannt ist, sondern auch bei der Erreichung der drei anderen Ziele instruktiv ist.

Im Einzelnen sollen die im ersten Ziel attackierten Interessenkonflikte dadurch vermieden werden, dass sie – soweit als nur möglich – entweder als solche offen gelegt oder wenigstens der Umgang mit ihnen genauestens dokumentiert wird. „So müssen sie Interessenkonflikte vollständig, rechtzeitig, klar, präzise, spezifisch und sichtbar offenlegen und alle Umstände, die die Unabhängigkeit der Ratingagentur oder ihrer am Ratingprozess beteiligten Mitarbeiter gefährden können, zusammen mit den zu diesem Zweck getroffenen Schutzmaßnahmen aufzeichnen“ (Europäische Kommission 2008, S. 8). Die als zweites Ziel genannte Verbesserung der Qualität der Ratingmethoden und der Ratings soll ebenfalls über weitgehende Transparenzforderungen gesichert werden. „Um versierten Marktteilnehmern (Banken und anderen institutionellen Anlegern) die Überprüfung der Solidität der verwendeten Methoden und der von der Ratingagentur zugrunde gelegten Ratings bei gleichzeitiger Erhöhung der Marktdisziplin zu gestatten, müssen die Ratingagenturen die von ihnen beim Ratingverfahren angewandten Methoden, Modelle und grundlegenden Annahmen bekannt geben“ (Europäische Kommission 2008, S. 9). Indem die Ratingagenturen ihre Methoden so weit offen legen müssen, dass andere

⁶ Das CESR ist eine Beratergruppe der Europäischen Kommission, zusammengesetzt aus Vertretern der nationalen Wertpapier-Aufsichtsbehörden. Ihre Aufgabe ist die Verbesserung der Koordinierung zwischen den einzelnen Wertpapier-Aufsichtsbehörden, Beratung der Europäischen Kommission und Gewährleistung der Umsetzung der Vorschriften der Europäischen Gemeinschaft in den Mitgliedstaaten. Internet: www.cesr-eu.org [zuletzt aufgesucht am 10.10.2009].

⁷ Die ESME ist ein die Europäische Kommission beratendes Organ, das sich aus Experten der Wertpapiermärkte zusammensetzt. Internet: http://ec.europa.eu/internal_market/securities/esme/index_en.htm [zuletzt aufgesucht am 10.10.2009].

die Ratingergebnisse verifizieren können, müssen sie ihre jahrzehntelang gut gehütete Entscheidungs-Blackbox wenigstens ein Stück weit öffnen. Zwar waren auch schon vor diesem Gesetzentwurf die Methoden der Agenturen auf deren Homepages einsehbar, jedoch deutlich allgemeiner gehalten als dies jetzt gefordert wird. Das dritte, explizite Ziel zur Transparenzschaffung und Offenlegung sieht vor, dass Ratingagenturen einen jährlichen Transparenzbericht erstellen müssen. „Um zu gewährleisten, dass die internen Prozesse und Verfahren hinreichend transparent sind“, sind sie zusätzlich verpflichtet, „bestimmte wichtige Informationen bekannt [zu] geben, wie Interessenkonflikte, Methoden, grundlegende Ratingannahmen und die allgemeinen Grundsätze für die Vergütung ihrer Mitarbeiter. Auch müssen sie regelmäßig Daten über historische Ausfallquoten von Ratingkategorien veröffentlichen und den zuständigen Behörden Unterlagen wie die Liste der 20 größten Kunden aufgeschlüsselt nach Umsatzerlösen übermitteln... Um sicherzustellen, dass einschlägige standardisierte Daten über die Leistungen von Ratingagenturen vorliegen und die Marktteilnehmer branchenweite Vergleiche anstellen können, wird der CESR einen zentralen Datenspeicher einrichten, der öffentlich verfügbar ist“ (Europäische Kommission 2008, S. 10). In diesem Datenspeicher sollen Ratingagenturen Informationen über ihre bisherigen Ratingergebnisse und Ratingtätigkeiten zugänglich machen. Das letzte Ziel der Schaffung einer Registrierungs- und Aufsichtsinfrastruktur sieht eine einzige Anlaufstelle für die Registrierung von Ratingagenturen beim CESR vor, die dann auch im europäischen Raum koordinierend wirken soll. Somit kommt in den Ratingmarkt weitere Transparenz durch Zentralisierung aller Informationen.

An dieser Stelle wurden nur kurz die zentralen Ziele sowie einige Aussagen aus dem Verordnungsentwurf benannt. Insgesamt wird beim Lesen des Entwurfs und der dazugehörigen Dokumente deutlich, dass die vorliegende Regulierung eine deutliche Reaktion ist auf das Rating strukturierter Finanzprodukte, was nach der Krise auch nicht weiter verwundert. Überraschend ist vielmehr, dass im Entwurf nicht weiter zwischen den beiden Ratingverfahren differenziert wird. Vielmehr werden am statuierten Exempel des Ratings strukturierter Finanzprodukte auch das Unternehmensrating und das dazugehörige Expertenmodell über den gleichen Leisten geschlagen. Und dieser Leisten ist gekennzeichnet von Transparenz und Offenlegung, Standardisierung und Formalisierung, sowie Beaufsichtigung und Kontrolle.

Wandel des Expertentums

Damit wandelt sich die Arbeit von Ratinganalysten insgesamt in Richtung Formalisierung als dominierendes Entscheidungs- und Expertenmodell. Obwohl das Rating strukturierter Finanzprodukte krisenauslösend war, stärkt die Regulierung in Europa (wie auch in den USA) die Charakteristika des daran geknüpften Expertentums. Auf der anderen Seite wird das Entscheidungsmodell autonomer Expertenentscheidungen, das beim Unternehmensrating keine Auswirkungen auf die Krise hatte, durch die neuen Gesetzesvorgaben konterkariert.

Es geht an dieser Stelle nicht um eine normative Bewertung dieser Entwicklungen. Zu unterstreichen ist lediglich der Wandel des Expertentums, der am Beispiel der Ratingagenturen exemplarisch nachgezeichnet wurde, den man aber auch in anderen gesellschaftlichen Teilbereichen verfolgen kann. Zu beobachten ist dabei das Verschwinden, oder zumindest die Zurückdrängung, eines bestimmten

Typus von Experten, dessen Kennzeichen neben Wissen und Expertise eben auch Charakteristika wie Autonomie, Schutz oder Vertrauen sind. Dieser Experte, der bislang eher an seinen Ergebnissen gemessen worden ist und sich über seine Profession oder Reputation legitimieren konnte, der Spielräume für Entscheidungsfindung hatte und diese auch nicht weiter rechtfertigen musste, der von formalen Rechenschaftspflichten zum Teil befreit und vor Haftbarmachung oder Regresspflichten geschützt war, gerät durch die aktuelle Gesetzgebungsinitiative zur Regulierung der Ratingagenturen weiter in die Defensive.

Dieser Typus des Experten wird nun zunehmend verdrängt von einem anderen Typus, der Standards und Regeln befolgt und sich über die Einhaltung seiner Vorgaben legitimiert, der Abweichungen rechtfertigen muss oder dafür haftbar gemacht werden kann, dessen Verfahren objektiv und intersubjektiv nachvollziehbar sind, aber einen ähnlich bedeutenden Stellenwert einnehmen wie die Erzielung „richtiger“ Ergebnisse. Bei dieser Art des Experten können auch Interessenkonflikte formal kontrolliert werden, machen sich aber auch neue Probleme breit, wie bspw. die von Espeland und Sauder (2007) so bezeichnete Reaktivität der anderen Seite. Dabei reagiert die andere Seite im Bewertungsprozess, in diesem Fall die zu bewerteten Unternehmen, auf die starren Methoden und Verfahren der Ratingagenturen und passt sich an diese an. Das vermeintlich gelöste Problem der Interessenkonflikte und der Korruption wird also durch ein anderes ersetzt.

Durch den skizzierten Wandel hin zu mehr Formalisierung schwindet die Vielfalt des Expertentums auf dem Finanzmarkt. Beim Rating verlieren autonome Expertenentscheidungen, die bislang für das klassische Unternehmens(anleihe)-rating charakteristisch waren, zugunsten der Anwendung formalisiert-standardisierter Modelle, die mit dem Aufkommen des Subprime-Hypotheken- und -Verbriefungsmarktes Verbreitung fanden, zunehmend an Einfluss. Der Gesetzgeber stärkt durch seine Regulierung damit genau jenes Expertenmodell formalisierter Entscheidungen, dessen Versagen erst krisen- und regulierungsauslösend war. Demgegenüber wird das Expertenmodell autonomer Expertenentscheidungen derselben standardisierenden und formalisierenden Regulierung unterzogen und damit in seiner Eigenheit geschwächt, obwohl es an der Krise keinen signifikanten Anteil hatte.

Formalisierte Systeme der Bewertung von Kreditwürdigkeit sind aus dem Bereich des Konsumentenscoring bereits ebenso bekannt wie die Schwierigkeiten, die damit einhergehen: Formalisierte Scoringssysteme treffen nur gute Prognosen, wenn die Datenqualität hoch ist; sie sind anfällig für Mechanismen der Reaktivität und des *Gaming the system*, sie sind rigide und lernen nur nach mehreren Runden dazu (Róna-Tas/Hiß im Erscheinen). Gerade in einer Zeit, in der einem durch die Subprime-Krise die hohe Komplexität der Wirklichkeit vor Augen geführt worden ist, ist fraglich, ob sich mit mehr Formalisierung oder mit der stärkeren Formalisierung weiterer Teilbereiche des Finanzmarktes diese Komplexität in den Griff bekommen lässt.

Literatur

- Adorno, T. W./Dahrendorf, R./Pilot, H./Albert, H./Habermas, J./Popper, K. R. 1972: Der Positivismusstreit in der deutschen Soziologie. Darmstadt
- Ashcraft, A. B./Schuermann, T. 2008: Understanding the Securitization of Subprime Mortgage Credit. Federal Reserve Bank of New York, Staff Report no. 318.

- Internet: http://www.newyorkfed.org/research/staff_reports/sr318.pdf [zuletzt aufgesucht am 10.10.2009]
- Chomsisengphet, S./Pennington-Cross, A. 2006: The Evolution of the Subprime Mortgage Market. Federal Reserve Bank of St. Louis Review, Jg. 88, H. 1, S. 31-56. Internet: <http://research.stlouisfed.org/publications/review/06/01/ChomPennCross.pdf> [zuletzt aufgesucht am 10.10.2009]
- Demyanyk, Y./Van Hemert, O. 2008: Understanding the Subprime Mortgage Crisis. Internet: <http://ssrn.com/abstract=1020396> [zuletzt aufgesucht am 10.10.2009]
- Ericsson, K. A./Charness, N./Feltovich, P. J./Hoffman, R. R. (Hg.) 2007: The Cambridge Handbook of Expertise and Expert Performance. Cambridge
- Espeland, W. N./Sauder, M. 2007: Rankings and Reactivity: How Public Measures Recreate Social Worlds. In: American Journal of Sociology, Jg. 113, H. 1, S. 1-40
- Europäische Kommission 2008: Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates über Ratingagenturen. Brüssel. Internet: http://ec.europa.eu/internal_market/securities/docs/agencies/proposal_de.pdf [zuletzt aufgesucht am 10.10.2009]
- Europäische Kommission 2006: Mitteilung der Kommission über Rating-Agenturen. Brüssel. Internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:059:0002:0006:DE:PDF> [zuletzt aufgesucht am 10.10.2009]
- European Commission 2008: Impact Assessment. Commission Staff Working Document accompanying the Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council on Credit Rating Agencies. Brussels. Internet: http://ec.europa.eu/internal_market/securities/docs/agencies/impact_assessment_en.pdf [zuletzt aufgesucht am 10.10.2009]
- Habermas, J. 1969: Technik und Wissenschaft als Ideologie. Frankfurt/M.
- Haipeter, T. 2006: Bankkaufleute in der Reorganisation. Zur Lage der Erstausbildung im Bankgewerbe. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 35, H. 1, S. 57-76
- IOSCO – International Organization of Securities Commissions 2008a: Report on the Subprime Crisis. Final Report. Internet: <http://www.iosco.org/library/pubdocs/pdf/IOSCOPD273.pdf> [zuletzt aufgesucht am 10.10.2009]
- IOSCO – International Organization of Securities Commissions 2008b: Code of Conduct Fundamentals for Credit Rating Agencies. Internet: <http://www.iosco.org/library/pubdocs/pdf/IOSCOPD271.pdf> [zuletzt aufgesucht am 10.10.2009]
- Kerwer, D. 2005: Holding Global Regulators Accountable: The Case of Credit Rating Agencies. In: Governance: An International Journal of Policy, Administration, and Institutions, Jg. 18, H. 3, S. 453-475
- Kleinmuntz, B. 1990: Clinical and actuarial judgment. In: Science, Jg. 247, Issue 4939 (Jan. 12), S. 146-147
- Kuhn, T. S. 1970: The structure of scientific revolution. 2., erw. Ausg., Chicago
- Kurz-Milcke, E./Gigerenzer, G. (Hg.) 2004: Experts in Science and Society. New York
- Lynch, T. E. 2009: Deeply and Persistently Conflicted: Credit Rating Agencies in the Current Regulatory Environment. Indiana Law Research Paper No. 133. Internet: <http://ssrn.com/abstract=1374907> [zuletzt aufgesucht am 10.10.2009]
- Merton, R. K. 1995: Soziologische Theorie und soziale Struktur. Berlin

- Mieg, H. A. 2001: *The Social Psychology of Expertise. Case Studies in Research, Professional Domains, and Expert Roles.* Mahwah, NJ
- Partnoy, F. 2002: *The Paradox of Credit Rating.* In: Levich, R. M./Majnoni, G./Reinhart, C. (Hg.): *Ratings, Rating Agencies and the Global Financial System.* Boston, S. 65-84
- Polanyi, M. 1966: *The Tacit Dimension.* New York (Chapter 1: Tacit Knowing)
- Romey, C./Drut, B. 2008: *Analysis of Subprime RMBS Ratings in the USA. Risk and Trend Mapping – no. 4.* Autorité des marchés financiers. Internet: http://www.amf-france.org/styles/default/documents/general/8136_1.pdf [zuletzt aufgesucht am 10.10.2009]
- Róna-Tas, Á./Hiß, S. (2010): *Das Kreditrating von Verbrauchern und Unternehmen und die Subprime-Krise in den USA mit Lehren für Deutschland.* In: *Informatik-Spektrum* (im Erscheinen).
- SEC – Securities and Exchange Commission 2008: *Summary Report of Issues Identified in the Commission Staff's Examinations of Select Credit Rating Agencies.* Internet: <http://www.sec.gov/news/studies/2008/craexamination070808.pdf> [zuletzt aufgesucht am 10.10.2009]
- Sinclair, T. J. 2005: *The New Masters of Capital. American Bond Rating Agencies and the Politics of Creditworthiness.* Ithaca, London
- Sylla, R. 2002: *An historical primer on the business of credit rating.* In: Levich, R. M./Majnoni, G./Reinhart, C. (Hg.): *Ratings, Rating Agencies and the Global Financial System.* Boston, Dordrecht, London, S. 19-40
- Strier, F. 2008: *Rating the Raters: Conflicts of Interest in the Credit Rating Firms.* In: *Business and Society Review*, Jg. 113, H. 4, S. 533-553

Saskia Freye¹

Entsteht ein Markt für Unternehmensleiter? Karriereverläufe deutscher Manager im Wandel

Im Rahmen der aktuellen Finanz- und Wirtschaftskrise stehen auch Manager und Unternehmensleiter im Zentrum der öffentlichen Kritik. Von Seiten der Politik aber auch der veröffentlichten Meinung wird vor allem den angestellten Managern Gier und Verantwortungslosigkeit zur Last gelegt. Mit dem Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG) hat die Bundesregierung neue Rahmenbedingungen und Verfahrensregeln für die Gestaltung von Managergehältern geschaffen. Dabei setzt sie vor allem auf eine Erhöhung von Transparenz und Kontrollmöglichkeiten. Implizit geht der Gesetzgeber damit von einem grundsätzlich funktionierenden Markt für Unternehmensleiter aus, dessen Funktionsfähigkeit durch Transparenz erhöht werden kann (und muss).

Lange Zeit wurde vonseiten wirtschaftsliberaler Vertreter gerade das Fehlen eines solchen Marktes in Deutschland kritisiert. Im stärker beziehungs- als markt-orientierten Rahmen der Deutschland AG fand die Kontrolle von Unternehmen und ihres Führungspersonals durch ein nach außen nicht transparentes Insidersystem statt. Dieser Umstand, so die Kritik, eröffne den Unternehmensleitern diskretionäre Handlungsspielräume und verhindere eine effiziente Kontrolle. Seit den späten 1980er Jahren haben sich die Rahmenbedingungen für die deutsche Wirtschaft national und international verändert. Im Zuge dieser Entwicklung wird auch eine Stärkung marktlicher Elemente, z. B. im Bereich der Unternehmenskontrolle konstatiert.

Ein Markt für Unternehmenskontrolle bedeutet, dass Unternehmen zu einer grundsätzlich handelbaren Ware werden. Gehandelt werden Unternehmensanteile, die Interessen der Anteilseigner treten in den Vordergrund. Aktionäre, die von der Strategie und Entwicklung eines Unternehmens nicht überzeugt sind, verkaufen ihre Anteile, Akteure, welche die Lage des Unternehmens positiv bewerten, kaufen Anteile. Der Agency-Theorie folgend wird mit diesem einfachen Marktmechanismus Druck auf die Führungsgremien der Unternehmen ausgeübt. Der Wettbewerb um die Führungspositionen in einem Unternehmen und die Gefahr des Positionsverlustes durch eine negative Geschäftsentwicklung disziplinieren die Manager, die Interessen der Anteilseigner zu verfolgen. Der Markt für Unternehmenskontrolle entspricht somit einer ständigen und indirekten Bewertung der Leistung der Unternehmensleiter und hängt mit einem Markt für Manager zusammen. Es ist daher zu erwarten, dass sich im Zuge eines entstehenden Marktes für Unternehmenskontrolle auch ein Markt für Unternehmensleiter herausbildet.

Die auf langfristigen und vernetzten Beziehungen statt Marktmechanismen basierende Kontrolle der Unternehmen in der Deutschland AG hat auch die Karrierewege der Manager geprägt. Insbesondere Hauskarrieren und lange

¹ Dr., Wissenschaftlerin am Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung, Köln, freye@mpifg.de

Amtszeiten galten lange Zeit als typische Merkmale deutscher Unternehmensleiter. Anhand der Veränderungen von Karrieremustern deutscher Manager im Zeitverlauf untersucht der vorliegende Beitrag, ob und inwieweit sich in den vergangenen Jahren ein Markt für Führungskräfte etabliert hat.

Im Folgenden werden zunächst das deutsche System der Unternehmenskontrolle und sein Wandel vor dem Hintergrund der Agency-Literatur diskutiert. Daran anschließend werden die Karriereverläufe deutscher Manager im Zeitverlauf dargestellt. Es wird gezeigt, dass sich einerseits Tendenzen der Vermarktlichung beobachten lassen, dass damit aber (noch) kein externer Markt für Manager entstanden ist. Abschließend werden die Ergebnisse zusammengefasst und hinsichtlich ihrer Bedeutung für die Gehaltsentwicklung deutscher Unternehmensleiter erörtert.

1 Kontrolle zwischen Markt und Hierarchie

Kapitalistische Unternehmen sind komplexe Organisationen, in denen Informationsasymmetrien und Interessensdivergenzen der unterschiedlichen Akteure koordiniert und ausgeglichen werden müssen. Das Prinzipal-Agent-Verhältnis fasst eine Reihe von Problemen zusammen, die mit diesen komplexen Strukturen verbunden sind. Ein Prinzipal-Agent-Verhältnis beschreibt grundsätzlich Beziehungen, in denen ein Akteur (Prinzipal) einen anderen (Agent) mit der Erledigung von Aufgaben und/oder der Wahrnehmung und Vertretung seiner Interessen (auch gegenüber Dritten) beauftragt und ihm zu diesem Zweck mit Handlungsvollmachten ausstattet. Mit dieser Übertragung sind aus der Perspektive des Prinzipals sowohl Vorteile als auch Nachteile verbunden. Einerseits ermöglicht dieses Auftragsverhältnis es dem Prinzipal, Fachkenntnisse und Fähigkeiten zu nutzen, ohne sich diese selbst aneignen zu müssen. Andererseits steht der Prinzipal vor dem grundsätzlichen Problem, sich nicht sicher sein zu können, dass der Agent ausschließlich in seinem Sinne handelt. Dieses Grundproblem ergibt sich aus Informationsasymmetrien und Interessenunterschieden zwischen Prinzipal und Agent. Über die eigenen Eigenschaften und Fähigkeiten, die eigenen Interessen, die möglichen Alternativen und den eigenen Arbeitseinsatz ist der Auftragnehmer in der Regel besser informiert als sein Auftraggeber (vgl. Ebers/Gotsch 2006, S. 263-264). Um die Verfolgung seiner Interessen sicherzustellen, muss der Prinzipal den Agenten kontrollieren, was mit Kosten verbunden ist. Unter der Annahme nutzenmaximierender Akteure sucht der Prinzipal nach einem möglichst effizienten Kontrollsystem.²

Auf der Ebene der Unternehmensleitung stellt sich die Frage: Wie können Unternehmenseigner sicherstellen, dass die Geschäfte in ihrem Sinne geführt werden?³ Die von der klassischen Lehre der Ökonomie geprägte Agency-Theorie stellt vor allem zwei Instrumente zur effizienten Disziplinierung von Managern heraus⁴: Auf der individuellen Ebene sollen Anreizsysteme dafür sorgen, dass die Interessen der Manager denen der Eigentümer angepasst werden (vgl. Harris/Raviv

² Das Kontrollsystem gilt als effizient, wenn es entweder die maximale Kontrolle des Agenten bei gegebenem Mitteleinsatz oder ein bestimmtes Maß an Kontrolle bei minimalen Kontrollkosten ermöglicht.

³ Dies betrifft nicht nur Unternehmen, die von angestellten Managern geleitet werden. Bei mehr als einem Eigentümer tritt das Problem auch in eigentümer- oder familiengeführten Unternehmen auf.

⁴ Ein drittes Instrument ist die Verhaltenssteuerung, welche allerdings wiederum mit Kontrollkosten verbunden ist und das Problem somit eher verlagert (vgl. Ebers/Gotsch 2006, S. 266).

1979). Variable Vergütungsbestandteile wie Boni und Gewinnbeteiligungen sind Beispiele für Bemühungen, die Interessen der Manager enger an die der Eigentümer zu koppeln. Geregelt werden derartige Maßnahmen in den vertraglichen Vereinbarungen zwischen den Eigentümern und den Geschäftsführern.

Ein zweites Instrument zur effizienten Kontrolle und Disziplinierung der Manager sehen Vertreter der Agency-Literatur in funktionierenden Märkten (vgl. Fama 1980; Jensen/Meckling 1976). Anders als bei der konkreten Ausgestaltung der Verträge steht hier nicht der Versuch im Vordergrund, die Interessen des Agenten denen des Prinzipals anzugleichen, vielmehr wird mittels des Marktmechanismus auf das Interesse der Manager am dauerhaften Erhalt ihrer Position abgestellt. Die grundlegende Idee dahinter ist, dass die Märkte alle relevanten Informationen über das Potenzial und die Leistung eines Unternehmens bzw. der Geschäftsführer verarbeiten.⁵ Die Entwicklung der Unternehmenskurse lässt sich demzufolge auch als Maßstab für das Potenzial und die Fähigkeit der verantwortlichen Manager interpretieren. Für Unternehmen, deren Leistungspotenzial und Effizienzreserven als nicht ausgeschöpft gelten, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, (feindlich) übernommen zu werden. Die jeweils verantwortlichen Unternehmensleiter laufen Gefahr, von den neuen Eigentümern gegen (vermeintlich) fähigere Manager ausgewechselt zu werden. Der Aktienkurs der Unternehmen wirkt aber auch als Referenzpunkt für die Bewertung von Leistung und Vergütung der Manager durch die Eigentümer. Bei einer Diskrepanz zwischen Leistung und Vergütung müssen die Manager auch ohne eine feindliche Übernahme damit rechnen, von den Eigentümern gegen unternehmensinterne oder -externe Konkurrenten ersetzt zu werden. So hängen die Märkte für Unternehmenskontrolle und die Arbeitsmärkte für Manager zusammen.

In Deutschland erfolgte die Kontrolle der Unternehmensleitung lange Zeit weniger über Anreizstrukturen und Marktmechanismen. Über Jahrzehnte war sie vielmehr durch Netzwerkbeziehungen geprägt. Kapital- und Personalverflechtungen zwischen Finanz- und Industriesektor, die an den Interessen der Gläubiger orientierte Bilanzierung des Handelsgesetzbuchs und das weitgehende Fehlen gesetzlicher Regelungen zur Information und zum Schutz von Kleinanlegern und Aktionären förderten das spezifische auf *Voice-* statt *Exit-*Strategien (vgl. Deeg 2005) basierende Informations- und Kontrollsystem der Deutschland AG.

Dem beziehungsbasierten Kontrollsystem in Deutschland liegt ein deutlich anderes Unternehmensverständnis als der Agency-Literatur zugrunde. Im deutschen Kontext wird das Unternehmen nicht auf eine Vielzahl von Vertragsverhältnisse (*nexus of contract*) reduziert, stellt keine reine Privatangelegenheit dar und ist stärker auf Unternehmens- statt Rentabilitätswachstum ausgerichtet (vgl. Beyer 2006a, S. 95; de Jong 1997; Streeck/Höpner 2003). Dieser Umstand zeigt sich auch in der Besetzung der Aufsichtsräte mit Kreditgebern, Lieferanten, Arbeitnehmervertretern und Kunden. Einerseits führte diese Zusammensetzung zu einem hohen Maß an Heterogenität in dem Kontrollgremium und erforderte einen Ausgleich unterschiedlicher Interessen (vgl. Beyer 2006a, S. 94-95; Höpner 2007, S. 25; Jackson 2000, S. 283). Andererseits verringerte die erhöhte Fachkompetenz des Gremiums

⁵ In seinem Buch „The Myth of the Rational Market. A History of Risk, Reward and Delusion on Wall Street“ zeichnet der Wirtschaftsjournalist Justin Fox die Entstehung und Weiterentwicklung der These des rationalen Marktes kenntnisreich und interessant nach (erschienen 2009 bei Harper, New York).

aber auch die Handlungsautonomie der Geschäftsführung (vgl. Hall/Soskice 2001, S. 24; Streeck 1997, S. 37) und schränkt die diskretionären Spielräume der Unternehmensleiter ein.

Im Rahmen der Deutschland AG erfolgt die Disziplinierung der Unternehmensleitung weniger über Anreize und Marktmechanismen, den in der Agency-Literatur diskutierten Instrumenten. Statt einer Koppelung der Managerinteressen an die als gegeben angenommenen Eigentümerinteressen durch mehr oder weniger komplexe Anreizsysteme wird Unternehmenskontrolle als interaktiver Prozess verstanden, in dem die Unternehmenszielsetzung selbst zum Verhandlungsgegenstand wird. Dieser auf Loyalitäten und Diskurs ausgerichtete Prozess verhindert zugleich eine Marktlösung, werden die Unternehmen doch nicht als grundsätzlich handelbar Ware verstanden.

Wirtschaftsliberalen Kritikern galt die Unterentwicklung markt- und anreizbasierter Kontrollsysteme lange Zeit als erheblicher Schwachpunkt der deutschen Wirtschaftsordnung. Die Netzwerkstrukturen führten, so die Argumentation, nicht zu einer schärferen Kontrolle der Unternehmensleitern, vielmehr ermöglichten sie eine Ausweitung der persönlichen Handlungsspielräume (vgl. Adams 1994; Rubach/Sebora 1998). Nimmt man die Entwicklung der Managergehälter als Indiz für die Freiräume der Unternehmensleiter, so legen Studien allerdings einen anderen Schluss nahe. Zwischen der Höhe der Vorstandsvergütung und dem Ausmaß, in dem die entsprechenden Unternehmen „den Kontrollmechanismen des Verflechtungsnetzwerks“ (Beyer 2006a; S. 136) ausgesetzt sind, besteht ein negativer Zusammenhang. In der alten Deutschland AG „fiel die Vorstandsvergütung niedriger aus, wenn der Aufsichtsratsvorsitzende ein Vertreter einer Bank war“ (Höpner 2004, S. 276). Auch wirken sich Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat hemmend auf die Gehaltsentwicklung der Manager aus (vgl. Höpner 2004, S. 277; Vitols 2008, S. 31-33). Es waren also gerade zentrale Akteure des Verflechtungsnetzwerks, die die diskretionären Handlungsspielräume begrenzten.

Seit den späten 1980er/frühen 1990er Jahren haben Entwicklungen auf internationaler und nationaler Ebene die deutsche Wirtschaft verändert. Die voranschreitende internationale Integration von Güter- und Kapitalmärkten, das Entstehen eines europäischen Binnenmarktes und der Fall des Eisernen Vorhangs haben zugleich neue Produktions- und Absatzmärkte eröffnet, aber auch die globale Konkurrenz erhöht. Auf nationaler Ebene haben eine Reihe von Finanzmarktreformen (vgl. Deeg 2005; Lütz 2005) die Rahmenbedingungen der Wirtschaft verändert. Mit dem Auflösen der traditionellen Kapitalverflechtungen zwischen Finanz- und Industriesektor (vgl.: Beyer 2006b; Höpner/Krempel 2003; Höpner/Krempel 2006) entfällt ein bislang bestehender Schutz gegen feindliche Übernahmen. Die Adaption internationaler Bilanzierungsstandards bedeutet einen Wechsel vom Gläubiger- zum Anlegerschutz und erleichtert die Bewertung von Unternehmen für Externe (vgl.: Beyer/Hassel 2003; Deeg 2005; Lütz 2005). So erhöht sich die Vergleichbarkeit verschiedener Unternehmen für (potenzielle) Anleger. Als neues Unternehmensziel setzt sich zunehmend die Maximierung des Unternehmenswerts gemessen am Börsenkurs durch und wertet damit die Interessen der Anteilseigner (Shareholder) gegenüber denen der restlichen mit dem Unternehmen verbundenen Akteuren (Stakeholder) auf (vgl. Beyer/Hassel 2003; Beyer/Höpner 2004; Höpner 2003). Eine Folge dieser Entwicklungen ist der zunehmende Warencharakter der Unternehmen. Erfolgreiche und misslungene

feindliche Übernahmen werden als Indiz für das Entstehen eines Marktes für Unternehmenskontrolle gewertet (vgl.: Höpner/Jackson 2003; Lütz 2000).

Mit der Stärkung der Kontrolle über Anreize und Marktmechanismen, insbesondere der zunehmenden Bedeutung der Finanzmärkte und der strategischen Ausrichtung der Unternehmen an den Interessen der Anteilseigner (Shareholder-Value), konnten die Manager in Deutschland in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre deutliche Gehaltssteigerungen (von bis zu 400 Prozent) realisieren (vgl. Höpner 2004, S. 275). Der Argumentation der Agency-Theorie folgend deutet diese Entwicklung auf eine verschärfte Konkurrenz um die besten Köpfe hin. So stellt sich die Frage, ob sich mit der Herausbildung eines Marktes für Unternehmenskontrolle auch ein kompetitiver Arbeitsmarkt für Unternehmensleiter entwickelt hat. Zur Klärung dieser Frage soll die Analyse der Karriereverläufe von Unternehmensleitern im folgenden Abschnitt beitragen.

2 Karrieremuster im Wandel

Die in Deutschland stärker auf Hierarchie statt Markt basierende Unternehmenskontrolle schlägt sich auch in den Karriereverläufen des wirtschaftlichen Führungspersonals nieder. Die unternehmensinternen Karriereverläufe (Hauskarrieren) und die geringe Fluktuation gelten als typisch für deutsche Manager, insbesondere in Abgrenzung zu ihren angelsächsischen Kollegen (vgl. z.B.: Bleicher 1983; Egan 1997; Glover 1976; Lane 1989; Warner/Campbell 1993). Mit der wachsenden Bedeutung der Finanz- und Kapitalmärkte, dem geringeren Schutz deutscher Unternehmen vor feindlichen Übernahmen und der damit einhergehenden Stärkung marktlicher Mechanismen bei der Unternehmenskontrolle sind auch Veränderungen bei den Karrieremustern der Manager zu erwarten.

Im Folgenden wird untersucht, inwieweit sich in den Karriereverläufen deutscher Manager Hinweise auf die Entstehung eines Marktes für Unternehmensleiter finden lassen. Die Basis dafür bildet eine Datenbank mit den Karriereverläufen von Vorstandsvorsitzenden der 50 umsatzstärksten Industrieunternehmen in Deutschland zu zehn Zeitpunkten zwischen 1960 und 2005. Anhand bestimmter, als typisch für deutsche Manager geltender Karriere Merkmale wird gezeigt, dass zwar ein Trend zu einer stärkeren Vermarktlichung in der Rekrutierung und Bewertung der Führungskräfte erkennbar ist, sich aber bislang kein externer Markt für Unternehmensleiter entwickelt hat.

2.1 Die Angebotsseite: Rekrutierungsmuster

Ein typisches Merkmal deutscher Manager, in welchem sich der höhere Stellenwert von Loyalitäten gegenüber Marktbeziehungen ausdrückt, ist die Hauskarriere (Egan 1997; Windolf 2003). Einigen aktuellen Studien zufolge findet die Besetzung der Führungspositionen auch weiterhin mit Personen aus dem Unternehmen statt (Gergs/Schmidt 2002; Hartmann 2006; Pohlmann 2003). Auf den ersten Blick stützt auch das hier untersuchte Sample diesen Befund. Über den gesamten Beobachtungszeitraum verdoppelt sich der Anteil extern rekrutierter Manager zwar, mit einem knappen Drittel im Jahr 2005 kann aber von einem externen Markt für Unternehmensleiter, wie beispielsweise in Großbritannien (vgl. Windolf 2003), bislang keine Rede sein.

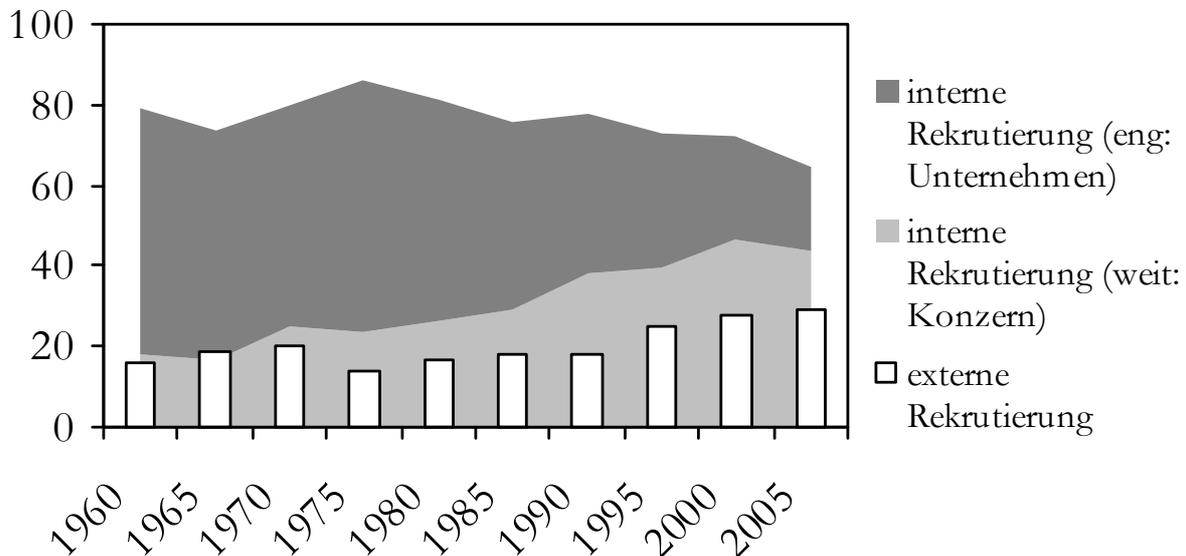


Abb. 1: Interne und externe Rekrutierung ((kumulierte) Anteile in Prozent)

Ein wesentlicher Wandel in der Rekrutierung zeigt sich allerdings, differenziert man bei den Hauskarrieren nach Unternehmens- und Konzernebene. Die Rekrutierung aus dem Unternehmen bedeutet eine interne Karriere im engeren Sinn, die Vorstandsvorsitzenden waren dann im Stammhaus des Unternehmens bzw. der Unternehmenszentrale tätig. Bei einer internen Rekrutierung im weiteren Sinn verlief die Karriere der Manager über die Grenzen des Stammhauses hinaus, beispielsweise in Tochterunternehmen des Konzerns. Wie sich aus Abbildung 1 erkennen lässt, stammen die intern rekrutierten Vorstandsvorsitzenden bis in die 1980er Jahre vor allem aus dem Unternehmen, bzw. der Unternehmenszentrale. Ab Mitte der 1990er Jahre werden sie hingegen überwiegend konzernweit rekrutiert. Die beobachtbare Entwicklung deutet darauf hin, dass die Anzahl der Kandidaten für die Unternehmensleitung zunehmend ausgeweitet wird. Auf der Angebotsseite erhöht sich die Konkurrenz um die zu besetzende Führungsposition damit eher konzernintern als -extern. Der Wettbewerb um die Führungspositionen ist aber nicht nur auf die Konzerne sondern auch auf den deutschen Raum beschränkt. Wie Abbildung 2 zeigt, stammen auch weiterhin etwa neun von zehn Vorstandsvorsitzenden aus Deutschland. Eine Internationalisierung an den Unternehmensspitzen ist, zumindest bei der Nationalität, nicht erkennbar.⁶

Darüber hinaus nimmt auch die Vergleichbarkeit der potenziellen Unternehmensleiter im Zeitverlauf zu. Im Verlauf des untersuchten Beobachtungszeitraums verdreifacht sich der Anteil derjenigen Manager, die vor ihrer Berufung in den Vorstandsvorsitz des Samples bereits einem Unternehmen vorsaßen (von 21 auf 63 Prozent). Besonders deutlich fällt der Anteilsanstieg zwischen 1990 und 2000 aus, steigt er doch um fast vierzig Prozentpunkte. Die Unternehmensleiter haben also vermehrt bereits vor ihrer Rekrutierung die Politik und Bilanz eines Unternehmens in

⁶ Eine Internationalisierung lässt sich allerdings hinsichtlich der beruflichen Tätigkeit im Ausland feststellen (vgl. Freye 2009, S. 116).

letzter Instanz verantwortet. Über die standardisierten Finanzkennzahlen der Bilanzen lassen sich die Kandidaten hinsichtlich ihrer unternehmerischen Fähigkeiten zunehmend besser miteinander vergleichen. Angebotsseitig verschärft sich der Wettbewerb damit nicht nur durch die Anzahl der Konkurrenten sondern auch durch eine Standardisierung der Bewertungskriterien für das Potenzial der Manager.

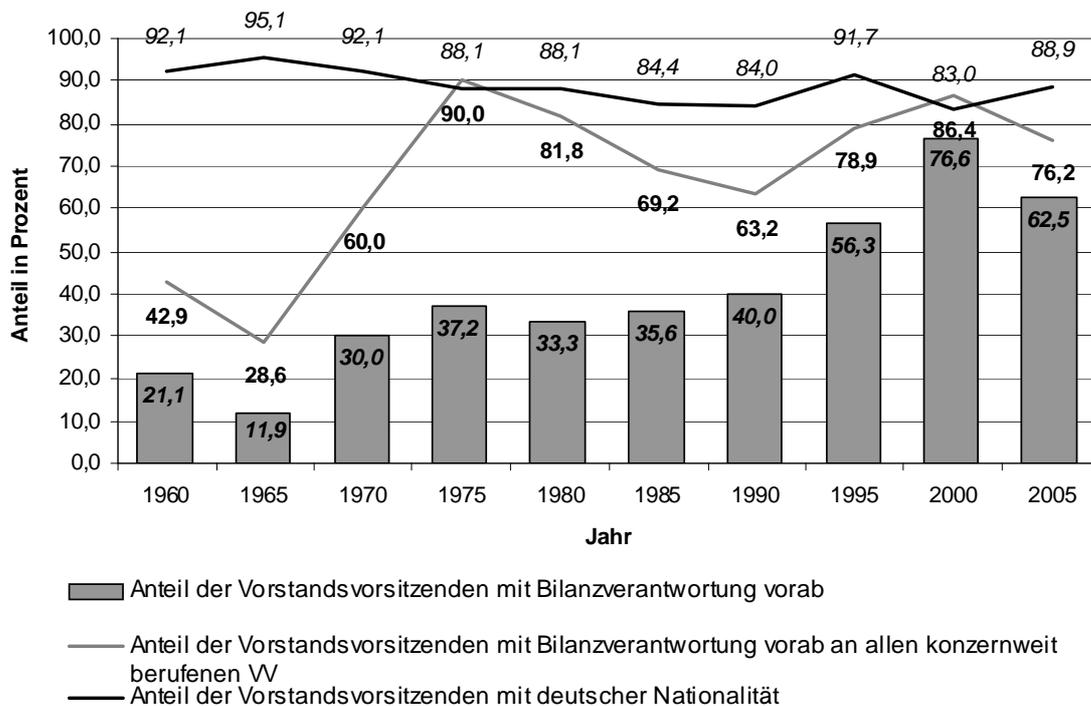


Abb. 2: Bilanzverantwortung vor Berufung und Nationalität der Vorstandsvorsitzenden (Anteile in Prozent)

Beide Entwicklungen, die steigende Bedeutung konzernweiter Hauskarrieren und die vermehrt getragene Bilanzverantwortung der Kandidaten, sind weniger eine direkte Folge der Finanzmarktreformen der frühen 1990er Jahre. Eher hängen sie mit Veränderungen in den Organisationsstrukturen der Unternehmen zusammen. Hauskarrieren im weiteren Sinn erfordern eine dezentrale Unternehmensstruktur, sei es durch eine erhöhte Anzahl von Betriebs- und Produktionsstätten oder Tochtergesellschaften im In- und Ausland. Die Abbildung 2 verdeutlicht einen engen Zusammenhang zwischen konzernweiten Hauskarrieren und vor der Berufung zum Konzernchef getragener Bilanzverantwortung. Damit deutet sich ein Trend zum Umbau der Konzerne in Mutter- und Tochtergesellschaften an. Im Ergebnis führt diese Entwicklung zu einer stärkeren konzerninternen Konkurrenz um den Vorstandsvorsitz.

2.2 Die Nachfrageseite: Amtsdauer und Fluktuation

Ein zweites Merkmal deutscher Unternehmensleiter sind die im internationalen Vergleich langen Amtszeiten der Vorstandsvorsitzenden (vgl.: Bleicher 1983, S. 143; Egan 1997, S. 5). Die sich daraus ergebene geringere Fluktuation an der Spitze der Unternehmen in Deutschland stützt nicht nur die Langfriststrategien deutscher Unternehmen, sie lässt sich auch als Hinweis auf die Abwesenheit eines Marktes für

Führungskräfte und Unternehmenskontrolle werten. Bei der Beurteilung der Unternehmen setzen sich intern und extern auch in Deutschland zunehmend betriebs- und finanzwirtschaftliche Kennziffern durch (vgl. Höpner 2003; Kädtler/Sperling 2001). Im Sinne der Agency-Theorie passt diese Entwicklung auch zu dem beschriebenen Wandel im Bereich der Unternehmenskontrolle, genauer der mit der Auflösung des Netzwerks verbundenen Veränderung in der Aktionärsstruktur und der zunehmenden Bedeutung des Finanzmarktes bei der Unternehmensfinanzierung. Die vermehrte Beurteilung der Unternehmen gemessen an finanzwirtschaftlichen Kennzahlen allein ist aber noch kein Beleg für einen entstehenden Markt für Führungskräfte. In der zunehmenden Fluktuation an der Unternehmensspitze lassen sich allerdings Hinweise auf eine stärkere Vermarktlichung erkennen.

Die Entwicklung der durchschnittlichen Amtsdauer zeigt eine klare Tendenz: Sie sinkt über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg um etwa drei Jahre. Dabei sind zwei Phasen zu unterscheiden. Zwischen 1960 und 1980 steigt die durchschnittliche Amtsdauer der Unternehmensleiter geringfügig um etwa ein Jahr. Mit zwölf Jahren entspricht der Wert von 1980 etwa dem Zweieinhalbfachen der in Deutschland üblichen Vertragslaufzeiten für Vorstandsvorsitzende. Danach reduziert sich die durchschnittliche Dauer der Unternehmensleiter im Amt bis 2000 um vier Jahre, also um nahezu eine Vertragslaufzeit. Die Vorstandsvorsitzenden von 2000 beenden ihre Amtszeit im Schnitt bereits nach acht Jahren. Im Durchschnitt erfüllen sie damit nicht einmal einen zweiten Fünfjahresvertrag. Mit der Verkürzung der Amtszeiten nimmt auch die Fluktuation in den Führungspositionen zu. Die Führungspositionen in der deutschen Industrie müssen in immer kürzeren zeitlichen Abständen neu besetzt werden.

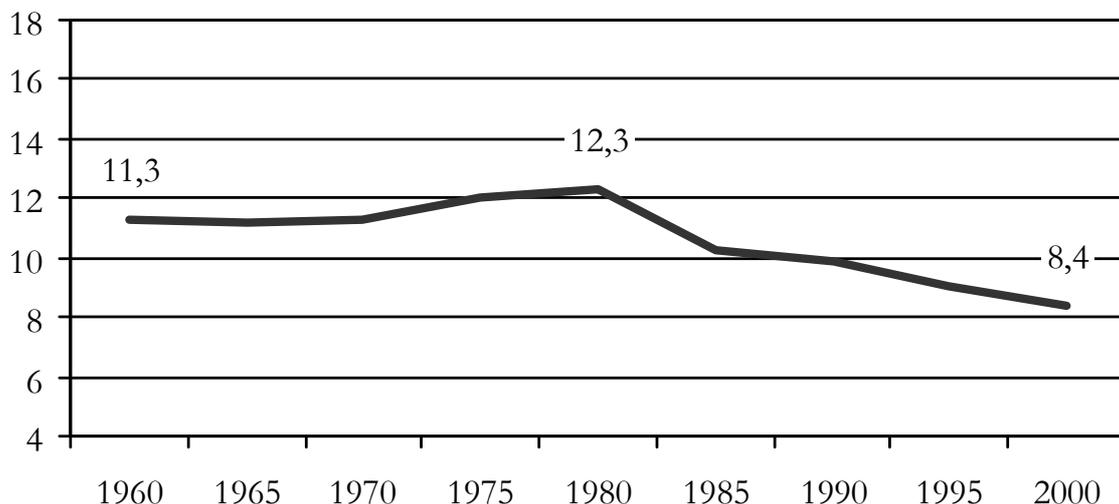


Abb. 3: Durchschnittliche Amtsdauer in Jahren

Die erhöhte Fluktuation wird auch durch Abbildung 4 bestätigt. Die Analyse der begonnenen Amtsantritte und Amtsenden in Fünfjahresintervallen zeigt, dass die Fluktuation in den Unternehmensleitungen vor allem mit den 1990er Jahren zunimmt. Die häufigsten Amtsantritte finden (neben der zweiten Hälfte der 1960er Jahre) in

den frühen 1990er Jahren und in der Zeit nach dem Jahrtausendwechsel statt. Insgesamt 37 Prozent aller Amtszeiten beginnen zwischen 1990 und 2007. Mit Ausnahme der zweiten Hälfte der 1990er Jahre beginnen seit 1990 deutlich mehr als fünf Amtszeiten pro Jahr, zuvor waren es im Schnitt weniger als fünf. Die drei Intervalle mit den meisten beendeten Amtszeiten liegen zeitlich direkt hintereinander. Zwischen 1990 und 2007 räumen mehr als sieben Unternehmensleiter pro Jahr ihren Posten. 50 Prozent aller beendeten Amtszeiten fallen in den Zeitraum zwischen 1990 und 2007.

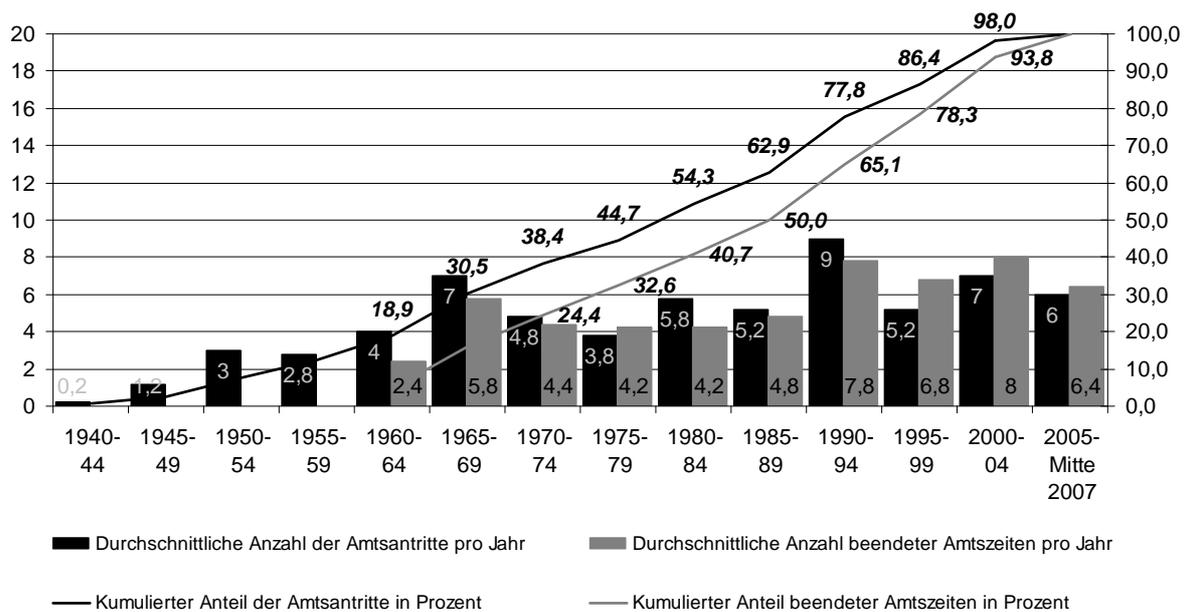


Abb. 4: Begonnen und beendete Amtszeiten (bis Mitte 2007)

Die zunehmende Fluktuation, die sich in den sich häufenden Amtsantritten und -enden ebenso zeigt wie in den verkürzten Amtszeiten, lässt sich als Indiz für eine Vermarktlichung, also eine Stärkung des Konkurrenz- gegenüber dem Kooperationsprinzip (vgl. Höpner 2003, S. 132) werten. Mit der erhöhten Umschlagsgeschwindigkeit stehen zu einem gegebenen Zeitpunkt mehr Vorstandsvorsitze zur Disposition. Während in den ersten dreißig Jahren im Schnitt gute vier Positionen pro Jahr neu besetzt werden, sind es in den letzten fünfzehn des Beobachtungszeitraumes durchschnittlich mindestens sieben jährlich. Dabei hat die erhöhte Fluktuation zwei unterschiedliche Effekte. Für die Anwärter auf den Vorstandsvorsitz erhöht sich mit ihr auch die potenzielle Möglichkeit, diese Position zu erreichen. Zugleich verringert sich allerdings die zu erwartende Amtsdauer der gegenwärtigen und zukünftigen Positionsinhaber. Zwischen Position und Positionsinhaber wird damit zunehmend stärker differenziert. Voraussetzung für einen Markt für Führungskräfte ist aber zudem, dass die unternehmerische Entwicklung auch einzelnen Managern zugeordnet werden kann.

Das in deutschen Vorständen verbreitete Kollegialprinzip, dem zufolge auch die Vorsitzenden lediglich „Erste unter Gleichen“ (Streeck 2006, S. 165) sind, stand einer solchen Zurechenbarkeit lange Zeit im Weg. Die Hervorhebung des Vorsitzenden aus der Reihe des Vorstands war für deutsche Unternehmen untypisch und gilt eher als ein Merkmal angelsächsischer Firmen (vgl. Jackson 2000, S. 284). Wo der

Vorsitzende lediglich als Sprecher des Vorstandes fungiert, können unternehmerische Erfolge und Fehlentscheidungen nur selten einer einzelnen Person zugerechnet werden, die Verantwortung wird vielmehr auf den gesamten Vorstand verteilt. Erst der interne Macht- und Bedeutungszuwachs des Vorstandsvorsitzenden in Richtung des angelsächsischen CEO verändert diese Situation.

Die Verkürzung der durchschnittlichen Amtszeiten ergibt sich vor allem aus nicht verlängerten und vorzeitig aufgelösten Verträgen. So deutet diese seit den 1980er Jahren beobachtbare Entwicklung (vgl. Höpner 2003, S. 131) auf eine Restrukturierung in den Vorständen der deutschen Wirtschaft hin. Für diese Lesart, der zufolge die Position des Vorstandsvorsitzenden gegenüber seinen Gremiumsmitgliedern gestärkt wird, spricht auch die zunehmende Anzahl der unehrenhaft beendeten Amtszeiten.

Fälle, in denen der Vorstandsvorsitzende vor Ablauf seines Vertrages aus seinem Amt ausscheidet oder in juristische Probleme im Zusammenhang mit seinem Amt verwickelt ist, wurden im Sample als unehrenhaft beendete Amtszeiten klassifiziert. Beide Umstände lassen sich als Indiz dafür werten, dass sich die Erwartungen und Anforderungen der unternehmerischen Umwelt an die verantwortlichen Manager verändern. Dabei wird nicht unterschieden, ob die Vertragsauflösung auf Betreiben des Aufsichtsrates oder des Vorstandsvorsitzenden selbst zustande kommt. Keine Berücksichtigung finden die Fälle, in denen sich Missstimmungen in oder zwischen den Führungsgremien dadurch ausdrücken, dass auslaufende Verträge nicht verlängert werden. Von den 302 analysierten Amtszeiten enden insgesamt 52 unehrenhaft, 32 davon zwischen 1990 und Mitte 2007.

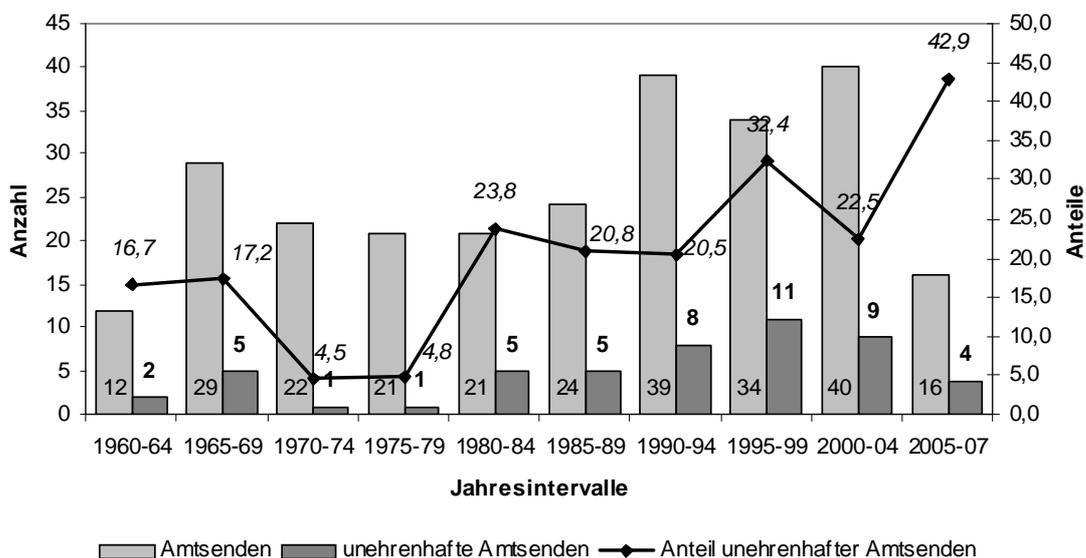


Abb. 5: Unehrenhaft beendete Amtszeiten nach Jahresintervallen

Diese Häufung der unehrenhaft beendeten Amtszeiten ab 1990 unterstützt den Befund, dass sich das Klima für Unternehmensleiter spürbar verschlechtert. Zunehmend wird die Art ihrer Amtsführung offenbar nicht nur unternehmensintern wie -extern kritisiert, sie bekommen die Folgen unmittelbarer zu spüren. Diese Entwicklung spricht einerseits dafür, dass sich im Zusammenhang mit der

vorstandsinternen Aufwertung des Vorsitzes auch die an diese Position gestellten Erwartungen und Bewertungsmaßstäbe verändern. Zudem deutet sie aber auch darauf hin, dass innerhalb und außerhalb der Unternehmen zunehmend Unklarheit über angemessene und erfolgreiche Unternehmensstrategien besteht. Mit ihren unternehmerischen Konzepten stoßen Vorstandsvorsitzende immer häufiger auch in den Führungsgremien ihrer Unternehmen auf Akzeptanzgrenzen. Insbesondere der Toleranzbereich der Aufsichtsratsgremien hat sich bezüglich der Leistung der Unternehmensleiter verengt. In zunehmendem Maße müssen die Vorstandsvorsitzenden die Unternehmensentwicklung allein und mit dem Verlust ihrer Position verantworten.⁷

3 Begrenzte Vermarktlichung

Die Analyse der Karriereverläufe deutscher Manager zeigt deutliche Verschiebungen seit Mitte der 1980er Jahre. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Konkurrenz um die Besetzung der Vorstandsvorsitze sowohl auf der Angebots- wie auch auf der Nachfrageseite zunimmt. Bei den immer schneller freiwerdenden und zu besetzenden Führungspositionen wird der Kreis potenzieller Nachfolger über die Grenzen des Stammhauses ausgeweitet. Die Manager konkurrieren über die verkürzten Amtszeiten nicht nur um die Besetzung der Position, sondern in verstärktem Maße auch um den Erhalt. Die wachsende Bedeutung von Finanzkennzahlen als (vermeintlich) objektives Maß setzt sich zunehmend auch bei der Bewertung der unternehmerischen Qualitäten von Managern durch. Die bei der Rekrutierung bereits verantworteten Bilanzen bieten eine Möglichkeit, die Leistung und das Potenzial der Kandidaten zu beurteilen und erlauben so einen Vergleich der internen wie externen Aspiranten. Die steigende Anzahl unehrenhaft beendeter Amtszeiten deutet auf ein sich verschärfendes Klima für Führungskräfte hin. Insgesamt deuten diese Entwicklungen auf eine zunehmende Konkurrenz hin, die sich als Vermarktlichung in der Rekrutierung und Bewertung von Managern interpretieren lässt.

Mit Blick auf die noch moderaten Anteile extern rekrutierter Manager lässt sich indes bislang kein externer Markt für Unternehmensleiter konstatieren. Arbeitsmärkte für Manager bilden sich eher konzernintern heraus. Die Herausbildung von internen Märkten für Unternehmensleiter wird vor allem (aber nicht nur) dort begünstigt, wo Unternehmen und Konzerne unter dem Stichwort Dezentralisierung ihre Organisationsstrukturen neu gliedern. Ziel der Dezentralisierung unternehmerischer Strukturen, beispielsweise in Form einer Holding, ist „die Förderung unternehmerischen Handelns durch rechtliche Selbständigkeit“ (Bahnmüller/Fisecker 2003, S. 18). Marktbeziehungen werden beispielsweise konzernintern simuliert, indem eigenständige Unternehmenseinheiten als Kunden-Lieferanten-Verhältnis strukturiert werden (Faust 2002, S. 81). Die Finanz- und Rentabilitätskennzahlen dienen nicht nur zum Vergleich der Unternehmensbereiche, sie werden explizit zur Beurteilung der jeweils verantwortlichen Manager herangezogen. Da die erwünschte

⁷ Es sollte angemerkt werden, dass der verwendete Indikator dazu tendiert, das tatsächliche Ausmaß der Klimaverschlechterung zu unterschätzen, schließlich werden nicht verlängerte Verträge nicht in die Analyse mit einbezogen. Die Verkürzung der Amtszeiten ab Mitte der 1980er Jahre lässt vermuten, dass Vertragsverlängerungen vermehrt in der zweiten Hälfte des Beobachtungsraums ausbleiben. Die tatsächliche Zahl der unehrenhaft beendeten Amtszeiten sollte in der zweiten Hälfte des Beobachtungszeitraums daher noch höher liegen als hier dargestellt.

interne Konkurrenz der Bereiche direkte Auswirkungen auf die weiteren Karriere-chancen hat, schwächt diese die konzerninterne Kooperationsbereitschaft der Verantwortlichen (vgl. Bahn Müller/Fisecker 2003, S. 22-23). Die Konzerne fördern die Vermarktlichung der Führungskräfte rekrutierung weniger durch die Berufung Externer als vielmehr durch die Restrukturierung ihrer Organisation, eine Entwicklung, die sich bereits auf der Ebene des mittleren Managements beobachten lässt (vgl. Faust 2002, S. 86).

Die Tatsache, dass sich Märkte für Unternehmensleiter vor allem intern herausbilden, ist auch vor dem Hintergrund steigender Bezüge der Topmanager von Interesse. Zur Rechtfertigung dieser Entwicklung wird u. a. auf den verschärften Wettbewerb um gute Führungskräfte verwiesen. Demzufolge stellen qualifizierte und geeignete Topmanager ein knappes Gut dar, wodurch sich der Preis auf dem Markt erhöht (vgl. Rosen 1990). Im globalen Wettlauf um die Besten und Fähigsten müssen sich die Unternehmen – so die Argumentation – den internationalen und vor allem den angelsächsischen Standards anpassen. Der Verweis auf vermeintliche Marktmechanismen geht implizit allerdings von einem perfekten Markt ohne Marktunvollkommenheiten und Eintrittsbarrieren aus und läuft dabei Gefahr, von der Entlohnung der Manager auf ihre Qualität zu schließen (vgl. Plumpe 2005, S. 19-20).

Ein kompetitiver Markt für Führungskräfte besteht aber nicht zwischen sondern höchstens innerhalb der Konzerne. Da dies ein internationales Muster ist (vgl. Lucier, et al. 2007), können die deutschen Führungskräfte nicht von den weitgehend abgeschotteten Märkten in Deutschland in offene Arbeitsmärkte für Führungspersonal anderer Ökonomien wechseln. Zugleich ist der Wettbewerb, wie die Nationalität der Vorstandsvorsitzenden zeigt, auf Deutschland beschränkt. Die Höhe der Gehälter lässt sich daher nicht über eine Prämie rechtfertigen, die im internationalen oder nationalen Rahmen notwendig sei, wolle man die fähigsten Unternehmensleiter gewinnen oder halten. Vielmehr ist der Anstieg der Bezüge von den Konzernführungen hausgemacht.

Aus der Beobachtung, dass sich Arbeitsmärkte für Unternehmensleiter in erster Linie unternehmensintern herausbilden, hat auch Konsequenzen für die politische Diskussion um eine Regulierung von Managergehältern. Die Zunahme an Konkurrenz und die Verbesserung der Bewertungs- und Vergleichsstandards hat offensichtlich nicht zu einer deutlichen Einschränkung der Handlungsspielräume von Unternehmensleiter geführt (zumindest hinsichtlich ihrer Einkommensgestaltung). Trotz erhöhtem Wettbewerb um Positionen, sind die Alternativen für Manager eingeschränkt. Bei den Gehältern handelt es sich nicht um Wettbewerbslöhne. Eine Reduzierung der politischen Diskussion auf rein marktbezogene Aspekte erscheint nicht gerechtfertigt. Vor diesem Hintergrund ist fraglich, ob Maßnahmen, die vor allem auf eine Verbesserung der anreiz- und marktbezogenen Mechanismen setzen, zur Erhöhung der Kontrolle von Unternehmensleitern tatsächlich genügen.

Literatur

- Adams, M. 1994: Die Usurpation von Aktionärsbedürfnissen mittels Ringverflechtung in der 'Deutschland AG'. Vorschläge für Reformen im Wettbewerbs-, Steuer- und Unternehmensrecht. In: Die Aktiengesellschaft, Jg. 39, H. 4, S. 148-158
- Bahn Müller, R./Fisecker, C. 2003: Dezentralisierung, Vermarktlichung und Shareholderorientierung im Personalwesen. Folgen für die Stellung und das

- Selbstverständnis des Personalwesens und die Interaktionsmuster mit dem Betriebsrat. Ein Literaturbericht. FAKT
- Beyer, J. 2006a: Pfadabhängigkeit. Über institutionelle Kontinuität, anfällige Stabilität und fundamentalen Wandel. Frankfurt/M.
- Beyer, J. 2006b: Vom Netzwerk zum Markt? Zur Kontrolle der Managementelite in Deutschland. In: Münkler, H./Straßenberger, G./Bohlender, M. (Hg.): Deutschlands Eliten im Wandel. Frankfurt/M., S. 177-198
- Beyer, J./Hassel, A. 2003: Die Folgen von Konvergenz. Der Einfluss der Internationalisierung auf die Wertschöpfungsverteilung in großen Unternehmen. In: Beyer, J. (Hg.): Vom Zukunfts- zum Auslaufmodell? Die deutsche Wirtschaftsordnung im Wandel. Wiesbaden, S. 155-184
- Beyer, J./Höpner, M. 2004: The Disintegration of Organised Capitalism: German Corporate Governance in the 1990s. In: Kitschelt, H./Streeck, W. (Hg.): Germany: Beyond the Stable State. London, S. 179-198
- Bleicher, K. 1983: Organisationskulturen und Führungsphilosophien. In: Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung, Jg. 35, H. 2, S. 135-146
- de Jong, H. W. 1997: The Governance Structure and Performance of Large European Corporations. In: The Journal of Management and Governance Jg. 1, H. 1, S. 5-27
- Deeg, R. 2005: Change from Within: German and Italian Finance in the 1990s. In: Streeck, W./Thelen, K. (Hg.): Beyond Continuity. Institutional Change in Advanced Political Economies. Oxford, S. 169-202
- Ebers, M./Gotsch, W. 2006: Institutionenökonomische Theorien der Organisation. In: Kieser, A./Ebers, M. (Hg.): Organisationstheorien. Stuttgart, S. 247-308
- Egan, M. 1997: Modes of Business Governance: European Management Styles and Corporate Cultures. In: West European Politics, Jg. 20, H. 2, S. 1-21
- Fama, E. F. 1980: Agency Problems and the Theory of the Firm. In: The Journal of Political Economy, Jg. 88, H. 2, S. 288-307
- Faust, M. 2002: Karrieremuster von Führungskräften der Wirtschaft im Wandel - Der Fall Deutschland in vergleichender Perspektive. In: SOFI-Mitteilungen, Jg. 30, S. 69-90
- Freye, S. 2009: Führungswechsel. Die Wirtschaftselite und das Ende der Deutschland AG. Frankfurt/M.
- Gergs, H.-J./Schmidt, R. 2002: Generationswechsel im Management ost- und westdeutscher Unternehmen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 54, H. 2, S. 553-578
- Glover, I. 1976: Executive career patterns: Britain, France, Germany and Sweden. In: Energy world, Jg. 33, S. 3-12
- Hall, P. A./Soskice, D. 2001: An Introduction to Varieties of Capitalism. In: Hall, P. A./Soskice, D. (Hg.): Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage. Oxford, S. 1-68
- Harris, M./Raviv, A. 1979: Optimal incentives contracts with imperfect information. In: Journal of Economic Theory, Jg. 20, H. 2, S. 231-259
- Hartmann, M. 2006: Vermarktlichung der Elitenrekrutierung? Das Beispiel der Topmanager. In: Münkler, H./Straßenberger, G./Bohlender, M. (Hg.): Deutschlands Eliten im Wandel. Frankfurt/M., S. 430-454
- Höpner, M. 2003: Wer beherrscht die Unternehmen? Shareholder Value, Managerherrschaft und Mitbestimmung in Deutschland. Frankfurt/M.

- Höpner, M. 2004: Was bewegt die Führungskräfte? Von der Agency-Theorie zur Soziologie des Managements. In: Soziale Welt, Jg. 55, H. 3, S. 263-282
- Höpner, M. 2007: Organisierter Kapitalismus in Deutschland. Komplementarität, Politik, Niedergang. Kummulative Habilitationsschrift zur Erlangung der *venia legendi* für das Fach Politikwissenschaft, Köln: Universität zu Köln
- Höpner, M./Jackson, G. 2003: Entsteht ein Markt für Unternehmenskontrolle? Der Fall Mannesmann. In: Streeck, W./Höpner, M. (Hg.): Alle Macht dem Markt? Fallstudien zur Abwicklung der Deutschland AG. Frankfurt/Main, S. 147-168
- Höpner, M./Krempel, L. 2003: The Politics of the German Company Network. In: MPIfG Working Paper, Jg. 03/9
- Höpner, M./Krempel, L. 2006: Ein Netzwerk in Auflösung: Wie die Deutschland AG zerfällt. MPIfG Themen in der Diskussion. Köln, (5. Juli 2006)
- Jackson, G. 2000: Comparative Corporate Governance: Sociological Perspectives. In: Parkinson, J./Gamble, A./Kelly, G. (Hg.): The Political Economy of the Company. Oxford, S. 265-287
- Jensen, M. C./Meckling, W. 1976: Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. In: Journal of Financial Economics, Jg. 3, S. 305-360
- Kädtler, J./Sperling, H. J. 2001: Worauf beruht und wie wirkt die Herrschaft der Finanzmärkte auf der Ebene von Unternehmen? Oder: Taugt Finanzialisierung als neue Software für die Automobilindustrie? In: SOFI-Mitteilungen 29, S. 23-43
- Lane, C. 1989: Management and Labour in Europe. The Industrial Enterprise in Germany, Britain and France. Aldershot
- Lucier, C./Wheeler, S./Habel, R. 2007: The Era of the Inclusive Leader. In: Strategy+Business, H. 47, S. 41-56
- Lütz, S. 2000: From Managed to Market Capitalism? German Finance in Transition. In: German Politics, Jg. 9, H. 2, S. 149-170
- Lütz, S. 2005: Von der Infrastruktur zum Markt? Der deutsche Finanzsektor zwischen Deregulierung und Regulierung. In: Windolf, P. (Hg.): Finanzmarktkapitalismus. Analysen zum Wandel von Produktionsregimen. Wiesbaden, S. 294-315
- Plumpe, W. 2005: Das Ende des deutschen Kapitalismus. In: WestEnd, Jg. 2, H. 2, S. 3-26
- Pohlmann, M. 2003: Der Generationswechsel und die neue "Weltklasse" des Managements. Anmerkungen zum Zusammenhang von demographischem und gesellschaftlichem Wandel. In: ISO-Mitteilungen, H. 2/2003, S. 50-64
- Rosen, S. 1990: Contracts and the Market for Executives. In: NBER Working Papers No. 3542
- Rubach, M./Sebora, T. C. 1998: Comparative Corporate Governance: Competitive Implications of an Emerging Convergence. In: Journal of World Business, Jg. 33, H. 2, S. 167-184
- Streeck, W. 1997: German Capitalism: Does it exist? Can it survive? In: Crouch, C./Streeck, W. (Hg.): Political Economy of Modern Capitalism. Mapping Convergence and Diversity. London, S. 33-54
- Streeck, W. 2006: Nach dem Korporatismus: Neue Eliten, neue Konflikte. In: Münkler, H./Straßenberger, G./Bohlender, M. (Hg.): Deutschlands Eliten im Wandel. Frankfurt, S. 149-175
- Streeck, W./Höpner, M. 2003: Einleitung: Alle Macht dem Markt? In: Streeck, W./Höpner, M. (Hg.): Alle Macht dem Markt? Fallstudien zur Abwicklung der Deutschland AG. Frankfurt/Main, S. 11-59

- Vitols, S. 2008: Beteiligung der Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsratsausschüssen. Auswirkungen auf Unternehmensperformanz und Vorstandsvergütung. In: Arbeitspapier der Hans-Böckler-Stiftung, Jg. 163, H., S. <http://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_163.pdf>
- Warner, M./Campbell, A. 1993: German Management. In: Hickson, D. J. (Hg.), Management in Western Europe. Society, Culture and Organization in Twelve Nations. Berlin, S. 89-108
- Windolf, P. 2003: Sind Manager Unternehmer? Deutsche und britische Manager im Vergleich. In: Imbusch, S. H. P. (Hg.): Oberschichten – Eliten – Herrschende Klassen. Opladen, S. 299-335

Ingo Singe¹

Neue Unsicherheiten und neue Grenzziehungen – zum Wandel von Angestelltenarbeit in Finanzdienstleistungsunternehmen

Einleitung

Über Jahrzehnte westdeutscher Nachkriegsentwicklung hinweg war die Beschäftigung in Finanzdienstleistungsunternehmen gleichbedeutend mit (Arbeitsplatz-) Sicherheit und Stabilität. Wenn aber Prekarität inzwischen überall ist (Bourdieu 1998), wie steht es dann um die Arbeitenden in den Großraumbüros der Finanzdienstleister? Noch vor der großen Finanzkrise meldete die Gewerkschaft verdi im Jahre 2007 die Streichung von 100.000 Stellen bei Banken und Versicherungen für den Zeitraum 2001-2006 und indizierte damit das Ende der Beschäftigungssicherheit. Offener und öffentlicher noch als andere waren es Managementvertreter großer Finanzkonzerne, die als einzige Legitimationsgrundlage unternehmerischen Handelns das Übertreffen der Konkurrenz im „Renditerennen“ gelten lassen wollten und damit auch den etablierten Sicherheitsansprüchen der Beschäftigten eine Absage erteilten. Arbeits- und industriesoziologische Analysen einer radikalen Vermarktlichung schienen vor diesem Hintergrund treffend: auch im Innern der Unternehmen sollte die Koordination der Aktivitäten durch Marktmechanismen gewährleistet werden und die traditionelle Steuerung durch hierarchische Machtausübung tendenziell ersetzen (vgl. Moldaschl/Sauer 2000; Sauer 2005). Die mit dieser Internalisierung des Marktes in die Unternehmen hinein geholte Unsicherheit sollte den arbeitenden Subjekten zur Bearbeitung überlassen werden. Die im Fordismus als Störfaktor zu eliminierende Subjektivität der Beschäftigten wurde für diese Bearbeitungsprozesse als zentrale Ressource ausgemacht, gleichzeitig geriet die erweiterte Einbringung der Subjektivität unter Bedingungen der Vermarktlichung zu einer Zwangsanforderung (vgl. Moldaschl/Voß 2003). Von verschiedener Seite ist kritisch angemerkt worden, dass der Beschäftigtenperspektive auf Rationalisierungsprozesse einer marktzentrierten Produktionsweise in Arbeits- und Industriesoziologie bisher nicht ausreichend Gewicht beigemessen worden (Langemeyer 2006; Menz 2009; Wolf 1999, 2004). Wie die Beschäftigten als Akteure an der Entstehung neuer Verhältnisse beteiligt sind, ob sie den Anrufungen folgen und zu Arbeitskraftunternehmern (Voss/Pongratz 1998) werden oder aber sperrigen Eigensinn demonstrieren, bedarf weiterer Klärung.

Dieser Beitrag präsentiert dazu Ergebnisse einer explorativen Untersuchung zur subjektiven Wahrnehmung von Kontinuität und Wandel von Angestelltenarbeit in zwei Finanzdienstleistungsunternehmen.² Er gliedert sich in drei Abschnitte. Ich

¹ Dipl.-Soz., Friedrich-Schiller-Universität Jena, Institut für Soziologie, ingo.singe@uni-jena.de

² Die empirische Basis der Studie bilden 26 Beschäftigteninterviews, sechs Gruppendiskussionen, zehn Experteninterviews sowie Beobachtungen. Untersucht wurden der Betrieb einer Bank und einer Versicherung mit je ca. 1.500 Beschäftigten. Untersucht wurden qualifizierte Angestellte;

beschreibe zunächst eine tiefgreifende Verunsicherung der Angestellten und suche die Ursachen der Unsicherheit zu identifizieren (1). In einem zweiten Teil präsentiere ich Grundmuster der Beschäftigtenkritik an den neuen Verhältnissen und frage schließlich nach dem Handeln der Angestellten und den Formen, in denen Dissens praktisch wird (3). Ich schließe mit einem Fazit (4).

1. Der verunsicherte Angestellte

Analysen, die aktuelle Entwicklungstendenzen von Arbeit als Prekarisierung fassen, lokalisieren diese nicht allein an den Rändern der Arbeitsgesellschaft, sondern verweisen auf das Vordringen von Unsicherheit in die Zonen vormals stabil-gesicherter Beschäftigung (Castel 2000; Castel/Dörre 2009; Kämpf 2008; Vester et al. 2007). Dieser Sicherheitsverlust wird auch von den befragten Beschäftigten in den Finanzdienstleistungen als das zentrale Moment der Veränderung von Angestelltenarbeit erlebt. Unsicherheit ist dabei nicht zwangsläufig an die konkrete Bedrohung des eigenen Arbeitsplatzes gebunden – vielmehr speist sie sich aus verschiedenen, in der Folge nur kurz zu beschreibenden, Quellen. Für Beschäftigte mittlerer Qualifikationsstufen in Banken und Versicherungen identifiziere ich folgende Treiber der Verunsicherung: die Erosion des traditionellen Sozialmodells und die Versachlichung der sozioökonomischen Beziehungen, die Destabilisierung von Kooperations- und Sozialbeziehungen im Zuge permanenter Reorganisation und Vermarktlichung und endlich Verunsicherung, die aus widersprüchlichen Leistungsanforderungen resultiert.³

Die Erosion des alten Sozialmodells – die Versachlichung sozioökonomischer Beziehungen

In den Beschreibungen der Beschäftigten kontrastiert das aktuelle Unsicherheitsempfinden in der Arbeit deutlich mit der Sicherheit und der Kalkulierbarkeit, die das inzwischen weitgehend verlorene „alte“ Sozialmodell kennzeichnete. Dieses „alte“ Sozialmodell wird von den Befragten gerne mittels einer reichen Metaphorik illustriert. Die Sozialbeziehungen in den Unternehmen werden unter Rückgriff auf lebens-weltliche Begriffe dargestellt: Das Unternehmen galt danach als „große Familie“ oder als „gute Mutter“. Den Angestellten war der Betrieb ein „Zuhause“, ein Sicherheit bietender „Hafen“ und eine vertraute „Insel“. Die unternehmensseitige Beachtung der sozialen Rationalität des Betriebes bedeutete, dass das Leistungsprinzip als Einschluss- und Ausschlusskriterium wohl nicht aufgehoben, aber doch „gepuffert“ war:

„Sagen wir mal so: vor der Fusion wurden Mitarbeiter mitgeschleift, wie auch immer, und heute trennt man sich von denen.“ (Beschäftigter, Bank)

„In der freien Wirtschaft wären die [durch Krankheit oder persönliche Probleme Leistungsgeminderten, I.S.] untergegangen. Jeder hat mal irgendwo seine Befindlichkeiten, und wenn es denen draußen auf dem Markt nicht passt, ist man ganz schnell draußen. Hier hatte man mehr die Möglichkeit, das dann auch mal

außertariflich Beschäftigte und Personen mit Führungsverantwortung gingen nicht in die Auswahl der Befragten ein. Die Datenerhebung fand vor dem Einbruch der aktuellen Wirtschaftskrise statt.

³ Weitere Faktoren (z. B. umfassende Standardisierungsprozesse und entwertete Beziehungen zur unmittelbaren Führungskraft) können aus Platzgründen nicht thematisiert werden.

aufzufangen. Es ist ein sehr soziales Unternehmen gewesen.“ (Beschäftigter, Versicherung)

Beide Unternehmen pflegten über Jahrzehnte hinweg personenzentrierte und vergemeinschaftende Strategien der Personalführung. Arbeitsbereitschaft und -leistung des Individuums sollten über ein breites Arsenal integrierender Mechanismen gefördert werden. Umfangreiche Sozialleistungen, Betriebssportangebote und die Organisation von Geselligkeit jenseits der Arbeit zielten auf die Integration der Beschäftigten in das „Große Ganze“. Die Unternehmen suchten frühzeitig, z. B. durch gruppenspezifische Workshops für Auszubildende, die Beschäftigten auf ein Miteinander einzuschwören und die Personen in ein kohärentes betriebliches Normensystem zu integrieren. Die Bindung der Beschäftigten an das soziale Unternehmen ging deutlich über eine reine Kontraktbeziehung hinaus – im Tausch gegen Sicherheit bot der Angestellte ein hohes Maß an Identifikation und Loyalität. Hier mag man sich erinnern an klassische Angestelltenstudien, die die Einpassung und Zurichtung der „gesamten Persönlichkeit“ (Kracauer 1971, S. 19) der Angestellten in der geistigen Arbeit kritisieren. Während aber Kracauer oder Mills (2002) gerade hierin die Eskalation der Entfremdung erblickten, artikulieren die Angestellten in der eigenen Untersuchung im Rückblick auf das alte Angestelltenarrangement kein Arbeitsleid. Vielmehr erscheint das Vergangene aus heutiger Perspektive als Annäherung an ein Ideal – beklagt wird allenfalls eine bürokratische Trägheit der Unternehmen. Selbst die Verletzungen, die aus den für die Angestelltenarbeit als charakteristisch geltenden individuellen Konkurrenzstrategien (Schmidt 1988) resultieren müssen, werden nicht thematisiert.

Das Bild des sozialen Unternehmens wird im Beschäftigtendiskurs beharrlich reproduziert und es besitzt für die Beurteilung des Neuen eine andauernde Relevanz. Im diesem Vergleich erscheint die Integrationsbasis des neuen Angestelltenverhältnisses fragil und verengt. Das Unternehmensinteresse am Individuum ist zunehmend auf die reine Leistungserbringung begrenzt, die umfassenderen Ansprüche der Angestellten an das Soziale im Unternehmen und an die Integration als ganze Person finden kaum mehr Resonanz. Eine Beschäftigte in der Bank bilanziert: „Ja, es wird die Arbeitskraft gewünscht, nicht mehr die Person.“ Unternahm das Management in der Vergangenheit einige Anstrengungen, das Unternehmen für das Individuum „bewohnbar“ zu machen um hohe Leistungen zu gewährleisten, herrscht in den Chefetagen nun ein von der konkreten Person abstrahierendes Anforderungsprofil an die Mitarbeiter. Diesem kann man kaum gerecht werden: allzeit einsetzbar, ungebunden, „mit 30 Jahren Berufserfahrung und dem Gehalt eines Azubis“ (Beschäftigte, Versicherung).

Die Angestellten fühlen sich dementsprechend „zurechtgestutzt“ und auf einen Arbeitskraftstatus reduziert. Die immer wiederkehrenden Klagen der Beschäftigten, sie seien in den Augen des Managements austauschbar geworden, nichts als Nummern und Kostenfaktoren, artikuliert die Kritik an diesem zunehmend auf das Sachliche verengten Integrationsmodus:

„Das Sachliche ist, dass es nicht darauf ankommt, wer etwas macht, sondern dass es gemacht wird. Es wird einfach geguckt, wer etwas am schnellsten kann. So nach dem Motto, um unseren Personalleiter zu zitieren: „Die richtige Person am richtigen Platz, wer das schnell umsetzen kann und mit der Zeit geht, der passt dann halt da.“ Es geht mehr um die Sache an sich und weniger um die Person. Das mache ich zum Beispiel auch daran fest, dass bestimmtes Experten-Know-How gesucht wird und sich weniger um die Frage gekümmert

wird, was in der Bank schon vorhanden ist und ob man das dahin entwickeln kann. Also kümmert man sich weniger um die vorhandenen Mitarbeiter, für die man ja irgendwo auch eine Verantwortung hat, sondern eher dann, wenn es benötigt wird, den Experten zu haben, der dann auch schnell wieder austauschbar ist.“ (Beschäftigte, Bank)

Die Marginalisierung des Sozialen und das tendenziell auf das Sachliche beschränkte Interesse des Unternehmens an den Angestellten werden von den Beschäftigten als einschneidende Entwicklung beschrieben. Der radikale Bruch ist keinesfalls auf das Einzelunternehmen beschränkt, vielmehr hat sich auf Seiten der Wirtschaft generell die Auffassung durchgesetzt, dass sich Unternehmensgewinne durchaus ohne Sicherheitsgewährleistungen für die Beschäftigten maximieren lassen. Dem Individuum bleiben angesichts dieser umfassenden Entwicklung kaum Exit-Optionen. Auf der Grundlage eigener berufsbiografischer Erfahrungen und intergenerationaler Vergleiche macht dieser Angestellte eine Rechnung auf, in der die aktuelle Entwicklung von Arbeit und Gesellschaft als Regression erscheint:

„Und zusätzlich zu dem Wandel in der Bank empfinde ich ganz stark einen gesellschaftlichen Wandel. Wir können ja nicht sagen: „Wir leben auf einer Insel. Und wenn der Prozess hier mir nicht mehr gefällt, dann gehe ich halt woanders hin.“ Es gibt keine Inseln mehr, sondern in ganz Deutschland findet halt so ein Prozess statt. Dass Leute vor die Tür gesetzt werden, dass nur noch auf den Profit geguckt wird und das der Einzelne nur noch, ich sag's jetzt mal sehr negativ, danach bemessen wird, was er leistet und eben auch gnadenlos aussortiert wird. Also, ich empfinde das so, dass soziale Verantwortung gerade bei den Unternehmen immer unwichtiger wird. Das finde ich sehr krass, weil es nicht nur auf dieses Haus beschränkt ist, sondern überall stattfindet, egal, wo man hinhört. Das ist also nicht nur mein Problem, weil ich hier arbeite, sondern es ist ein gesamtgesellschaftliches Problem. Und man hat anders als früher eben nicht mehr das Gefühl: 'Ach Mensch, wenn es mir hier nicht passt, dann gehe ich halt woanders hin.' Man wird nicht mehr aufgefangen, man hat nicht mehr das Gefühl von Sicherheit, was unsere Elterngeneration noch hatte. Die haben gesagt: „Ich habe hier einen sicheren Arbeitsplatz und hier werde ich irgendwann mal in Rente gehen.“ Die hatten ein Gefühl von Sicherheit. Und dieses Gefühl ist bei uns jetzt weg. Und was ich als schlimm empfinde ist, dass wir mit diesem sicheren Gefühl gestartet haben und müssen jetzt erleben, dass das immer mehr flöten geht. Wenn man das von Anfang an so kennt, ist das vielleicht etwas anderes, aber wir haben jetzt diesen Umbruch zu verkraften.“ (Beschäftigter, Bank)

Während in der Wahrnehmung dieses Beschäftigten noch ein Zusammenhang zwischen Leistungserbringung und fortgesetzter Integration aufscheint, scheint die reale Unternehmenspraxis die Bedeutung dieser Gewährleistungsfunktion von Leistung praktisch zu negieren: obwohl beide Unternehmen im Untersuchungszeitraum wirtschaftlich exzellente Ergebnisse erzielten (und die Versicherung gar einen Rekordgewinn vermeldete), setzte sich der Beitrag der Beschäftigten nicht in Beschäftigungsstabilität um. Im Gegenteil – die Versicherung legte ein umfassendes Restrukturierungsprogramm auf, das Standortschließungen und einen umfangreichen Arbeitsplatzabbau vorsah. In der Bank lösten Gerüchte über strategische Unternehmensentscheidungen (mögliche Standortschließung, Einstieg eines Finanzinvestors, Spekulationen über die Aufgabe bestimmter Geschäftsfelder) Angst aus. Die Unsicherheit wird zusätzlich durch betriebliche Managementdiskurse vorangetrieben, in denen immer wieder auf intensiviertere Konkurrenz auf den Märkten

verwiesen und das Ende der betrieblichen „Kuschelgesellschaft“ angemahnt wird – sonst drohe „das nächste Karstadt“.

Permanente Reorganisation, Vermarktlichung und neue Formalisierungen, instabile Kooperations- und Sozialbezüge

Mehr noch die Bank als die Versicherung befinden sich in Reorganisationsprozessen, die in rascher Folge initiiert werden und auf die Struktur des Unternehmens, die Positionszuweisung an die Individuen im Gefüge der betrieblichen Arbeitsteilung als auch die konkrete Arbeitsaufgaben zielen. Während Reorganisationsmaßnahmen in der Vergangenheit auf Grundlage (zeit-) intensiver interner Erörterungen stattfanden und einigen Raum für Beschäftigtenpartizipation ließen, erscheint das Verhalten der Unternehmen nun als kurzatmige Anpassung an die Anforderungen der Unternehmensumwelt. Der Markt scheint die ehemals „behördenartigen“ Unternehmen in schnellem Tempo vor sich herzutreiben. Ein klares Ziel der Reorganisation scheint nicht absehbar, oft werden die konkreten Maßnahmen als widersprüchlich und undurchdacht kritisiert und Prozesse kurzfristig abgebrochen bzw. in ihr Gegenteil gekehrt. Die zukünftige Entwicklung des Unternehmens, seine Grenzen und das Verhältnis der Geschäftseinheiten zueinander scheinen für die Individuen kaum greifbar. Angesichts dieser Turbulenzen wird eigenes, strategisch-kalkulierendes Handeln erschwert. Die Veränderungsdynamiken lassen Bindungen erodieren und beschädigen etablierte Kooperations- und Sozialbeziehungen:

„ (...) die Bank, das war wie die Mutter von uns, das war unser Mutterschiff, unser Zuhause. Das ist es nicht mehr. Überhaupt nicht mehr. Weil – es ist ja ständig irgendwas, man kommt ja gar nicht mehr hinterher. Wenn ich jetzt eine Bindung zu irgendwas aufbaue, dann weil sie stetig war, weil das ne feste Sache war. Ich baue eine feste Bindung auf, wenn ich diejenigen, denjenigen oder dasjenige länger kenne. Ich kenn' die Bank nicht mehr, ich kenne die Leute zum Teil gar nicht mehr, die hier rumlaufen. Ja. Und sich da identifizieren mit diesem Haus...“
(Beschäftigte, Bank)

Auf Grundlage einer vergleichsweise hohen organisationalen Stabilität konnten die Beschäftigten in der Vergangenheit verlässliche Kooperationsbezüge aufbauen. Zusätzlich zu den „offiziellen“ Kooperationsbezügen bestanden informelle Netzwerke als Form der Selbstorganisation. Diese (bereichsübergreifenden) Bezüge erlaubten den Beschäftigten einen Austausch über die Entwicklung der Unternehmen, sie boten gleichzeitig Raum zur Orientierung und zur Entwicklung gemeinsamer Deutungen der betrieblichen Realität. Die Beschäftigten nutzten diese zur gegenseitigen Unterstützung im Arbeitsprozess und zur „Organisierung“ kompensatorischen Arbeitshandelns. Es existierte ein hohes Maß an Selbsttätigkeit der Subjekte, die dazu beitrug, die Lücken bürokratischer Steuerung zu schließen (vgl. Wolf 1999, 2004). Die motivationalen Grundlagen dieses Handelns waren das hohe Maß an Identifikation mit dem Unternehmen und das Gemeinschaftsethos. Dieses Fundament erodiert, wo die offiziellen Unternehmenskulturen zwar weiterhin die Kooperation im Sinne des Unternehmensganzen propagieren, jedoch gleichzeitig zentrifugal wirkende Mechanismen in Gang setzten, die die Konkurrenz zwischen Arbeitsgruppen und Individuen z. B. durch die Etablierung (simulierter) interner Markt-/Kundenbeziehungen, das (inoffizielle) Ranking von Beschäftigten (vom Minderleister bis zum Leistungsträger) oder leistungsbezogener Entgeltsysteme forcieren. In beiden Unternehmen beklagen die Beschäftigten die Entwicklung eines

„Zitadellendenkens“ und den Aufbau von „Wissensinseln“. Diese Desintegrationsprozesse werden durch Neukombination von Bürokratie und mehr Markt in den hybriden Unternehmen (Alvesson/Thompson 2006) forciert. In der Bank gehen die strikte Kostenorientierung und die Implementierung interner Kundenbeziehungen einher mit Anstrengungen, alle Prozesse transparent, quantifizierbar, rechenbar und kontrollierbar zu machen. Für die Beschäftigten bedeutet dies ein intensiviertes Controlling, ausufernde Dokumentationspflichten, neue Formalisierungen und quantitative Leistungsvorgaben. Erlebt wird hier nicht eine neue Freiheit in der Arbeit, sondern eher eine Begrenzung von Gestaltungsspielräumen. Informelle Kooperationsbezüge und Informationskanäle und das Nutzen des „kurzen Dienstweges“ werden teilweise geradezu illegitim, wenn Beschäftigte sich als Kunden gegenüberstellen und selbst einfache Informationsübermittlung in den Kostenrechnungen abgebildet werden muss. Die angesprochenen Formalisierungen stellen in vielen Bereichen einen Zwang dar, der in Widerspruch gerät zu der offiziellen Aufforderung an die Individuen, sich auch als abhängig Beschäftigter unternehmerisch zu verhalten und sich kreativ in die Arbeit einzubringen.

Widersprüchliche Leistungsanforderungen

Die Unsicherheit wird verschärft durch widersprüchliche Leistungsanforderungen. Die offizielle Zielsetzung hoher Kundenzufriedenheit und hoher Qualität (Fehlerlosigkeit) z. B. in der Sachbearbeitung und den guten Kundenservice gerät in Gegensatz zu einer immer stärker quantitativ orientierten Leistungsbemessung. So beklagen Schadensbearbeiter in der Versicherung, dass sie ihre subjektiven Kompetenzen, die für die einvernehmliche (und damit auch für das Unternehmen kostengünstige) Schadenregulierung einige Wichtigkeit besaßen, im Kontakt mit dem Versicherungsnehmer schon aus Zeitmangel immer weniger zur Geltung bringen könnten. Beschäftigte der Bank berichten, dass eine hohe Kundenorientierung zum offiziellen Leitbild gehöre, gleichzeitig aber zu enge und stabile Beziehungen der Vertriebsmitarbeiter zum Kunden als problematisch gewertet werden, weil sie die Mitarbeiter hindere, Produkte auch unabhängig von ihrem Nutzen für den Kunden zu verkaufen. Die Fähigkeit, sich subjektiv in die Bedürfnisse eines Kunden „einzufühlen“ wird angesichts standardisierter Produkte und zentral definierter Verkaufsvorgaben quasi zum Störfaktor.

Verlust des Kohärenzgefühls

Die hier kurz skizzierten angedeuteten Unsicherheiten, Widersprüche und Diskontinuitäten der Angestelltenarbeit reduzieren die Orientierungs- und Handlungsfähigkeit des Individuums im betrieblichen Kontext. Gewissheiten bezüglich einer stabilen Mittel-Zweck-Relation („Was muss ich wie tun, um im Betrieb zu bleiben und dabei ein bestimmtes Ziel zu erreichen?“) sind vielfach erodiert. Es droht der Verlust des Kohärenzgefühls, das sich einstellt, wenn Individuen Entwicklungen oder Ereignisse als strukturiert und antizipierbar wahrnehmen, wenn ausreichend persönliche und soziale Bewältigungsressourcen zur Bearbeitung externer Anforderungen zur Verfügung stehen und die Anforderungen und ihre Bewältigung als sinnvoll erscheinen (Antonovsky 1979).

2. Der kritische Angestellte: Markt vs. Markt

Wurden bis hierher die unternehmensseitige Aufkündigung des umfassend integrativen Sozialmodells beschrieben und eine umfassende Verunsicherung der Beschäftigten diagnostiziert, so stellt sich die Frage, wie die Beschäftigten mental und praktisch auf die Veränderungen reagieren, d. h. wie sie sich in die unsicheren Verhältnisse einfinden und ob und ggf. wie sie sperrigen Eigensinn demonstrieren.

Einflussreiche industriesoziologische Arbeiten zur Internalisierung des Marktes und indirekter Steuerung (vgl. Moldaschl/Sauer 2000; Sauer 2005) beschreiben damit einen neuen Herrschaftsmodus. Werden Koordinations- und Steuerungsfunktionen dem Markt übertragen, kommt es zu einer Abstraktifizierung von Herrschaft: „Mit dem Markt kann man nicht diskutieren.“ Nun bringen aber in beiden untersuchten Betrieben die Beschäftigten in der Kritik an der aktuellen Unternehmenspolitik ihre Interpretation des Marktes und seiner Erfordernisse in Stellung. Sie verlassen dabei keineswegs die Grundlagen der marktwirtschaftlichen Ökonomie – eine Form der Produktion jenseits des Kapitalismus wird nicht gedacht. Die Grundlage der Kritik an der Legitimität aktueller Rationalisierungsprozesse bildet vielmehr der (betriebswirtschaftliche) Erfolg des alten Produktions- und Sozialmodells. Die Erfolgsgrundlage dieses alten Modells bildete das sensible Austarieren der wirtschaftlichen Interessen des Unternehmens, der sozialen und arbeitsinhalten Interessen der Beschäftigten und der Kundenbedürfnisse. Aus dieser Perspektive bot die umfassende Anerkennung der Angestelltenbedürfnisse nach Sicherheit die Grundlage für ein hohes Maß an Motivation, Identifikation und Initiative. Es ist danach der gesicherte und respektierte Angestellte, der die hervorragenden Produkte und Serviceleistungen liefert, die den Markterfolg sichern. Werden seine Interessen missachtet, muss das folglich auch betriebswirtschaftlich negative Folgen zeitigen. Das folgende Zitat deutet an, wie der Marktdiskurs gegen das Management gewendet werden kann, wie die eigene Interpretation des Marktes die Kritik an einem Rationalisierungsvorhaben des Managements stützt (siehe für den britischen Kontext ähnlich McCabe 2009):

„Und jetzt wird rigoros abgeholt und es wird wirklich mit einer Eisenstange auf einen Dukatenesel eingedrescht, bis er nur noch Scheiße produziert. Entschuldigung, aber so ist es. Es gibt kaum ein Unternehmen auf dem deutschen Markt, das eine so hohe Eigenkapitalrendite über so viele Jahre erwirtschaftet, und es wird drauf rumgekloppt ohne Sinn und Verstand. Und das ist auch das, was vielen ganz ungeheuer aufstößt. Wir sehen in unserer Abteilung zum Beispiel, dass wir einen massiven Qualitätsverlust haben. Das wird billigend in Kauf genommen, weil es billiger ist. Wir sehen, dass über einzelne personelle Schicksale, unabhängig von der Hierarchie, rabiat hinweggegangen wird.“
(Beschäftigter, Versicherung)

In den Unternehmen existieren also durchaus „divergierende Interpretationen des ökonomisch Nützlichen und Unvermeidlichen“ (Kratzer et al. 2008, S. 14). In die Interpretationsprozesse dessen, was der Markt ist, was er verlangt und wie substanziell und prozedural legitime Reaktionen des Unternehmens auf „den Markt“ ausfallen sollten, fließt der Interessenstandpunkt der Angestellten aber weiterhin ein. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, in wie weit Vermarktlichungsstrategien tatsächlich erfolgreich „Naturhaftigkeit und Sachgesetzlichkeit“ (ebd.) produzieren können und interessenbasierte Orientierungen marginalisiert werden.

In den eigenen Einschätzungen der Legitimität managerialen Handelns dienen den Beschäftigten Interessen und Kriterien für „gute Arbeit“ als Kriterien, die in

weiten Teilen im alten Arrangement der Angestelltenarbeit wurzeln und reproduziert wurden. Die Dispositionen dieser unter Marktdruck geratenen Angestellten scheinen von bemerkenswerter Persistenz; thematisiert werden in erster Linie Sicherheitsbedürfnisse, Kollegialität, herausfordernde Tätigkeiten, klare Verantwortlichkeiten, Partizipation und Anerkennung. Aus der Tatsache, dass die aktuelle, umfassende Verletzung dieser Ansprüche nicht eben häufig Gegenstand offener Auseinandersetzungen auf Betriebsebene wird, sollte nicht vorschnell geschlossen werden, dass die Beschäftigten eine ungebrochene Re-Orientierung in Richtung einer „Hauptsache-Arbeit-Haltung“ vollzogen hätten.

Dies meint keinesfalls, dass der Marktdiskurs keine Wirkungen auf die Orientierungen der Angestellten entfaltet, dass Prekarität keine disziplinierende Wirkung hätte oder veränderte Formen der Leistungs politik und der Steuerung keine Folgen für die Haltungen der Angestellten zeitigten. In beiden Untersuchungsbetrieben finden sich dementsprechend Beschäftigtenstimmen, die im Sinne des Unternehmenserfolges einen Abschied vom übermäßig sozialen Unternehmen befürworten und sich z. B. selbst an der Identifizierung und Diskriminierung von „Minderleistern“ beteiligen.

Die Widersprüche gehen dabei durchaus durch die Subjekte hindurch: so schildert ein Befragter in der Bank in aller Ausführlichkeit verletzende Degradierungserfahrungen, kritisiert unsinnige Mechanismen der Leistungsmessung und die unklare Geschäftsstrategie, um dann zu schließen:

„Auf der einen Seite die Wut darüber, dass man ein Stück weit ausgezählt wird, auf der anderen Seite die Dankbarkeit dafür, arbeiten zu können.“ (Beschäftigter, Bank)

3. Beschäftigtenreaktionen: Rückzüge und Begrenzungen

Die unterschiedlichen Formen der Bearbeitung von Unsicherheitserfahrungen und das Handeln der Beschäftigten lassen sich quantitativ schwer bestimmen und kaum in klar abgrenzbare Typen unterscheiden. So ist die Reaktionsform des resignativen Rückzugs, besonders wenn er pathologische Formen annimmt, schwer zu fassen, weil der betroffene Beschäftigtenkreis für Befragungen kaum zur Verfügung steht. Die qualitativen Daten der eigenen Untersuchung stützen jedoch Branchenanalysen der Krankenkasse DAK (DAK 2007), die ein erhebliches und wachsendes Ausmaß psychischer Erkrankungen in den Finanzdienstleistungen dokumentiert haben. Eine wachsende Zahl von Individuen scheint überfordert, sich als kalkulierendes (Markt-) Subjekt im turbulenten Unternehmen erfolgreich zu orientieren.

Betriebliche Verantwortliche im Gesundheitsschutz berichten von Beschäftigten, besonders im Bereich mittleren Alters, die den Arbeitsbelastungen nicht mehr standhalten, Schwierigkeiten bei der Arbeit vertuschen und Persönliches aus dem Betrieb heraushalten, um im internen Konkurrenzkampf und gegenüber Vorgesetzten keine Angriffsflächen zu bieten. Als Form der Grenzziehung versucht man sich in opportunistischer Anpassung; man „wurstelt sich durch“ und gibt sich unauffällig:

„Für die meisten geht es auch gar nicht um Leistung, sondern ums Überleben. (...) Der Mitarbeiter soll mobil sein, funktionieren wie ein Roboter, universell einsetzbar und verwendbar sein. Das wäre noch mal ein lohnendes Gebiet für Genforscher. Alle mit Macken kriegen Probleme. Man findet auch kaum noch Auffällige, was z. B. die Kleidung oder die Sprache betrifft. Die sind alle genormt. Fahren sie mal durch die Stockwerke und gucken sich die Leute an, das ist schon

fast eine Uniformierung. Die Individualität geht verloren. Das Individuelle besteht dann darin, dass die Leute am Wochenende Bungee-Springen machen. Oder sich mal richtig besaufen. (...). Die sind sich ja ihrer selbst gar nicht mehr sicher, die wissen ja selbst gar nicht, was sie da eigentlich machen.“ (Ärztlicher Dienst, Bank)

In dem Maße, wie die Unternehmen das *Commitment* gegenüber den Beschäftigten aufkündigen, die wertebasierte Integration und die *moral communities* schwächen (Kunda/Ailon-Souday 2006) und das Unsicherheitsempfindungen verfestigen, handeln sie sich Beschäftigte ein, die in einem Prozess reaktiver Versachlichung die vormals tiefe emotionale Bindung an die Unternehmen und die hohe Unternehmensidentifikation – allerdings nicht ohne Bedauern – zurücknehmen: „Das Herz ist weg in der Arbeit.“ (Beschäftigter, Versicherung). Gefährdet wird damit die Motivationsgrundlage, die im alten Arrangement die Leistungsverausgabung über das vertraglich Spezifizierte und Spezifizierbare hinaus antrieb. Die Bereitschaft, betriebliche Prozesse zu interpretieren und subjektive Kompetenzen zu deren Gelingen einzubringen, lässt nach. Diese Tendenz zeigt sich in einer Fokussierung der Angestellten auf die eigene, engere Arbeitsaufgabe – der viel beschworene Blick über den Tellerrand hinaus findet seltener statt. Gegenseitige Unterstützungsleistungen in der Bewältigung der Arbeitsaufgaben werden zurückgefahren. Das Anbringen von Ideen, Verbesserungsvorschlägen und Kritik als Leistung des Subjekts lohnt sich für die Beschäftigten nicht mehr, wenn sie vor Ort gar keinen gestaltungsmächtigen Ansprechpartner für diese Art des *Involvements* mehr ausmachen können:

„Also ich stelle mich auch nicht mehr hin. Früher habe ich viel mehr nachgefragt und auch mal ne Debatte vom Zaun gebrochen. Aber ich habe keine Lust mehr, es ist mir einfach zu blöde geworden. Es ist bringt auch so gar nichts. Es ist schade drum, aber es ist so.“ (Beschäftigte, Bank)

Jenseits der hier skizzierten Erfahrungen, die die Begrenzung des Engagements als Resultat von konkret erfahrener Resonanzlosigkeit beschreiben, gibt es aber auch das opportunistische Zurückhalten von Kritik. Diese treffe auf immer weniger Wertschätzung seitens des Managements, dem es darum gehe, zentral definierte Ziele zu erfüllen und Prozesse möglichst reibungslos zu gestalten. „Wer sich beschwert, kriegt einen auf die Lichter“ – daher verhalte man sich besser „*windschnittig*“, bilanziert die Betriebsärztin der Bank ihre Erfahrungen.

Zu beobachten ist ein Rückzug auf den Kontrakt, instrumentelle Arbeitsorientierungen gewinnen an Gewicht, selbst Sachbearbeiter betrauern eine Entwicklung von der Berufung – „(...) wie ein Künstler, der sein Bild malt“ – zum Job, der „nicht mehr erste Priorität genießt“ (Beschäftigter, Versicherung).

Die in den folgenden Zitaten beschriebene quantitative Begrenzung der Verausgabung von Arbeitskraft stellt kein Einzelphänomen dar. Die Bereitschaft, etwas Besonderes zu leisten, ist deutlich rückläufig:

„(...) geschuldet ist ja schließlich eine Leistung mittlerer Art und Güte, die hat man abzuleisten und zwar hier und nicht zu Hause. Und ich muss sagen, mehr ist es bei mir inzwischen auch nicht mehr. Weil, der Druck steigt und wird noch viel mehr steigen, wenn Standort x kollabiert, das ist absehbar. Von daher, wenn die 40 Überstunden voll sind, dann macht man halt Schluss. Hilft ja nichts. Und die Fensterbänke [auf denen sich die Arbeit stapelt, IS] werden ja eh nicht mehr leer, also was soll's.“ (Beschäftigter, Versicherung)

„(...) sonst war das wirklich so, dass man auch dem Unternehmen loyal gegenüber war. Da guckt man nicht, arbeitest du jetzt mal länger. Oder: eigentlich hast Du schon ausgesteckt, aber das Telefon hat noch mal geklingelt, gehst noch mal ran. Das würd' ich heute nicht mehr machen. In keinsten Weise. Also jetzt arbeite ich halt in der Zeit, in der ich bezahlt werde, ganz klar, aber ich würde niemals irgendwie Verwandten, Freunden in irgendeiner Weise empfehlen, eine Versicherung bei der XY zu kaufen.“ (Beschäftigte, Versicherung)

Das hier dokumentierte „Dienst nach Vorschrift“-Verhalten ist freilich nicht zu verstehen als Form selbstbewusster Interessenartikulation oder als Vorstufe kollektiv organisierter Verweigerung. Denn eigentlich widerspricht dieses begrenzende Handeln komplett dem Berufsethos des untersuchten Beschäftigtensegments, von dem sich die Beschäftigten nicht umstandslos verabschieden. Die praktische (Teil-)Negierung dieses Ethos erfolgt in der Mehrheit der Fälle mit schlechtem Gewissen. Sie ist die Reaktion auf die Disloyalität der Unternehmensseite, auf Überforderungssituationen und die Wahrnehmung, das eigene Geschick immer weniger beeinflussen zu können.

Insgesamt lässt das empirische Material den Schluss zu, dass die Erschütterungen der Angestelltenarbeit tief in die Person dieses arbeitszentrierten Beschäftigungskreises hinein wirken. Thematisiert man Arbeit, geht es nicht mehr „nur“ um die kleinen Verletzungen, um die ausgebliebene Beförderung oder den Wunsch nach höherem Entgelt. Das, was im betrieblichen Zusammenhang häufig latent bleibt oder mindestens nicht Gegenstand offizieller Diskussionen wird, wird in den Beschäftigtenbefragungen zum Gegenstand. Es geht um fundamentale Fragen: um Sinn und Grenzen der Arbeit, um die Ansprüche auf ein Leben außerhalb der Arbeit, um die Frage, welches Gewicht soziale Rationalität in der Marktökonomie beanspruchen kann und soll. Die Subjekte kalkulieren Kosten und Nutzen der Arbeit. Können die Kosten (Gesundheitsprobleme, Zusammenbruch lebensweltlicher Sozialbeziehungen, frustrierte Aufstiegshoffnungen) das Ergebnis nicht rechtfertigen, können Begrenzungen durchaus auch als Form der bewussten Selbstbehauptung gegen illegitime unternehmensseitige Anforderungen praktiziert werden. Diese Subjekte sind dann in der Lage, ihrer begrenzten Einbringung eine Legitimation zu verleihen, sie reduzieren so die Gefahr, in die verzweifelte Resignation abzudriften. Die Kosten einer solchen Begrenzung sind den Beschäftigten durchaus bewusst, nichtsdestotrotz nehmen sie eine Relativierung des Stellenwertes der Arbeit für das eigene Leben vor:

„Also, ich höre in meinem Umfeld immer häufiger die Stimme: Ich bin nicht bereit, meine Lebensarbeitszeit diesem Unternehmen zu verkaufen, weil letzten Endes wird es einem ja nicht gedankt. Früher war das so, wenn man sich da richtig eingebracht hat, dann gab es irgendwann dafür ein Ergebnis. Und heute kann man sich auf nichts mehr verlassen. Und heute ist es so, das klingt jetzt vielleicht doof, dass sich immer mehr Menschen auf den wahren Sinn des Lebens besinnen. Ist es wirklich der Sinn des Lebens, sich in einem Unternehmen kaputt zu machen, in dem man unter Umständen so oder so abgeschossen wird? Ist es das wirklich wert? Man wägt natürlich immer häufiger ab: ist es das wert? Und es ist es immer häufiger nicht wert. Und darum höre ich immer mehr von Leuten, auch von sehr guten Leuten, von Spezialisten: Ich habe mich in meinem Leben dafür entschieden, dass mir Familie wichtiger ist als Karriere. Sicherlich, ich gebe hier alles und ich arbeite gerne, aber nur bis zu einem gewissen Maß. Und da ist

dann eine Entscheidung gefallen. Das höre ich immer häufiger.“ (Beschäftigte, Bank)

„Wenn sie mich rausschmeißen wollen, schmeißen sie mich raus. Das ist mir auch egal, na ja, egal natürlich nicht, aber es ist nicht so, dass man sein Leben dranhängt. (...) Wenn ich hier rausfliege, dann gehe ich wenigstens mit geradem Rücken hier raus.“ (Beschäftigte, Bank)

Dass Finanzdienstleistungsunternehmen selten zu Schauplätzen offenen Konflikts werden, sollte folglich nicht auf eine Affirmation der neuen Verhältnisse durch die Angestellten schließen lassen. Die deutsche arbeits- und industriesoziologische Forschung ist für Widerspruchshandeln und Konflikt jenseits der etablierten, institutionalisierten Formen traditionell weniger sensibel als andere Forschungstraditionen (Edwards et al. 1995), die *organizational misbehaviour* (für Großbritannien: Ackroyd/Thompson 1999) in den letzten Jahren wieder neu thematisiert haben. Die Entwicklung offen-kollektiver Auseinandersetzungen wird durch die geschwächte Primärmachtposition der Beschäftigten nicht gefördert – Dissens kann/muss sich unter diesen Bedingungen dann in anderen Formen (Fleming/Sewell 2002) äußern. Auch Ironie, Sarkasmus und Zynismus können Mittel einer „klandestinen“ Delegitimierung des Managements darstellen. Sie sind Formen der Distanzierung vom Management, von seinen Praktiken und Werten und können unter erschwerten Bedingungen dazu beitragen, geteilte Deutungen der Situation zu generieren und eigene normative Orientierungen zu verteidigen⁴.

4. Fazit

Die vorgestellte Untersuchung des Verhaltens von Angestellten in zwei Finanzdienstleistungsunternehmen zeigt, dass *Marketization* (Kunda/Ailon-Souday 2006) nicht zwangsläufig erfolgreich ist, wenn es darum geht, Beschäftigte zu aktiven, quasi-selbstgetriebenen Unterstützern der Organisationsziele zu machen. In den Untersuchungsbetrieben forciert Prekarität eher Opportunismus und risikoaverses Verhalten denn Tendenzen, Subjektivität in erweiterter Form in die Bewältigung von Unsicherheit einzubringen. Die skizzierten mentalen und praktischen neuen Begrenzungen, die die Beschäftigten in beiden untersuchten Unternehmen demonstrieren, zeigen, dass Vermarktlichung auch das Gegenteil des erwünschten Aktivierungseffekts zeitigen kann. In den untersuchten Fällen destabilisierte die Vermarktlichung die normative Ordnung der Betriebe. Die traditionellen Ansprüche und Standards der Arbeitenden (z. B. bezüglich Sicherheit, Fairness, Anerkennung, Partizipation) wurden verletzt, zu registrieren war dann ein enttäuschter Rückzug der Beschäftigten. Ähnliche Verhaltensweisen sind in der Literatur einschlägig dokumentiert, z. B. bei Hodson, der 181 ethnografische Betriebsfallstudien sichtet und die These bestätigt fand, dass der Verlust normativer Kohäsion zu reduziertem Engagement, weniger Kooperation und Commitment führt:

⁴ Diese Formen können hier nicht detailliert geschildert werden, daher nur eine Episode aus der Bank: Dort wurde den Beschäftigten halb-offiziell vermittelt, bei der Arbeit solle man ruhig dem sogenannten 80/20-Prinzip folgen. Da die letzten 20 % der Erfüllung einer Arbeitsaufgabe überproportional hohen Aufwand erforderten und es ums Tempo gehe, könne man ruhig „schlank arbeiten“. Dieses Prinzip missachtet die Arbeitsansprüche der Beschäftigten an Qualität, zudem wurden aus schnell-schlanker Arbeit resultierende Fehler durch Vorgesetzte schlussendlich doch bestraft. Einige Beschäftigte kategorisierten die Führungskräfte dann unter Rückgriff auf das Prinzip, z. B. folgendermaßen: „Ah, da kommt Herr X, der arbeitet nach dem 20/80 Prinzip.“

„Organizational anomie will decrease citizenship behaviours.“ (Hodson 1999, S. 299; ähnlich: Thompson 2003) Es geht aber nicht nur um die Frage, ob Beschäftigte sich angesichts der *broken bargains* in erweiterter Form als Subjekte für den Unternehmenserfolg einbringen *wollen*, sondern auch darum, in wie weit sie als Subjekte unter Bedingungen marktinduzierter Turbulenz und widersprüchlicher Anforderungen überhaupt handlungsfähig sind – ob sie also *können/könnten*. Denn permanente Reorganisationsprozesse, widersprüchliche Kombinationen von Freiheiten und neuen Formalisierungen und instabile Kooperationsbeziehungen strapazieren die Orientierungsfähigkeit der Subjekte in einem hohen Ausmaß. Den Individuen mangelt es an Ressourcen zur Bewältigung der multidimensionalen Unsicherheit, sie ziehen sich in Reaktion eher auf das Formale des Betriebes zurück.

Die durch die Angestellten vorgenommenen Begrenzungen sind nicht zwangsläufig Schritte auf einer Stufenleiter des Widerstandes, an deren Ende kollektives, gewerkschaftliches Interessenhandeln analog zu jenem der Industriearbeiterschaft stünde. Die Bemühungen um Begrenzung erscheinen fragil, die Kritik der Vielen bleibt oft die Kritik der vielen Einzelnen. Es mangelt im untersuchten Beschäftigtensegment an Räumen, in denen Beschäftigte zu geteilten Interpretationen ihrer Situation kommen könnten. Während der Marktdiskurs praktisch omnipräsent ist, mangelt es an alternativen (politischen) Deutungsangeboten, die zur Kontextualisierung des eigenen Arbeitserlebens einen Beitrag leisten könnten. Bei aller Beschäftigtenkritik an „nur noch Markt“ und der Sehnsucht nach dem alten Sozialmodell ahnen die Angestellten doch, dass es ein einfaches Zurück nicht wird geben können. Angesichts dieser Tatsache sieht man sich wiederum an Kracauers Beschreibung der geistigen Obdachlosigkeit der Angestellten der Weimarer Republik erinnert.

Literatur

- Ackroyd, S./Batt, R./Thompson, P./Tolbert, P.S. 2006: The Oxford handbook of work and organization. Oxford [u. a.]
- Ackroyd, S./Thompson, P. 1999: Organizational misbehaviour. London
- Alvesson, M./Thompson, P. 2006: Post-Bureaucracy. In: Ackroyd, S./Batt, R./Thompson, P./Tolbert, P.S. (Hg.): The Oxford handbook of work and organization. Oxford, S. 485-507
- Beerhorst, J./Demirović, A./Guggemos, M. 2004: Kritische Theorie im gesellschaftlichen Strukturwandel. Frankfurt/M.
- Bourdieu, P. 1998: Gegenfeuer: Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion. Konstanz
- Castel, R. 2000: Die Metamorphosen der sozialen Frage: eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz
- Castel, R./Dörre, K. 2009: Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung: die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt/M. [u. a.]
- DAK 2007: Gesundheitsbilanz Kreditgewerbe. Arbeitsbedingungen und Krankenstand in Banken und Finanzinstituten. Hamburg
- Edwards, P./Collinson, D./Della Rocca, G. 1995: Workplace Resistance in Western Europe: A Preliminary Overview and a Research Agenda. In: European Journal of Industrial Relations, Jg. 1, H. 3, S. 283-316

- Fleming, P. /Sewell, G. 2002: Looking for the Good Soldier, Svej. Alternative Modalities of Resistance in the Contemporary Workplace. In: Sociology, Jg. 36, H. 4, S. 857-873
- Hodson, R. 1999: Organizational Anomie and Worker Consent. In: Work and Occupations, Jg. 26, H. 3, S. 292-323
- Kämpf, T. 2008: Die neue Unsicherheit: Folgen der Globalisierung für hochqualifizierte Arbeitnehmer. Frankfurt/M. [u. a.]
- Kracauer, S. 1971: Die Angestellten. Aus dem neuesten Deutschland. Frankfurt am Main
- Kratzer, N./Menz, W./Nies, S./Sauer, D. 2008: Leistungspolitik als Feld "umkämpfter Arbeit". In: Prokla, Jg. 38, H. 150, S. 11-26
- Kunda, G./Ailon-Souday, G. 2006: Managers, Markets, and Ideologies: Design and Devotion Revisited. In Ackroyd, S./Batt, R./Thompson, P./Tolbert, P.S. (Hg.), S. 200-219
- Langemeyer, I. 2006: Für eine historisch-strukturelle Analyse des Zusammenhangs von Subjekt, Produktion und Macht. In Scholz, D./Glawe, H./Martens, H./Paust-Lassen, P./Peter, G./Reitzig, J./Wolf, F. O. (Hg.), S. 153-164
- McCabe, D. 2009: Enterprise contested: Betwixt and between the discourses of career and enterprise in a UK bank. In: Human Relations, Jg. 62, H. 10, S. 1551-1579
- Menz, W. 2009: Die Legitimität des Marktregimes: Leistungs- und Gerechtigkeitsorientierungen in neuen Formen betrieblicher Leistungspolitik. Wiesbaden
- Mills, C. W. 2002: The American Middle Classes. New York
- Minssen, H. 2000: Begrenzte Entgrenzungen: Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin
- Moldaschl, M./Sauer, D. 2000: Internalisierung des Marktes- Zur neuen Dialektik von Kooperation und Herrschaft. In: Minssen, H. (Hg.), S. 205-224
- Moldaschl, M./Voß, G.G. 2003: Subjektivierung von Arbeit. München/Mering.
- Sauer, D. 2005: Arbeit im Übergang. Zeitdiagnosen. Hamburg
- Schmidt, R. 1988: Die Leistungsorientierung als Konkurrenzstrategie von Angestellten. In Steinkühler, F./Bleicher, S. (Hg.): S. 159-182
- Scholz, D. 2006: Turnaround? Strategien für eine neue Politik der Arbeit - Herausforderungen an Gewerkschaften und Wissenschaft. Münster
- Steinkühler, F./Bleicher, S. (Hg.) 1988: Zwischen Aufstieg und Rationalisierung: Die Angestellten. Hamburg
- Thompson, P. 2003: Disconnected capitalism: or why employers can't keep their side of the bargain. In: Work, Employment and Society, Jg. 17, H. 2, S. 359-378
- Vester, M./Teiwes-Kügler, C./Lange-Vester, A. 2007: Die neuen Arbeitnehmer: zunehmende Kompetenzen - wachsende Unsicherheit. Hamburg
- Voss, G.G./Pongratz, H.J. 1998: Der Arbeitskraftunternehmer: eine neue Grundform der 'Ware Arbeitskraft'? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 50, H. 1, S. 131-158
- Wolf, H. 1999: Arbeit und Autonomie: ein Versuch über die Widersprüche und Metamorphosen kapitalistischer Produktion. Münster
- Wolf, H. 2004: Arbeit, Autonomie, Kritik. In Beerhorst, J./Demirović, A./Guggemos, M. (Hg.): S. 227-242

Klaus Kraemer¹

Propheten der Finanzmärkte

Die Kompensation von Ungewissheiten durch charismatische Zuschreibungen

Finanzmärkte sind durch extreme Ungewissheiten gekennzeichnet. Diese Feststellung ist zunächst wenig überraschend, zumal alle Entscheidungen immer mit Ungewissheiten verbunden sind. Es liegt nämlich in der Natur der Sache, dass Entscheidungen zwangsläufig auf die Zukunft gerichtet und aufgrund dessen in ihren Folgen nicht vorhersehbar sind. Für Finanzmärkte trifft dieser Sachverhalt in besonderer Weise zu, da beständig Entscheidungen getroffen werden, die nichts als eine „Wette auf die Zukunft“ darstellen. Mit dem Kauf oder Verkauf von Wertpapieren wird darauf spekuliert, dass diese steigen oder fallen werden. Ob jedoch ein Wertpapier in Zukunft steigt oder fällt, ist für einen Marktteilnehmer zum Zeitpunkt der Kauf- oder Verkaufsentscheidung ungewiss. Derartige Ungewissheiten sind auf Finanzmärkten allgegenwärtig und stellen den Normalzustand dar.

Ungewissheiten sind immer schon ein Problem für wirtschaftliche Entscheidungen (Granovetter 1985; Beckert 1996, Granovetter/Swedberg 2001). Dies gilt insbesondere für volatile Finanzmärkte und instabile Börsenphasen, in denen zuverlässige Wissens- und Erfahrungsbestände entwertet werden und sich ein „room for pure and simple ignorance“ (Callon 1998, S. 6) auftut. Wenn gänzlich unklar ist, welche Folgen eine Entscheidung hat, dann ist es bereits problematisch, überhaupt eine Entscheidung zu treffen. Aber auch in „normalen“ Börsenphasen sind die zukünftigen Folgen einer Entscheidung nicht antizipierbar. Stets stehen die Finanzmarktakteure vor der Frage, welche Entscheidung oder Nichtentscheidung mit welchen möglichen Risiken verbunden ist und wie diese Risiken verringert werden können. Die Akteure der Finanzmärkte sind gezwungen, in ihrem Alltag dieses Entscheidungsproblem zu bewältigen.

In diesem Beitrag ist der Frage nachzugehen, wie Entscheidungen auf Finanzmärkten überhaupt zustande kommen und welche sozialen Mechanismen identifiziert werden können, die das Entscheidungsproblem handhabbar machen. Wie kann die Entscheidung, Vermögenstitel oder andere Finanzmarktprodukte zu kaufen oder zu verkaufen, soziologisch erklärt werden? Warum hält ein Finanzmarktakteur irgendwann inne und kauft oder verkauft? Oder warum kauft bzw. verkauft er nicht? Wann spekuliert ein Anleger oder Investor auf einen wirtschaftlichen Aufschwung? Und wann wettet er darauf, dass eine Finanzmarktkrise in eine lang anhaltende Wirtschaftskrise einmünden wird? Unbestritten ist, dass die zukünftigen Folgen von Entscheidungen, die in der Gegenwart auf Finanzmärkten getroffen werden, nicht ex-ante antizipiert werden können. Auch ist eine Extrapolierung historischer Kursverläufe auf die zukünftige Wertentwicklung von Aktien nicht möglich. Die Zukunft ist an Finanzmärkten in einem prinzipiellen Sinne

¹ Wissenschaftlicher Angestellter am Fachbereich Sozialwissenschaften der Universität Siegen. Und ab 1.3. Professor für Angewandte Soziologie (Wirtschaft/Organisation, soziale Probleme) an der Universität Graz.

unvorhersehbar. Trotz dieser irreduziblen Ungewissheit treffen Finanzmarktakteure gleichwohl beständig Investment-Entscheidungen. Wie kommen diese Entscheidungen zustande?

1. Handeln auf Finanzmärkten

1.1 Die Annahmen der orthodoxen Kapitalmarkttheorie

Die Antworten der orthodoxen Kapitalmarkttheorie auf dieses Entscheidungsproblem sind gemeinhin überraschungsarm. Die neoklassische Grundannahme lautet, dass Finanzmärkte informationseffiziente Gebilde sind. Genauer betrachtet geht die von Eugene Fama begründete *Efficient Market Theory* (Fama 1970; Fama/Miller 1972; Stearns/Mizuchi 2005, S. 292f.) von folgender Grundüberlegung aus: „a market in which prices always ‘fully reflect’ available information is called ‘efficient‘“ (Fama 1970, S. 383). Finanzmärkte arbeiten demzufolge alle verfügbaren Informationen über Investitionsentscheidungen, Absatzzahlen, Marktanteile, Gewinnerwartungen oder Refinanzierungskonditionen von Unternehmen in die Preise für Wertpapiere ein. Die orthodoxe Kapitalmarkttheorie folgt in ihren Grundannahmen der Portfoliotheorie (Markowitz 1952), die nach einer optimalen Diversifizierung des Anlagekapitals auf Finanzmärkten fragt. Die Portfoliotheorie unterstellt einen Investor, der sich ausschließlich an Zahlungsgrößen (*cash flows*) orientiert. In diesem Denkmodell handelt der Investor rational und nutzenmaximierend; er informiert sich über die jeweiligen Gegebenheiten des Kapitalmarktes, um rationale Investmententscheidungen zu treffen und das eingesetzte Vermögen zu mehren. Stets werden Entscheidungen getroffen, indem unter Berücksichtigung der eigenen Liquiditätslage Chancen (Ertragschancen) und Risiken (Vermögensrisiken) gegeneinander abgewogen werden. Risikoavers ist dieses Verhalten des Modellinvestors insofern, als ein höheres Risiko nur dann eingegangen wird, wenn der erwartete Ertrag überproportional hoch ist. Abweichungen von diesem Rationalmodell sind durchaus denkbar oder werden sogar als empirisch wahrscheinlich angesehen. Entscheidend ist jedoch, dass diese Abweichungen als „irrationales Anlegerverhalten“ oder „Marktanomalien“ gedeutet und damit als Phänomene gekennzeichnet werden, die sich im Rahmen des favorisierten Modells einer genaueren wissenschaftlichen Erklärung entziehen. Mit diesem Modell übersieht die orthodoxe Sichtweise, dass Entscheidungen auf Finanzmärkten – wie übrigens alle anderen sozialen Prozesse auch – nur bedingt durch kalkulierbare, „rationale“ Erwartungen gesteuert werden. Es wäre allerdings ein Kurzschluss, aus dieser Feststellung zu folgern, dass die Erwartungen der Finanzmarktakteure überhaupt keinen beobachtbaren Regelmäßigkeiten unterliegen und deswegen auch keinerlei Aussagen über den Wandel von Erwartungen möglich seien.

1.2 Behavioral Finance

In den Wirtschaftswissenschaften werden derartige Entscheidungsprobleme in jüngerer Zeit vermehrt unter dem Titel „*Behavioral Finance*“ erörtert. Hierbei werden Konstellationen untersucht, in denen Finanzakteure im Widerspruch zur Modellannahme des rationalen Nutzenmaximierers agieren (Klausner 1984; Shleifer/Summers 1990; Shleifer 2000; Shiller 2003; Shefrin 2007; Scheufele/Haas 2008, S. 37ff.). So ist beispielsweise darauf aufmerksam gemacht worden, dass Marktteilnehmer Informationen ignorieren, die ihren eigenen Meinungen oder Einschätzungen widersprechen. Auch werden nur Informationen berücksichtigt, die

zum Zeitpunkt der Entscheidungsfindung verfügbar sind. Des Weiteren tendieren Anleger dazu, zunächst scheinbar unwichtige Informationen zu vernachlässigen. Zudem wird die eigene Urteilsfähigkeit überschätzt und Risiken im Laufe der Zeit vernachlässigt. Auch gewichten Anleger oftmals Verluste stärker als Gewinne in vergleichbarer Höhe, so dass Buchverluste zu spät, Buchgewinne hingegen zu früh realisiert werden.

Diese Abweichungen vom Typus des „rationalen Anlegers“ werden von der *Behavioral Finance* als Über- und Unterreaktionen der Marktteilnehmer, als Resultat selektiver Informationswahrnehmung und -verarbeitung oder etwa als Ausdruck des viel zitierten „Herdentriebes“ (*herding*) an den Finanzmärkten beschrieben. Hierbei werden individual- bzw. kognitionspsychologische Erklärungsansätze herangezogen, um die Abweichung des Aktienkurses vom vermeintlich „fundamental“ gerechtfertigten Kurs zu ergründen. An dieser Stelle kann die Leistungsfähigkeit der unterschiedlichen verhaltenstheoretischen Konzepte nicht in angemessener Weise gewürdigt werden. Für die in diesem Beitrag verfolgte Fragestellung ist jedoch festzuhalten, dass *Behavioral Finance*-Ansätze eine Reihe plausibler Einzelbeobachtungen machen, ohne jedoch über eine isolierende, auf das Individuum zentrierte Beschreibung des Anlegerverhaltens hinaus zu kommen. Eine allgemeine Theorie des Handelns auf Finanzmärkten ist jedenfalls bislang nur in Umrissen erkennbar. Auch wird darauf verzichtet, den Einfluss kollektiver Deutungsstrukturen, symbolischer Kapitalien oder beruflicher Sozialisationsmilieus auf das Handeln der Finanzmarktakteure zu klären. So erhellend die jeweiligen Befunde der Verhaltensökonomik auch immer sind, so werden letztlich die *sozialen Institutionen und Prozesse* ausgeblendet, die das Handeln auf Finanzmärkten strukturieren.

1.3 Erwartungs-Erwartungen

Wie kann aus einer soziologischen Perspektive das Handeln von Finanzmarktakteuren erklärt werden? Zunächst fällt auf, dass die historische Volatilität der Aktienkurse, gemessen am inflationsbereinigten Kursverlauf des Aktienindex *S&P 500*, der die Wertpapiere von 500 der größten börsennotierten US-amerikanischen Unternehmen umfasst, im Zeitraum von 1871 bis 2009 deutlich höher ist als die Volatilität der Unternehmensgewinne (Shiller 2005). Wie in Abbildung 1 dargestellt, steigen oder fallen Aktienkurse, ohne dass die Unternehmensgewinne in gleichem Umfang steigen oder fallen. Die Profitabilität eines Unternehmens hängt in einer Periode von der jeweiligen Marktlage, der betrieblichen Kostenstruktur, den getätigten Investitionen und den Refinanzierungskonditionen ab. Hingegen werden diese Informationen der „Realökonomie“ nur unzureichend in den Aktienkursen dargestellt. So haben sich die Kurse des *S&P 500* im betrachteten Zeitraum immer wieder weit von der Realökonomie entfernt; in jüngerer Zeit mit steigender Tendenz. In Phasen fallender Unternehmensgewinne können zwar fallende Aktienkurse beobachtet werden. Gleichwohl ist die Schere zwischen der Kurs- und Gewinnentwicklung deutlich größer geworden, so dass zu recht auch von einer relativen Abkopplungstendenz der Finanzmärkte von der Realökonomie gesprochen werden kann.

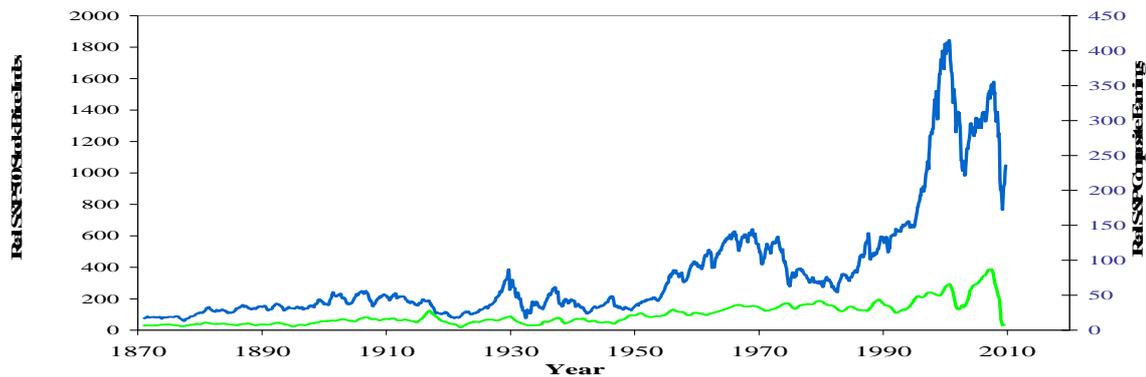


Abb. 1: Inflationsbereinigte S&P 500-Kurse und Gewinnentwicklung 1871-2009 (Shiller 2005, updated, <http://www.irrationalexuberance.com/>)

Diese Trenddaten des S&P 500 können mühelos auf andere nationale und internationale Aktienindizes übertragen werden. Wie sind diese Daten im Hinblick auf die hier verfolgte Fragestellung zu interpretieren? Finanzmarktakteure treffen beständig Kauf- und Verkaufsentscheidungen, die zu zyklisch wiederkehrenden Abweichungen des Aktienmarktes von der Realökonomie führen. Diese Entscheidungen spiegeln ganz offensichtlich nicht die Werthaltigkeit eines Unternehmens und sie folgen auch nicht unmittelbar dem sogenannten „inneren Wert“ einer Aktie (*price-to-book-value ratio*). Soweit ist den verhaltensökonomischen Ansätzen zu folgen. Aber handelt es sich tatsächlich um „Über“- und „Unter“-Bewertungen im Sinne eines „irrationalen Überschwangs“ (*irrational exuberance*; Shiller 2005), wie oft unterstellt wird? Aus soziologischer Sicht bietet sich ein alternatives Erklärungsmodell an, das nicht den individual- oder kognitionspsychologischen Prämissen der *Behavioral Finance* folgt. Die These lautet: Finanzakteure treffen Marktentscheidungen, indem sie sich wechselseitig beobachten. Genauer formuliert beobachten Marktteilnehmer die Erwartungen anderer Marktteilnehmer über zukünftige Marktbewegungen. Finanzakteure beobachten, wie Windolf (2005, S. 30f.) in Anschluss an Luhmann formuliert, „Erwartungs-Erwartungen“. Die Entscheidungen der Finanzakteure, zu kaufen oder zu verkaufen, orientieren sich an den eigenen Erwartungen über zukünftige Kursbewegungen, die sich wiederum an den Erwartungen anderer Marktteilnehmer orientieren, die wiederum andere beobachten usw. Die sog. „Konsensschätzungen“ professioneller Analysten über Gewinnerwartungen der Unternehmen sowie die in der Finanzöffentlichkeit kursierenden inoffiziellen „Flüsterschätzungen“ bilden hierbei einen wichtigen Referenzrahmen bei der Herausbildung von Erwartungs-Erwartungen.

So betrachtet kann die Preisbildung auf Aktienmärkten als sukzessiver Vollzug von Erwartungs-Erwartungen beschrieben werden. Der Terminus Erwartungs-Erwartungen spielt darauf an, dass Finanzmarktakteure nichts als Fremderwartungen beobachten. Diese Fremderwartungen geben den Rahmen für Eigenerwartungen ab. Und diese Eigenerwartungen werden wiederum von anderen Marktteilnehmern beobachtet. Die Marktteilnehmer stellen sich unablässig die Frage: „Wie verhält sich der Markt?“ Auf dieser Grundlage werden Eigenerwartungen gebildet. Zugespitzt formuliert stehen Investoren und Analysten „zwischen zwei Spiegeln, die endlos ihre eigenen Reaktionen reflektieren“ (Windolf 2005, S. 30). Dem Begriff der Erwartungs-

Erwartung liegt hierbei die Annahme zugrunde, dass Finanzmärkte einem selbstreferentiellen Funktionsmodus folgen. Damit soll zum Ausdruck gebracht werden, dass die Finanzmarktakteure die Komplexität des wirtschaftlichen Geschehens in Unternehmen und auf Warenmärkten gar nicht überschauen können. Sie reagieren vielmehr auf Preisbewegungen, die sie selbst hervorbringen. Marktakteure artikulieren Erwartungen, an die wiederum andere Marktakteure anschließen; mit dem Ergebnis, dass Erwartungen permanent in der einen oder anderen Richtung verstärkt werden. Die Orientierung an beobachteten Marktstimmungen, dem sogenannten Börsensentiment, ist dann ganz Ausdruck dieser Selbstreferentialität.

Dieses auf Erwartungs-Erwartungen beruhende Entscheidungsmodell weist gegenüber der orthodoxen Kapitalmarkttheorie einige Vorzüge auf: Erstens wird das Problem der Ungewissheit nicht ignoriert, sondern zum Ausgangspunkt genommen und argumentiert, dass Finanzmarktakteure Ungewissheiten kompensieren, in dem sie sich an den Erwartungen anderer Finanzmarktakteure orientieren. Zudem ist die Orientierung an den Erwartungen anderer Akteure ein viel versprechender Modus, um die kaum überschaubare Komplexität finanzmarktrelevanter Daten und Markttrends handhabbar zu machen. Zweitens können Finanzmärkte, ganz im Sinne des soziologischen Marktverständnisses von White (White 1981; White/Godart 2007), als Einrichtungen wechselseitiger Beobachtungen analysiert werden. Und schließlich kann drittens die (relative) Abkopplung der Wertentwicklung der Aktienkurse von der tatsächlich erwirtschafteten Rendite der Unternehmen besser nachvollzogen und auf der Akteursebene beschrieben werden. Soweit zu den Vorzügen des Erwartungs-Erwartungen-Modells.

Ungeachtet dieser Vorzüge wird in diesem Modell allerdings übersehen, dass die Finanzmarktakteure je nachdem, welche Rolle sie inne haben, unterschiedliche Referenzobjekte beobachten. So beobachten Börsenhändler zuvorderst die aggregierten Erwartungen der Marktteilnehmer, die sich in Preisbewegungen der Aktien niederschlagen, während Finanzanalysten börsennotierte Unternehmen und deren Geschäftserwartungen sowie das jeweilige Wettbewerbsumfeld beobachten (Faust/Bahn Müller 2007). Auch hängt das Referenzobjekt, das Fondsmanager oder institutionelle Investoren beobachten, vom präferierten Anlagestil ab: Im Falle der sog. fundamentalistischen Analyse werden Branchen, Firmen und Märkte der Realökonomie beobachtet, im Falle der „technischen Analyse“ hingegen die kurz- und mittelfristigen Kursbewegungen der Wertpapiere. Und schließlich besteht ein gewichtiger Unterschied darin, ob Finanzinvestoren Kursbewegungen beobachten, um Aktienpakete zum Zwecke der *Ausübung von Eigentümer- und Kontrollrechten* in den Unternehmen zu erwerben (*voice*) oder um Aktien *als Vermögenswerte* zu kaufen und bei der nächstbesten Gelegenheit mit Gewinn wieder zu veräußern (*exit*).²

² Vgl. ausführlicher Faust/Bahn Müller (2007), die sich gegen die in der Finanzsoziologie verbreitete starke Selbstreferentialitätsthese (vgl. Knorr-Cetina/Brügger 2002; Knorr-Cetina 2007) wenden und die komplexen Wechselwirkungen von Aktienmärkten, Unternehmen und Produktionsmärkten ins Blickfeld nehmen. So weisen sie etwa darauf hin, dass die beobachteten Unternehmen selbst die Finanzakteure beobachten und versuchen, Kapitalfluss- und Eigenkapitalrechnungen sowie Gewinn- und Verlustrechnungen bilanztechnisch so auszuweisen, dass sie der Erwartungslage der Analysten entsprechen (*earnings management*) (Faust/Bahn Müller 2007, S. 51ff.). Hierbei können legale Bilanzierungspraktiken, die die Spielräume der gesetzlichen Bilanzierungsregeln

Dieser Einwand gegen das Erwartungs-Erwartungen-Theorem ist im Folgenden nicht weiter zu vertiefen. Vielmehr soll ein anderes Problem angesprochen werden. Unklar bleibt in diesem Modell, welche Schlussfolgerungen die Marktteilnehmer aus ihren Beobachtungen ziehen. Börsenhandeln findet unter Bedingungen von Ungewissheit statt. Allein schon deswegen ist es wahrscheinlich, dass Marktteilnehmer sich an den vorlaufenden oder erwarteten Handlungen anderer Marktteilnehmer orientieren „Die Börse“, so heißt es pointiert im Börsenjargon, „hat immer recht“. Genauso wie es selbstverständlich ist, dass auf Finanzmärkten Akteure den Erwartungen anderer Akteure folgen, so ist es jedoch auch selbstverständlich, dass Akteure von den Erwartungen anderer abweichen. Die Beobachter von Fremderwartungen können, wie sogleich zu zeigen ist, zu *ähnlichen* oder *abweichenden* Eigenerwartungen kommen. Sie folgen entweder Fremderwartungen oder sie weichen hiervon ab. In beiden Fällen schließen sie darauf Wetten ab, je nachdem, welche Erwartung ihnen aussichtsreicher erscheint (Baecker 1999). Vor diesem Hintergrund besteht das Problem des Erwartungs-Erwartungen-Modells darin, die Frage nicht beantworten zu können, warum manche Erwartungen, z. B. die Erwartung, dass die Aktienkurse in naher Zukunft steigen werden, von manchen Finanzmarktakteuren geteilt wird, hingegen konkurrierende Erwartungen, etwa die Erwartung, dass Aktienkurse den Höhepunkt einer Hausse erreicht haben und fortan wieder fallen, verworfen werden. Unklar ist vor allem, warum sich abweichende Erwartungen überhaupt herausbilden und welche *sozialen Prozesse* dieser Abkehr zugrunde liegen. Genauer gefragt: Wie entsteht eigentlich Vertrauen in die Glaubwürdigkeit der vom Mainstream der Börsenbeobachter abweichenden Erwartungen? Das Modell der Erwartungs-Erwartungen lässt jedenfalls viele soziologische Wünsche offen.

2. Isomorphistische und abweichende Erwartungen

Finanzmarktakteure beobachten je nachdem, in welcher Rolle sie agieren, die Kursbewegungen (Händler, Broker, Kleinanleger) oder die börsennotierten Unternehmen sowie deren Wettbewerbsumfeld (Finanzanalysten, Fondsmanager, „strategische Investoren“, Staatsfonds). Auf Grundlage dieser Beobachtungen bilden Finanzmarktakteure Erwartungen. Grundsätzlich können zwei Typen von Erwartungen unterschieden werden: *Isomorphistische Erwartungen* und *abweichende Erwartungen*. Isomorphistische Erwartungen sind Erwartungen, die den beobachteten Erwartungen der anderen Marktteilnehmer ähneln. Diese Erwartungen wirken homogenisierend. In diesem Fall imitieren Marktteilnehmer die Strategien, Rahmungen und Erwartungen anderer Marktteilnehmer. Gleichförmiges Markthandeln ist dann das Ergebnis dieser Nachahmungen (Stäheli 2007, S. 207ff.). Isomorphistische Erwartungen sind auf Finanzmärkten dadurch gekennzeichnet, dass sie sich an populären Investmentstilen und Fondsratings, an aktuellen Kurstrends (*momentum investing*) und turnusmäßig publizierten Konsensschätzungen (*consensus forecast*) der Analystengemeinde über Gewinnerwartungen für einzelne Unternehmen oder ganze Marktsegmente orientieren.

Imitation ist immer dann ein naheliegender Handlungsmodus, wenn Marktteilnehmer nicht wissen (können), woran sie sich orientieren sollen; wenn die Wertsubstanz immaterieller Vermögenswerte (*intangible assets*) kaum messbar ist

US-GAAP oder IASB ausnutzen („kreative Bilanzierung“), von nicht-legalen Praktiken (Bilanzfälschungen, vgl. Windolf 2003) unterschieden werden.

(Windolf 2003, S. 198ff.); oder wenn differenziertere Verfahren zur Prüfung von Investmentalternativen nicht zur Verfügung stehen, zu zeitaufwendig bzw. unzuverlässig sind. Gleichartige Erwartungen gedeihen aber auch dann, wenn die handelnden Akteure ähnlichen Berufsmilieus entstammen und ähnliche Sozialisationserfahrungen gemacht haben (DiMaggio/Powell 1983). Gerade unter professionellen Finanzmarktakteuren sind häufig ähnliche Ausbildungswege, Professionskarrieren und Analysemethoden anzutreffen (Klausner 1984). Exemplarisch ist die Studie von MacKenzie/Millo (2007) anzuführen: Die in dieser Studie untersuchten Options- und Derivatehändler verfolgen an der *Chicago Board Options Exchange* mehr oder weniger identische Investmentstrategien, da sie dieselben finanzwissenschaftlichen Modellierungen anwenden und ihnen gemäß handeln. Auch sind ähnliche Aktienbewertungen von Analysten auf Karriereaspirationen und Statuspositionen zurückgeführt worden (Hong u. a. 2000). Ein gleich gerichtetes Verhalten ist an Finanzmärkten darüber hinaus zu erwarten, wenn professionelle Deutungskulturen, wie z. B. normative Annahmen über die Gültigkeit „fundamental“ geordeter Marktordnungen und neoklassischer Rationalannahmen, von Finanzmarktakteuren gemeinsam geteilt werden (Schmidt-Beck 2007). Andere Studien haben eine vergleichbare Preisentwicklung von Aktien festgestellt, die von den Akteuren demselben Branchensegment zugeordnet werden (am Beispiel von Internetaktien Ende der 1990er Jahre vgl. Zuckermann/Rao 2004). Zudem wirken Rollen- und Normzwänge auf Entscheidungsprozesse, wie etwa der von Investoren an professionelle Fondsmanager herangetragene, immer gleich lautende Erwartungsdruck, am Ende des Geschäftsjahres Renditeziele vorzeigen zu können, die im Branchen- oder Indexvergleich überdurchschnittlich ausfallen („den Markt schlagen“). Da die Jahresperformance eines Investmentfonds evaluiert wird, tendieren institutionelle Anleger dazu, vor Dokumentationsterminen verlustbringende Aktien abzustoßen und das Wertpapierportfolio optisch zu verbessern (*window dressing*), um im Fonds-Rating vorteilhaft abzuschneiden. Isomorphistische Handlungsmuster können deswegen zu einem guten Teil auch auf institutionelle und strukturelle Zwänge zurückgeführt werden, denen die Organisationen der Finanzbranche (Investmentgesellschaften, Pensionskassen etc.) ausgesetzt sind.

Isomorphistische Erwartungen werden durch gemein geteilte Rahmungen erzeugt und sodann durch soziale Konventionen stabilisiert. Konventionen bieten einen Leitfaden für zukünftiges Handeln. Sie entlasten davon, Entscheidungen von Fall zu Fall treffen zu müssen. Trotz dieser Stabilisierungsfunktion sind Konventionen jedoch alles andere als unproblematisch. Ganz im Gegenteil sind sie ambivalent: sie sind stabil und prekär zugleich. Konventionen können nämlich erschüttert werden und in Zeiten rascher Veränderungen oder außeralltäglicher Ereignisse, die auf Finanzmärkten alltäglich hereinbrechen können, abrupt zusammenbrechen. Konventionen lösen sich dann buchstäblich in Luft auf. Diese Implosion von Erwartungskonventionen geschieht jedoch nicht „spontan“ oder „naturwüchsig“. Hierauf wird sogleich noch genauer einzugehen sein. Zunächst ist ein Erwartungstypus zu thematisieren, der die Antithese des isomorphistischen Erwartungstypus darstellt.

Wie erläutert sind isomorphistische Erwartungen die Erwartungen der mehrheitlichen Marktteilnehmer. Von diesem Erwartungstypus sind abweichende Erwartungen zu unterscheiden. Manche Marktteilnehmer bilden abweichende Erwartungen aus, indem sie isomorphistische Erwartungen beobachten und daraus ihre Schlussfolgerungen ziehen. Sie beobachten das Marktgeschehen, um sich von

der dominierenden Marktmeinung abzusetzen. Abweichung meint hier, dass der von der Mehrheit der Analysten konstruierte Bewertungs- und Interpretationsrahmen für betriebswirtschaftliche Kennzahlen und Marktentwicklungen („calculative frames“, Beunza/Garud 2005) in Zweifel gezogen wird und gerade dann Käufe getätigt werden, wenn Verkaufsempfehlungen ausgesprochen werden und umgekehrt. Die Erwartung der Mehrheit der Marktteilnehmer gilt den Abweichungswilligen als veritabler Stimmungs- und damit Kontraindikator, solange jedenfalls die Mehrheitserwartung auch tatsächlich weit genug verbreitet ist (*contrarian investing*). Diese Marktakteure handeln entgegen den Erwartungen der Mehrheit. Sie handeln „antizyklisch“; selbst unter widrigen Umständen und auch dann, wenn sie in eine isolierte Außenseiterposition gerät (Stäheli 2007, S. 229ff.).

Abweichende Erwartungen sind auf Finanzmärkten allgegenwärtig. Käufe können nur getätigt werden, wenn Verkäufer Wertpapiere anbieten. Auch sind die Interpretationsrahmungen von Analysten nie unumstritten. Mehr noch: Deutungskonkurrenzen sind allgegenwärtig, z. B. zwischen volks- und betriebswirtschaftlich geprägten oder fundamentalanalytisch und chartanalytisch orientierten Expertenkulturen (Schmidt-Beck 2007). Im Regelfall handelt es sich hierbei um graduelle Abweichungen von Mehrheitserwartungen; graduell deswegen, da konventionelle Interpretations- und Bewertungsrahmungen nicht radikal umgestoßen, sondern modifiziert werden. Von graduellen Abweichungen ist wiederum ein ganz besonderer Typus von Abweichung zu unterscheiden, bei dem nicht nur einzelne Parameter einer Rahmung in Zweifel gezogen, sondern die Rahmung in Gänze verworfen wird. Im Folgenden ist der Frage nachzugehen, wie dieser Typus von Abweichung soziologisch erklärt werden kann. Er bliebe nämlich unbegriffen, wenn er lediglich als „spontanes“, sozial nicht eingebettetes Anders-Handeln beschrieben werden würde.

3. Renditeglauben als sozialer Prozess. Eine wirtschaftssoziologische Reformulierung der Weberschen Charisma-Konzeption

Zunächst wird von der Grundüberlegung auszugehen sein, dass die Abweichungswilligen von der Richtigkeit abweichender Erwartungen überzeugt sind. Die soziologisch interessante Frage lautet nun: Wie entsteht dieser Glaube? Und wie wird er sozial stabilisiert? Der Glaube, dass die Abweichung von vorherrschenden Erwartungen nicht nur gerechtfertigt und letztlich auch erfolversprechender ist, ist allein schon deswegen alles andere als selbstverständlich, zumal abweichendes Handeln auf den Finanzmärkten schnell die Form einer Häresie oder Heterodoxie gegenüber konventionellen Glaubensbekenntnissen und Investmentnormen annehmen kann. Die These lautet, dass die Genese abweichender Erwartungen sowie ihre Stabilisierung, aber auch die im Zeitverlauf mögliche Abkehr von der Abweichung, soziologisch nur als sozialer Prozess beschrieben werden kann. Wie im Folgenden zu zeigen ist, bietet sich der Charismabegriff Max Webers an, um die Abweichung des Investmenthandelns von vorherrschenden isomorphistischen Verhaltensmustern besser zu erklären und in seiner sozialen Prozesshaftigkeit zu analysieren. Damit soll keineswegs unterstellt werden, dass jegliche Form der Abweichung, also auch die im vorangegangenen Abschnitt skizzierte graduelle Abweichung, in einer Beziehung zu charismatischem Handeln stehe oder sogar damit gleichgesetzt werden könne. Viele Marktteilnehmer können im alltäglichen Börsengeschehen identifiziert werden, die abweichende

Erwartungen ausbilden und abweichende Entscheidungen treffen. Auf Weber soll zurückgegriffen werden, um lediglich einen ganz bestimmten Typus abweichenden Handelns auf den Finanzmärkten ins Blickfeld zu rücken.

Der Rückgriff auf den Charismabegriff mag überraschen, zumal Weber diesen Begriff religionssoziologisch hergeleitet und sodann herrschaftssoziologisch verwendet hat. Außerdem ist nach Weber das Charisma ein außeralltägliches Phänomen, das in scharfem Gegensatz zur Welt des ökonomischen Handelns steht. Das Charisma, so betont Weber in *Wirtschaft und Gesellschaft* (1980 S. 140ff.), ist revolutionär, regellos, wirtschaftsfremd. Was haben diese Merkmale mit dem Geschehen auf Finanzmärkten zu tun? Stehen charismatische Phänomene nicht konträr zur rationalen Temperierung wirtschaftlicher Entscheidungen? Nach einer berühmten Formulierung Webers (1980, S. 23) wird das Markthandeln durch nichts als die „nackte Interessenlage“ beherrscht. Folgt man dieser Argumentation, dann ist die moderne Ökonomie eine Welt der Zahlen und Bilanzen, in der nüchterne, rechenhafte Kalkulationen vorherrschen. Charismatische Phänomene können nach Weber allenfalls „von außen“ in diese Welt hereinbrechen und einen irrationalen Ausnahmezustand hervorrufen, der die Normalität der ökonomischen Rationalität temporär außer Kraft setzt.

Stellt man Webers Begriff des Charismas auf den soziologischen Prüfstand (vgl. Kraemer 2008), dann lässt seine Definition keinen Zweifel daran, dass charismatische Phänomene nicht in der Qualität eines „Führers“ begründet sind, sondern auf den *Glauben* seiner Anhänger („Hingabe“) zurückverweisen. Für ein soziologisches Verständnis ist grundlegend, dass das Charisma durch soziale Zuschreibungen zwischen dem Charismaträger und den Charismagläubigen konstituiert wird. Dieser Zuschreibungsmodus lässt erwarten, dass eine „Gefolgschaft“ sich um einen charismatischen „Herrn“ sammelt; jedenfalls solange, wie dieser sich in den Augen seiner Anhänger bewährt.

Kommen wir zur Ausgangsfrage zurück: Wie kommt es, dass Marktteilnehmer nicht mehr isomorphistischen Erwartungen folgen, sondern sich abweichenden Erwartungen zuwenden? An dieser Stelle kann die komplexe Motivstruktur dieser Umorientierung nicht betrachtet werden. Für die folgende Argumentation reicht es aus, darauf zu verweisen, dass in bestimmten – hier nicht näher zu spezifizierenden – Marktsituationen Akteure auf den Plan treten und abweichende Erwartungen kommunizieren, die unter Abweichungswilligen anfänglich mit Skepsis aufgenommen werden, im weiteren Verlauf aber mehr und mehr Resonanz finden. Im Weiteren werden diese Akteure dann als „Börsenpropheten“ bezeichnet, wenn sie die alltägliche, als „normal“ wahrgenommene Deutung des Börsengeschehens umstoßen und es ihnen gelingt, andere Marktteilnehmer um sich zu sammeln und diese davon zu überzeugen, dass außerordentliche Renditechancen realisiert werden können, die bisher als unerreichbar galten oder nur unter Inkaufnahme unvertretbarer Risiken möglich erschienen. Mit anderen Worten wird ein Akteur auf den Finanzmärkten dann zum Propheten, wenn es ihm gelingt, etablierte Bewertungen ökonomischer Unsicherheiten in Zweifel zu ziehen, den Erwartungsrahmen für Profitchancen radikal zu transformieren und damit die legitime Sicht auf das zu verändern, was bisher unter Abwägung möglicher finanzieller Risiken als noch vertretbar erschien.

Ganz ähnlich wie bei Weber ist der Glaube an die Vision des Propheten zunächst etwas Außeralltägliches. Von Außeralltäglichkeit kann gesprochen werden, da der Börsenprophet gegen Mehrheits- (isomorphistische Erwartung) und Minderheits-

meinungen (gradualistische Abweichung) opponiert und herkömmliche Kursprognosen und Bewertungskriterien in Zweifel zieht. Der Börsenprophet begnügt sich allerdings nicht mit der Rolle des Kritikers, sondern er setzt eine gänzliche andere Sicht der Dinge dagegen und verheißt eine neue Welt von Renditechancen. Im Gegensatz zu Webers Annahmen bilden Börsenprophetien jedoch keinen scharfen Gegenpol zur Welt der Ökonomie. Die Anhänger *glauben* nämlich, dass die Renditeerwartungen des Propheten durchaus richtig und rational begründbar sind. Mit „Abenteurerkapitalismus“, um eine Formulierung von Weber (1980, S. 826) aufzugreifen, oder „irrationalem“ Anlegerverhalten, hat dieser Glaube nichts zu tun.

Genauer betrachtet müssen fünf Aspekte zusammenkommen, damit sich eine gläubige Gemeinde von Marktteilnehmern um einen Börsenpropheten sammelt: *Erstens* muss ein Börsenprophet eine Vision renditeträchtiger Chancen haben und diese einer potentiellen Anhängerschaft offerieren, wobei es letztlich unerheblich ist, ob sich die Anhängerschaft aus professionellen Investoren, Vermögensberatern, Risikokapitalgebern oder Kleinanlegern zusammen setzt. Entscheidend ist hierbei, dass es sich bei der Botschaft des Börsenpropheten um eine Vision handelt, also um etwas genuin Neues. Deswegen liegt es *zweitens* auf der Hand, dass die visionäre Strategie von bewährten Investmentroutinen abweicht. Getreu dem Motto: „Es steht geschrieben, aber ich sage euch“. Diese Abweichung von der vorherrschenden Meinung stiftet zunächst Unsicherheiten. *Drittens* muss die Vision bei potentiellen Investoren Zustimmung finden. Sie müssen an die Erwartung glauben, dass die Vision nicht auf Sand gebaut ist. Und sie müssen bereit sein, ihre bisherigen Risikoerwartungen zu modifizieren und an den Marktprophezeiungen neu auszurichten. *Viertens* muss der Börsenprophet unter seinen Anhängern den Glauben wecken, dass nur durch Folgebereitschaft die Vision auch tatsächlich wirklich wird. Und schließlich müssen *fünftens* die durch die Abweichung von isomorphistischen Erwartungen erzeugten Unsicherheiten durch den Glauben an die Vision des Marktpropheten kompensiert und in neue Erwartungssicherheiten überführt werden.

3.1 Ideencharisma

Der Vorschlag, die Herausbildung eines ganz spezifischen Typus abweichender Erwartungen auf den Finanzmärkten unter Rückgriff auf Überlegungen Webers zum Charismabegriff zu erklären, ist an einem entscheidenden Punkt zu spezifizieren, um mögliche Missverständnisse zu vermeiden. Es stellt sich nämlich die Frage, woran eine Gemeinde von Investoren, die weder den isomorphistischen Erwartungen der Marktmehrheit noch den graduellen Abweichungen der Marktminderheit folgt, eigentlich glaubt, wenn einem Börsenpropheten im obigen Sinne vertraut wird. Worauf basiert dieser Glauben? Glauben die Gläubigen an die Person des Propheten, d. h. an seine persönliche „Gabe“ oder außerordentliche Befähigung, zukünftige Kursentwicklungen an der Börse antizipieren zu können? Werden dem Propheten charismatische Attribute personal zugeschrieben, wie man mit Weber vermuten könnte? Im Folgenden ist die These zu explizieren, dass eine Investorengemeinde gar nicht zwingend an die „Gabe“ eines Börsenpropheten glauben muss. Im Mittelpunkt charismatischer Zuschreibungen steht vielmehr eine Botschaft oder Idee, die eine Anlagestrategie mit „Fantasie“ auflädt, wie es im Börsenjargon heißt. Wenn von einer „Idee“ die Rede ist, dann sind damit nicht „Investmentideen“ gemeint, die an konventionellen Berechnungsmodellen festhalten oder diese allenfalls modifizieren. Entscheidend ist, dass der Interpretations- und

Deutungsrahmen zur Bewertung von Aktien umgestoßen wird. Um die soziale Wirkmächtigkeit und Stabilisierung eines derartigen Glaubens besser verstehen zu können, möchte ich in Anlehnung an einen Vorschlag Günther Roths (1987, S. 137ff.) zur Erweiterung des Weberschen Charismakonzeption den Begriff des „Ideencharismas“ (vgl. Kraemer 2002, S. 177ff.) verwenden. Übertragen auf den Untersuchungsgegenstand der Finanzmärkte kann von Ideencharisma dann gesprochen werden, wenn eine „Wachstumsstory“ von einer Gemeinde gläubiger Finanzmarktakteure charismatisch überhöht wird. Die Charismatisierung einer Idee ist – ganz ähnlich wie das Webersche „Amtscharisma“ – durch Entpersonalisierung gekennzeichnet.

Genauer betrachtet soll mit dem Begriff des Ideencharismas zum Ausdruck gebracht werden, dass nicht allein die Erwartung rapide steigender Börsenkurse die Prognose zu einer Prophetie macht. Entscheidend ist vielmehr die kulturell-symbolische Rahmung der Marktprognose. Mit anderen Worten wird die Prognose über profitträchtige „Zukunftsmärkte“ mit der nicht-ökonomischen Idee einer „besseren Gesellschaft“ verbunden und legitimiert. Die Prognose des Propheten schöpft ihre Strahlkraft aus dieser normativen Idee. Die Erwartung kontinuierlich steigender Börsenkurse, beispielsweise von Start Up-Unternehmen, die bislang nichts als Verluste erwirtschaften, wird mit einer charismatischen Idee aufgeladen, die über ausschließlich ökonomische Renditekalküle im engeren Sinne hinaus weist. Mit anderen Worten ist die normative Idee Vehikel der ökonomischen Prognose. So fielen in den 1990er Jahren Prognosen über neue Wachstumsbranchen und Absatzmärkte von Unternehmen im Bereich der neuen Technologien gerade auch deswegen auf fruchtbaren Boden, weil diese kulturell unterfüttert und gemeinsam mit einer normativen Idee transformiert wurden. Die kulturelle Botschaft lautete, dass beispielsweise die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien das moderne Leben einfacherer und leichter, Wirtschaft und Gesellschaft effizienter – und damit gerechter machen würden; dass das Internet den sozial nivellierenden, enthierarchisierten Zugang zum „Wissen der Menschheit“ für alle Menschen jenseits von Stand, Klasse, Ethnie, Nationalität und Wohnort möglich mache und damit die Visionen einer Demokratisierung der Kultur „von unten“ sowie eine vollständig informierte „Wissensgesellschaft“ zum Greifen nahe seien; dass die rote und grüne Gentechnologie die „Geißeln der Menschheit“ wie Krankheit und Hunger besiegen werde; oder dass die industrielle Nutzung regenerativer Energiequellen eine „saubere Zukunft“ möglich mache. Gesellschaftspolitische Utopien und moralische Botschaften sind keineswegs ein Monopol linker politischer Bewegungen (Deutschmann 2008b, S. 52). Die Ideale einer besseren Welt sind auch in einer scheinbar nur von Zahlen beherrschten Welt der Finanzmärkte anzutreffen.³

3.2 Der soziale Zyklus des Renditeglaubens

Der Börsenpionier ist zugleich Prophet und Held. Allerdings, und darauf wies bereits Weber hin, ist der Glaube an einen Propheten, bzw. in unserem Falle: der Glaube an die charismatische Idee, nur so lange gültig, wie der Glaube in der Gemeinschaft der Gläubigen vital ist und die Prophezeiungen nicht enttäuscht werden. Die

³ Deutschmann (2008a, S. 50ff.) hat die Bedeutung kultureller Rahmungen für technologische Innovationsprozesse herausgestrichen und am Beispiel Henry Fords gezeigt, dass die erfolgreiche Markteinführung des Automobils mit der normativen Vision einer modernen, räumlich mobilen Lebensweise für jedermann verbunden wurde.

Prophezeiung steht und fällt mit ihrer *Bewährung*. Auf längere Sicht muss der Börsenprophet die veränderte Risikoorientierung durch entsprechende Kurssprünge rechtfertigen können. Ohne Erfolge kann ein Börsenprophet seine Anhänger nämlich nicht dauerhaft beeindrucken. Er geht hohe Risiken des Scheiterns ein. Er muss glaubhaft machen, dass die verkündete „Wachstumsstory“, die prophezeite Neubewertung eines Börsensegments und darauf aufbauende neuartige Anlagemodelle sich nicht als Illusion erweisen, sondern dass die Kurse auch tatsächlich „anspringen“. Nur dann ist die Gemeinde der Gläubigen auch bereit, finanzielle Risiken einzugehen, auf die sie sich sonst nicht einlassen würde. Als Beispiel kann der Internet-Analyst der Investmentbank *Merrill Lynch*, Henry Blodget, angeführt werden, der 1998 prognostizierte, dass der Kurs des Online-Buchhändlers *Amazon* von 240 auf 400 US-\$ steigen würde. Nachdem innerhalb weniger Wochen die Aktie auf über 400 US-\$ stieg, wurde Blodget in der einschlägigen Finanzöffentlichkeit als „Börsenstar“ gefeiert. An diesem Beispiel kann die Performativität der Prophetie illustriert werden. Bereits die publizierte Prognose von Blodget beeinflusste die Kursentwicklung von *Amazon*. So trieben gläubige Anleger – und ihre Trittbrettfahrer – in kurzer Zeit die Kurse trotz schwacher Gewinnaussichten des Unternehmens über die prophezeiten Kursziele.

Dieses Beispiel sollte aber nicht darüber hinweg täuschen, dass die Prophetie nur eine begrenzte Halbwertszeit hat. Wenn sich die Vision des Börsenpropheten nicht bewährt und sich die veränderten Risikoparameter als irreführend erweisen, die Gläubigen ihr Anlagekapital verlieren und ruiniert werden, dann fällt die Anlegergemeinde vom Glauben an die charismatische Idee des Propheten ab. So brach beispielsweise im Zuge der an den internationalen Finanzmärkten platzenden „Internetblase“ der Kurs von *Amazon* im Verlauf des Jahres 2000 auf 9,49 US-\$ ein. Blodget erhielt von seinem Arbeitgeber *Merill Lynch* eine Abfindung und verließ daraufhin das Unternehmen (Handelsblatt vom 15.11.2001). Gegen Jack Grubman, einem anderen „Star-Analysten“ der amerikanischen Investmentbank *Salomon Smith Barney*, der zuvor als „King“ der Telekommunikationssparte in der Finanzöffentlichkeit gefeiert wurde und extrem hohe Kursziele für zahlreiche Aktien genannt hatte, reichten 2002 zahlreiche Anleger, die den Prognosen Grubmans gefolgt waren und massive Buchverluste von bis zu 90 % und mehr des Kaufwerts hinnehmen mussten, Schadenersatzklagen ein.

Der Glaube von Marktteilnehmern an Börsenpropheten unterliegt einem sozialen Zyklus. Dieser Zyklus, im Folgenden sprechen wir vom *Zyklus des Renditeglaubens*, ist durch mehrere Phasen gekennzeichnet, der in Anlehnung an Deutschmanns Mythenspirale (2008b, S. 68ff.) beschrieben werden kann. Im Einzelnen handelt es sich um folgende idealtypische Phasen: Entstehung, Aufstieg, Kodifizierung, Institutionalisierung, Niedergang und Sammlung durch Gegenpropheten. Betrachten wir zunächst die erste Phase des Zyklus. In der *ersten* Phase, der Phase der Entstehung des Renditeglaubens, tritt ein neuer Börsenakteur auf den Plan und verkündet Erwartungen über die zukünftige Entwicklung an den Finanzmärkten, die von den vorherrschenden Anschauungen und Riskiskobewertungen der etablierten Finanzmarktakteure abweichen. Er verheißt einzigartige Gewinnchancen („Kursexplosionen“) in neuen Wachstumsfeldern und stellt sich damit explizit außerhalb der etablierten Bewertungsordnung professioneller Marktteilnehmer. Er ist vor allem nicht Sachwalter der Institutionen des Finanzmarktes, sondern derjenige, der die gegebenen kulturellen und institutionellen Rahmungen in Frage stellt und neue Bewertungsregeln einführt. Die von ihm propagierte „Wachstumsstory“ schert

aus der Alltagsroutine der Börsenbewertung aus und steht quer zu den ökonomischen Deutungsangeboten der etablierten Finanzmarktakteure, die die von ihm propagierten Gewinnchancen als „unseriös“ klassifizieren und nicht bereit sind, in die mit dieser „Wachstumsstory“ verbundenen Start Up-Unternehmen zu investieren. Entscheidend ist in diesem Zusammenhang, dass die Plausibilität der „Story“ mit ihrer Anschaulichkeit und Kommunizierbarkeit steht und fällt.

Nachdem der Renditeglauben die Phase seiner Entstehung erfolgreich überstanden hat, beginnt die *zweite* Phase seines Aufstiegs. Diese Phase ist die Zeit der erfolgreichen Bewährung. Hier gelingt es dem Propheten, eine Gemeinde von gläubigen Marktteilnehmern um einen Kern von Früherweckten zu scharen, die in dem Maße sozial diffundiert, wie die Botschaft mit Buchgewinnen einher geht. Die Gemeinde der Gläubigen wächst mit ihren Gewinnen, die wiederum neue Gläubige anlockt. Die *dritte* Phase leitet die Etablierung des Börsenpropheten als gefragten Finanzratgeber oder Analysten ein. Ihm gelingt es, die Außenseiterrolle abzustreifen und die Position eines Etablierten einzunehmen. In der ersten und zweiten Phase gewinnt der Prophet gerade deswegen Zulauf, weil er abweichende Erwartungen formuliert. In der *vierten* Phase verwandelt sich die abweichende Erwartung in eine Erwartung, die von vielen Marktteilnehmern geteilt wird. Seine Erwartungen werden zur Blaupause isomorphistischer Erwartungen. Die Etablierung des Propheten geht mit einer Institutionalisierung bzw. Kodifizierung der charismatischen Idee einher. Die Botschaft des Propheten unterliegt einer Metamorphose. Das Ideencharisma wird in dem Maße entzaubert wie es sich veralltäglicht. Veralltäglichtung bedeutet einerseits, dass das Ideencharisma verblasst. Damit geht andererseits ein exponentielles Wachstum der Glaubensgemeinde einher. Der Prophet steht nun im Zenit seines Wirkens.⁴ Die Ungläubigen werden durch die Buchgewinne der Gläubigen delegitimiert. Zuweilen zweifeln die Ungläubigen selbst daran, ob es weiterhin Sinn macht, sich gegen die Botschaft des Propheten zu stemmen. Mit der Zeit wird die Prophetie zur Mode. Die Marktmeinung des Börsenpropheten wird selbst von jenen Marktteilnehmern übernommen, die bislang anderer Auffassung waren. In dieser Phase des Zyklus ist die Prophetie – ganz im Weberschen Sinne – der Veralltäglichtung und Versachlichung ausgesetzt. Die Prophetie wird professionalisiert, einverleibt, popularisiert – und damit im Zuge von Nachahmereffekten zu einer normalen Investmentidee, die zum Anlagemodell aktiv gemanagter Investmentfonds mutiert. Diese Fonds setzen dann auf „gefallene Engel“ oder populär gewordene Investmentthemen wie „Internet“, „Biotech“, „Sustainability“, „Wasser“, „BRIC-Staaten“ oder „Next Eleven“. In dieser Phase sind die Anzeichen einer Erschöpfung unübersehbar. Noch aber kann sich der Prophet auch in der Renditekrise bewähren. Wie jeder andere Finanzakteur ist auch der Börsenprophet gegenüber unvorhersehbaren Ereignissen, die sich wie Schockwellen auf den Finanzmärkten auswirken können, extrem anfällig. Die *fünfte* Phase des Zyklus wird von Häretikern eingeläutet, die in Phasen des Abschwungs oder des beginnenden Kursverfalls Zweifel streuen und den Propheten in eine Legitimationskrise stürzen. Wenn diese Zweifel die Autorität des Propheten so sehr beschädigt haben, dann fällt die Gegenbotschaft der Häretiker in der Gemeinde der Gläubigen auf fruchtbaren Boden. Misstrauen breitet sich rasch aus, wenn die Botschaft des Propheten im Treibsand leerer Versprechungen versinkt. Dann mutiert die Vision des Propheten

⁴ Vgl. etwa die Internetanalystin Mary Meeker der US-Investmentbank *Morgan Stanley*, deren "Internet Report" (1995) in der Hochphase der „New Economy“ als „bible“ bezeichnet wurde.

zum sprichwörtlichen Schwarzen Peter: Wer an sie bis zuletzt glaubt, muss mit einem Totalverlust des investierten Anlagekapitals rechnen. In der Baisse kumulieren die Zweifel an der Glaubwürdigkeit der Botschaft zu einer existentiellen Glaubenskrise. Mit fortschreitendem Kursverfall mündet sie in eine Glaubensagonie ein. Spätestens jetzt ist der Abkehr der Investorengemeinde vom Propheten und seine Entzauberung unumkehrbar. Die Agonie des Propheten zeigt sich nirgendwo so deutlich wie in einem Wandel der zugeschriebenen Rollen. Nun ist er in den Augen der sich abwendenden Jünger ein „Spieler“, ein „Betrüger“ oder ein Hasardeur. Nicht selten wird diese Phase des Renditeglaubens durch eine *sechste* Phase abgelöst, wenn Gegenpropheten auftreten und von enttäuschten Gläubigen erhört werden. Dann beginnt eine neue Sammlung, die den nächsten Glaubenszyklus einläutet.

Literatur

- Baecker, D. 1999: Die Preisbildung an der Börse. In: Soziale Systeme, 5. Jg., S. 287-312
- Beckert, J. 1996: Was ist soziologisch an der Wirtschaftssoziologie? Ungewißheit und die Einbettung wirtschaftlichen Handelns. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 25, S. 125-146
- Beunza, D./Garud, R. 2005: Securities Analysts as Frame-Makers. Paper presented at the annual meeting of the American Sociological Association, Philadelphia. Internet: http://www.allacademic.com/meta/p222693_index.html [zuletzt aufgesucht am 25.8.2009]
- Callon, M. 1998: Introduction: The Embeddedness of Economic Markets in Economics. In: Callon, M.: The Laws of the Market. Oxford, S. 1-57
- Deutschmann, C. 2008a: Kapitalistische Dynamik. Eine gesellschaftstheoretische Perspektive. Wiesbaden
- Deutschmann, C. 2008b: Der Typus des Unternehmers in wirtschaftssoziologischer Sicht. In: Maurer, A./Schimank, U. (Hg.): Die Gesellschaft der Unternehmen – Die Unternehmen der Gesellschaft. Gesellschaftstheoretische Zugänge zum Wirtschaftsgeschehen. Wiesbaden, S. 40-62
- DiMaggio, P. J./Powell, W. W. 1983: The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. In: American Sociological Review, Vol. 48, S. 147-160
- Fama, E. 1970: Efficient Capital Market: A Review of Theory and Empirical Work. In: Journal of Finance, Vol. 25, 383-417
- Fama, E./Miller, M. H. 1972: The Theory of Finance. New York
- Faust, M./Bahn Müller, R. 2007: Die Zeit der Aktienanalysten. In: Langenohl, A./Schmidt-Beck, K. (Hg.): Die Markt-Zeit der Finanzwirtschaft. Soziale, kulturelle und ökonomische Dimensionen. Marburg, S. 37-74
- Granovetter, M. 1985: Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness. In: American Journal of Sociology, Vol. 91, pp. 481-510
- Granovetter, M./Swedberg, R. (Hg.) 2001: The Sociology of Economic Life. 2nd edition, Boulder
- Hong, H./Kubik, J. D./Solomon, A. 2000: Security Analysts' Career Concerns and Herding of Earnings Forecasts. In: RAND Journal of Economics, Vol. 31, pp. 121-144

- Kindleberger, C. P./Aliber, R. 2005: Manias, Panics, and Crashes. A History of Financial Crises. 5th ed., Hoboken
- Klausner, M. 1984: Sociological Theory and Behavior of Finance Markets. In: Adler, P. A./Adler, P. (Ed.): The Social Dynamics of Financial Markets. Greenwich, S. 57-81
- Knorr-Cetina, K. 2007: Economic Sociology and the Sociology of Finance. Four Distinctions, Two Distinctions, Two Developments, One Field? In: Economic Sociology_The European Electronic Newsletter, Jg. 8, H. 3, S. 4-10
- Knorr Cetina, Karin/Bruegger, Urs 2002: Global Microstructures: The Virtual Societies of Financial Markets. In: American Journal of Sociology, Vol. 107, 905 - 950.
- Kraemer, K. 2002: Charismatischer Habitus. Zur sozialen Konstruktion symbolischer Macht. In: Berliner Journal für Soziologie, Jg. 12, S. 173-187
- Kraemer, K. 2008: Charisma im ökonomischen Feld. In: Maurer, A./Schimank, U. (Hg.): Die Gesellschaft der Unternehmen - Die Unternehmen der Gesellschaft. Gesellschaftstheoretische Zugänge zum Wirtschaftsgeschehen. Wiesbaden, S. 63-77
- MacKenzie, D./Millo, Y. 2003: Constructing a Market, Performing Theory: The Historical Sociology of a Financial Derivatives Exchange. In: American Journal of Sociology, Vol. 109, pp. 107-145
- Markowitz, H. M. 1952: Portfolio Selection. In: Journal of Finance, Vol. 7, pp. 77-91
- Roth, G. 1987: Politische Herrschaft und persönliche Freiheit. Heidelberger Max Weber-Vorlesungen 1983. Frankfurt/M.
- Schmidt-Beck, K. 2007: Die Börsenkrise als Deutungskrise. Der Imperativ von Vorausschau am Beispiel fundamentalanalytischer Wissenskultur. In: Langenohl, A./Schmidt-Beck, K. (Hg.): Die Markt-Zeit der Finanzwirtschaft: Soziale, kulturelle und ökonomische Dimensionen. Marburg, S. 149-185
- Scheufele, B./Haas, A. 2008: Medien und Aktien. Theoretische und empirische Modellierung der Rolle der Berichterstattung für das Börsengeschehen. Wiesbaden.
- Shefrin, H. 2007: Beyond Greed and Fear: Understanding Behavioral Finance and the Psychology of Investing. Oxford
- Shiller, R. J. 2003: From Efficient Markets Theory to Behavioral Finance. In: Journal of Economic Perspectives, American Economic Association, Vol. 17, No. 1, pp. 83-104
- Shiller, R. J. 2005: Irrational Exuberance. 2nd Edition, Princeton
- Shleifer, A. 2000: Inefficient Markets: An Introduction to Behavioral Finance. Oxford
- Shleifer, A./Summers, L. H 1990: The Noise Trader Approach to Finance. In: Journal of Economic Perspectives, American Economic Association, Vol. 4, No. 2, pp. 19-33
- Stäheli, U. 2007: Spektakuläre Spekulation. Das Populäre der Ökonomie. Frankfurt/M.
- Stearns, L. B./Mizuchi, M. S. 2005: Banking and Financial Markets. In: Smelser, Neil J./Swedberg, Richard (Hg.): The Handbook of Economic Sociology. 2nd ed., Princeton, S. 285-306
- Weber, M. 1980: Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie. 5., rev. Auflage, Tübingen
- White, H. C. 1981: Where Do Markets Come From? In: American Journal of Sociology, Vol. 87, pp. 517-547

- White, H. C./Godart, F. C. 2007: Märkte als soziale Formationen. In: Beckert, J./Diaz-Bone, R./Ganßmann, H. (Hg.): Märkte als soziale Strukturen. Frankfurt/M., S. 197-215
- Windolf, P. 2003: Korruption, Betrug und 'Corporate Governance' in den USA – Anmerkungen zu Enron. In: Leviathan. Zeitschrift für Sozialwissenschaft, Jg. 31, S. 185-218
- Windolf, P. 2005: Was ist Finanzmarktkapitalismus? In: Ders. (Hg.): Finanzmarktkapitalismus. Analysen zum Wandel von Produktionsregimen. Sonderheft 45 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Wiesbaden, S. 20-57
- Zuckerman, E. W./Rao, H. 2004: Shrewd, Crude or Simply Deluded? Comovement and The Internet Stock Phenomenon. In: Industrial and Corporate Change, Vol. 13, pp. 171-212

Brigitte Aulenbacher¹

Arbeit, Geschlecht und soziale Ungleichheiten

Perspektiven auf die Krise der Reproduktion und den Wandel von Herrschaft in der postfordistischen Arbeitsgesellschaft

Der gegenwärtige Wandel von Arbeit und der Arbeitsgesellschaft ist ganz offensichtlich davon begleitet, dass bisherige soziale Ungleichheiten nach Geschlecht, Ethnie oder Schicht in Bewegung geraten sind. Vergleichsweise gut erforscht ist dabei, in welcher Weise sich Entwicklungen in der Arbeit auf einzelne Bevölkerungsgruppen und Menschen auswirken. Weniger Aufmerksamkeit zieht die umgekehrt gerichtete Frage auf sich, in welcher Weise die gegenwärtigen Entwicklungen von Arbeit und der Arbeitsgesellschaft auf sozialen Differenzen und Ungleichheiten gründen und dadurch in ihrem Ausmaß und ihrer Ausrichtung geprägt sind. Für diese Frage interessiert sich der vorliegende Beitrag aus folgendem Grund: Wenn soziale Differenzen und Ungleichheiten für den Wandel von Arbeit und der Arbeitsgesellschaft grundlegend und richtungsweisend sind, dann ist es für die soziologische Zeitdiagnostik unerlässlich, sie systematisch einzubeziehen. Sonst lassen sich Tendenzen gesellschaftlicher Entwicklung nur unzureichend diagnostizieren.

In der Befassung mit Arbeit und der Arbeitsgesellschaft treffen mit der Geschlechterforschung und der Arbeits- und Industriosozologie zwei Betrachtungsweisen aufeinander, die miteinander ins Gespräch zu bringen aus dem genannten Grund bedeutsam ist. Im erstgenannten Forschungsstrang werden soziale Differenzen und Ungleichheiten in ihrer Bedeutung für die Verfasstheit von Arbeit und der Arbeitsgesellschaft thematisiert. Im zweitgenannten Strang ist die zeitdiagnostische Reflexion auf die Entwicklung von Arbeit und der Arbeitsgesellschaft ein bedeutendes Anliegen, ohne jedoch das Augenmerk systematisch auf soziale Differenzen und Ungleichheiten zu richten.

In diese Konstellation hinein fragt der Beitrag, in welcher Weise die Geschlechterforschung zu einer zeitdiagnostischen Reflexion auf die Entwicklung von Arbeit und der Arbeitsgesellschaft beiträgt, die über den bisherigen arbeits- und industriosozologischen Erkenntnisstand hinausweist. Dies geschieht in mehreren Schritten: Zuerst werden die jeweiligen Forschungsperspektiven herausgearbeitet (1.). Dann wird die gegenwärtige gesellschaftliche Entwicklung anhand ihrer breit geteilten, zeitgeschichtlichen Einordnung in den Blick genommen (2.). Auf zwei Entwicklungen wird näher eingegangen: die Krise gesellschaftlicher Reproduktion und den Wandel von Herrschaft (3.). Ein kurzes Fazit streicht den Ertrag heraus, den Perspektiven der Geschlechterforschung für die Analyse des Wandels der Arbeitsgesellschaft zeitigen (4).

¹ Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Dipl.Soz.ⁱⁿ, Institut für Soziologie, Abteilung für theoretische Soziologie und Sozialanalysen, Johannes Kepler Universität Linz, brigitte.aulenbacher@jku.at

1. Perspektiven der Arbeits- und Industriosozologie und der Geschlechterforschung

Die Ausgestaltung von Erwerbsarbeit in all ihren Dimensionen, ihrer technischen und organisatorischen Auslegung, ihrer subjektiven Aneignung und Entäußerung, ihrer politischen Regulierung, ist traditionell der zentrale Gegenstand der Arbeits- und Industriosozologie (vgl. die einschlägigen Beiträge im Handbuch Arbeitssoziologie von Böhle/Voß/Wachtler 2009). In ihrer einflussreichen kritischen und zeitdiagnostischen Strömung verbindet sich die Erforschung von Erwerbsarbeit mit dem Anspruch, darüber hinausgehende gesellschaftliche Entwicklungen zu diagnostizieren und theoretisch weiterführend zu reflektieren. Dieser Anspruch ist im Fach insgesamt nicht unumstritten. Er wird von einem Teil seiner VertreterInnen als unrealisierbar hoch, als bislang unzureichend verwirklicht oder als schlichtweg verfehlt auch skeptisch betrachtet oder abgelehnt (vgl. zur jüngsten programmatischen Debatte Huchler 2008).

Immanente Kritik entzündete sich seitens der arbeits- und industriosozologischen Frauen- und Geschlechterforschung außerdem daran, dass die verfolgte Thematisierung von Erwerbsarbeit über lange Zeit ausgesprochen androzentrisch war, indem vor allem die von Männern dominierten Sektoren und Segmente erforscht wurden und außerdem die zumeist von Frauen im Hintergrund erbrachte Hausarbeit nicht mit bedacht wurde. In der Folge hat die Frauen- und Geschlechterforschung ihrerseits dann zunächst die Arbeitssituation von Frauen, später dann die Geschlechterarrangements und die Geschlechterordnung in der Arbeit fokussiert (vgl. im Überblick Aulenbacher 2009). In Kritik der vormals beschrittenen Wege werden aber auch in den Reihen der zeitdiagnostischen Strömung selbst die Weichen derzeit neu gestellt. So wird das Verhältnis von „Arbeit und Leben“ im Rekurs auch auf die Familiensoziologie hinsichtlich erwerbsarbeitsinduzierter Veränderungen umfassender als zuvor untersucht (vgl. hierzu Kratzer/Lange 2006; Kratzer/Sauer 2003, 2007). Kritisch wird unter Aufnahme von Erkenntnissen der Geschlechterforschung und/oder aus dem Konzept Alltägliche Lebensführung (vgl. Kudera/Voß 2000; Projektgruppe Alltägliche Lebensführung 1995) darüber hinaus angemerkt, dass Perspektiven von der Erwerbsarbeit auf den weiteren Lebenszusammenhang unzureichend seien. Stattdessen werden – unter systematischer oder empirischer Berücksichtigung von Geschlecht – Analyseperspektiven entwickelt, die „Arbeit und Leben“ in ihrer Eigenständigkeit und „Vermittlung“ Rechnung tragen (vgl. Jürgens 2006, 2008; Voß 2000; Voß/Weiß 2005; außerdem die Kontroversen in Dunkel/Sauer 2006).

Da die kritische zeitdiagnostische Arbeits- und Industriosozologie sich mit der Erforschung von Erwerbsarbeit traditionell zugleich mit den zentralen Dynamiken gesellschaftlicher Entwicklung befasst sah, beanspruchte sie für das Fach über lange Zeit einen hervorgehobenen Platz im Reigen der speziellen Soziologien, den sie mit ihren Kapitalismusanalysen zeitweilig auch einnehmen konnte (vgl. die Rekonstruktionen in Beckenbach 1991). Davon kann angesichts der Ausdifferenzierung der Soziologie und der gestiegenen zeitdiagnostischen Aufmerksamkeit für Entwicklungen jenseits der Erwerbsarbeit, beispielsweise für die Pluralisierung der Lebensformen oder den demografischen Wandel, heute nicht mehr die Rede sein. Gleichwohl wirken ihre *Diagnosen zum Wandel der Erwerbsarbeit und zu damit verbundenen Veränderungen im Verhältnis von „Arbeit und Leben“* nach wie vor über ihre Grenzen hinaus. Die arbeits- und industriosozologischen Topoi „Vermarktlichung“ (ursprünglich Sauer/Döhl 1997), „Subjektivierung“ (ursprünglich

Baethge 1991; systematisch Kleemann et al. 2002) und „Entgrenzung“ von Arbeit (Kratzer/Sauer 2003) finden in vielen Forschungssträngen Anklang, darunter auch in der Geschlechterforschung und der neuen Haushaltsforschung. Und auch in der soziologisch und interdisziplinär breitgefächerten Prekarisierungsforschung sind arbeits- und industriesoziologische Perspektiven mit richtungsweisend (vgl. Castel/Dörre 2009).

In der Geschlechterforschung werden alle gesellschaftlich relevanten Arbeitsformen, also Erwerbs-, Haus- und Eigen-, Subsistenzarbeit, sowie ehrenamtliches und zivilgesellschaftliches Engagement erforscht (vgl. Aulenbacher/Wetterer 2009). Sie sind freilich nicht immer alle in allen Untersuchungen Thema. Empirisch geht es in der arbeits- und industriesoziologischen Geschlechterforschung und in Forschungen am Schnittpunkt von Organisationssoziologie und Geschlechterforschung vorrangig um Erwerbsarbeit (vgl. im Überblick Aulenbacher 2009; Wilz 2004; Hofbauer/Holtgrewe 2009). In der neuen Haushaltsforschung und der Forschung zur Veränderung von Privatheit (vgl. Gather et al. 2002; Jurczyk/Oechsle 2008), an deren Herausbildung die Geschlechterforschung eigenständig, in Verbindung mit dem Konzept Alltägliche Lebensführung (vgl. insbesondere Jurczyk/Rerrich 1993; Rerrich 2006) und im Anschluss an die Lebenslaufforschung (vgl. Krüger 1995, 2001) federführend beteiligt ist, werden entgeltliche und unentgeltliche Haus-, Betreuungs-, Versorgungs- und Pflegearbeiten thematisiert. In der Männlichkeitsforschung geht es um Erwerbs- und Familienarbeit (vgl. Scholz 2009). Durch diese und weitere Spezialisierungen hindurch denkt die Geschlechterforschung Arbeit analytisch jedoch in der Gesamtheit ihrer bereits genannten Formen. Und sie geht im Anschluss an ihre Gesellschaftsanalysen (vgl. Aulenbacher 2009a) und frühe Studien der arbeits- und industriesoziologischen Geschlechterforschung (vgl. Aulenbacher 2009) davon aus, dass die einzelnen Arbeitsformen historisch und alltäglich nicht nur je für sich, sondern auch in Relation zueinander profiliert werden. Erwerbsarbeit ist also ohne Hausarbeit nicht denkbar, zivilgesellschaftliches Engagement nimmt dieses Profil mit auf usw. (vgl. Becker-Schmidt 2002, 2007; Notz 2004).

Arbeit wird in der Geschlechterforschung vor allem in zwei Betrachtungsweisen aufgenommen. Zum einen wird die Verfasstheit von Arbeit im weiteren Kontext der generativen und regenerativen Reproduktion der Gesellschaft betrachtet und es wird gezeigt, wie sie mit der Organisation des Geschlechterverhältnisses zusammenhängt. Zum anderen wird erforscht, wie die Geschlechterdifferenz im Medium der Arbeit hergestellt wird (vgl. Aulenbacher/Wetterer 2009). In der Intersektionalitätsforschung werden in beiden Perspektiven außerdem Differenzen und Ungleichheiten nach Geschlecht, Ethnie und Klasse/Schicht systematisch aufeinander bezogen (vgl. Klinger/Knapp/Sauer 2007; zuvor bereits Lenz 1995, 2000; Young 1998). Der Fokus liegt also auf dem *Konnex von Arbeit und Geschlecht beziehungsweise Ungleichheit*.²

Nachdem die Geschlechterforschung in der zeitdiagnostischen Soziologie in der Vergangenheit wenig präsent war, ist sie es im Feld der Arbeitsforschung und arbeitsbezogenen Gesellschaftsanalyse seit einiger Zeit zusehends (vgl.

² Der Begriff „Konnex“ steht für das Ineinandergefügt- und Verschlungensein von Arbeit und Ungleichheit. Er macht deutlich, dass die gesellschaftliche Organisation von Arbeit und von Ungleichheit in einer Weise miteinander verbunden sind, die sich, was ihre Historie angeht, nicht rückgängig machen und, was ihre gegenwärtige und zukünftige Entwicklung angeht, nicht ohne weiteres auflösen lässt. (Vgl. zu ähnlichen Begriffswahlen Becker-Schmidt 2000, S. 40)

Aulenbacher 2008). Wie sie die gesellschaftliche Entwicklung mit ihrer Perspektive auf den Konnex von Arbeit und Geschlecht beziehungsweise Ungleichheit thematisiert, wird nun unter Einbezug arbeits- und industriesoziologischer und weiterer Gesellschaftsanalysen erschlossen.

2. Geteilte Perspektiven auf den markteffizienten Umbau der Arbeitsgesellschaft

Mit diesem Abschnitt bewegt sich der Beitrag auch in das Feld gegenwartsbezogener Kapitalismusanalysen hinein. Daher sei vorweg angemerkt, dass Arbeiten der Geschlechterforschung hier einen eigenen Blick entwickelt haben. Sie nehmen die für den Kapitalismus spezifische ökonomische Ungleichheits- und bürgerliche Gleichheitsordnung nicht nur hinsichtlich der in sie eingelassenen und in ihr hervorgebrachten Ungleichheiten nach Klasse/Schicht, sondern auch nach Geschlecht und Ethnie in den Blick. Die kapitalistische Formation gilt ihnen als genuin eurozentrisch, also in der europäischen Moderne hervorgebracht, und als genuin androzentrisch, also von männlichen Suprematieansprüchen unterlegt. Dies macht sich in ihr grundlegend, nicht zuletzt auch in der gesellschaftlichen Verfasstheit von Arbeit, etwa in der Trennung der verschiedenen Arbeitsformen, und daher unhintergebar wie anhaltend geltend (vgl. Aulenbacher 2005, S. 23-36, S. 57-79; Becker-Schmidt/Krüger 2009; Klinger 2003; Klinger/Knapp 2007). Wie der Konnex von Arbeit und Ungleichheit im Verlauf der Geschichte ausgestaltet wird, wird hiervon ausgehend dann zu einem bedeutenden Thema.

Bei allen Unterschieden in den Perspektiven besteht zwischen Ansätzen der Arbeits- und Industriesoziologie und der Geschlechterforschung ein breiter, außerdem von weiteren Gesellschaftstheorien und -analysen getragener Konsens in der zeitgeschichtlichen Reflexion der gegenwärtigen gesellschaftlichen Entwicklungen. Demnach haben wir es in allen OECD-Ländern mit tief greifenden „Erosionskrisen“ (Negt 2001, S. 191-221) zu tun. Dieser Begriff wird von Oskar Negt (2001) auf ein auch von allen nachfolgend genannten AutorInnen angesprochenes Phänomen bezogen: Diejenigen Arrangements, die im Fordismus forciert ab den 1950er Jahren herausgebildet worden waren, werden seit Mitte der 1970er Jahre sukzessive zersetzt. Von einem Zersetzungsprozess ist in dem Sinne zu sprechen, dass sie ihre Bindekraft für die Arbeitsgesellschaft sowohl im Hinblick auf die Integration der Einzelnen als auch die gesellschaftliche Kohäsion einbüßen (vgl. hierzu vor allem Castel 2000; Negt 2001; ferner Völker 2009). Dies ist mit tief gehenden Einschnitten in die gesellschaftliche Organisation von Arbeit verbunden.

Entsprechend ihres weiten Arbeitsbegriffs nehmen Arbeiten der Geschlechterforschung anders als die Arbeits- und Industriesoziologie, die in der Frage nach der gesellschaftlichen Organisation von Arbeit die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses fokussiert, das gesamte fordistische Institutionengefüge in den Blick, also auch die Kleinfamilie nach dem Ernährer- und Hausfrauenmodell und den Wohlfahrtsstaat. In diesem Gefüge wurde, so bereits die Vorreiterstudie von Brigitte Young (1998), gesellschaftliche Gesamtarbeit in und zwischen Privatwirtschaft, Staat, Drittem Sektor und Privathaushalt in Gestalt der verschiedenen Arbeitsformen und quer zu alledem nach Geschlecht, Ethnie, Schicht verteilt (vgl. Aulenbacher 2007; Aulenbacher/Riegraf 2009; Lenz 2000; die einschlägigen Beiträge in Becker-Schmidt 2002; Oppen/Simon 2004). Es handelte sich um eine in das internationale Geschehen eingebundene und es beeinflussende nationalstaatlich gegerahmte

Konfiguration. Erwerbsbereiche, die gemäß der fordistischen Orientierung auf Wohlstand durch wirtschaftliches Wachstum und technologischen Fortschritt als bedeutsam erachtet wurden, und entsprechende zivilgesellschaftliche Funktionen waren in ihren wirkmächtigen Kernen in der Hand von Männern der einheimischen Mittel- und Oberschicht, während einheimische Frauen und MigrantInnen sich an den quantitativ teilweise recht beachtlichen ‚Rändern‘ fanden. Hausarbeit und weitere reproduktionsorientierte Tätigkeiten in den Konsumgüter- oder den Dienstleistungssektoren wie entsprechendes ehrenamtliches Engagement wurden nochmals nach Schicht und Ethnie stratifiziert vor allem von Frauen verrichtet (vgl. Young 1998; Becker-Schmidt 2002; Notz 2004). Ursula Beer und Jutta Chalupsky (1993) wie Irene Dölling (2003) beziehen außerdem das nationalstaatlich geschlossenerere staatssozialistische Gefüge aus planwirtschaftlichem Normalarbeitsverhältnis, Kleinfamilie nach dem Doppelversorgermodell mit zwei voll Erwerbstätigen und einem Versorgungsstaat vergleichend ein. Darin wurde Arbeit weniger nach Ethnie, aber ebenfalls nach Schicht und Geschlecht ungleich verteilt, allerdings in einer gegenüber seinem fordistischen Vorläufer und Pendant abgeschwächten Weise (vgl. auch Aulenbacher 2007; Budde 2004; Gottschall 1995).

Die Erosion des fordistischen und der 1989 darin einmündende Zusammenbruch des staatssozialistischen Institutionengefüges (vgl. hierzu Nickel 1995) wird in der Geschlechterforschung unter vornehmlich sozialstrukturellen Aspekten als „Enthomogenisierung“ und als „Entkollektivierung“ thematisiert (Dölling 2003, S. 82-85). Die Arbeits- und Industriesoziologie wie arbeitsbezogene Gesellschaftsanalysen rücken hingegen die mit diesen Prozessen einhergehende neue Unmittelbarkeit der Ökonomie in den Mittelpunkt (vgl. Castel 2000; Negt 2001). In allen Analysen zeichnet sich jedoch ab, dass mit der „Erosionskrise“ (Negt 2001) das dem Kapitalismus eigene Verhältnis von Verwertung und Existenzsicherung³ und das durch seine ökonomische Ungleichheits- und bürgerliche Gleichheitsordnung regulierte Verhältnis von Markt und Demokratie neu zur gesellschaftlichen Aushandlung anstehen.

Dieser Aushandlungsprozess vollzieht sich forciert seit Mitte der 1990er Jahre als markteffizienter Umbau der Gesellschaft, worunter die Orientierung gesellschaftlicher Bereiche und Entwicklungen an Erfordernissen und Belangen zu verstehen ist, die realen oder fiktiven Märkten entspringen beziehungsweise ihnen zugeschrieben werden. Diese der Tendenz nach „totale Vermarktung der Gesellschaft“ (Negt 2001, 335), die mit ihr einhergehenden Aufforderungen zu einer ihr gemäßen Lebensgestaltung (vgl. Jürgens 2006; Voß/Pongratz 1998), die Abwertung des Privaten (vgl. Dölling 2003; Hochschild 1997), die Herausbildung globaler Finanzmärkte, welche nationalstaatlichen Eingriffen nur bedingt zugänglich sind (vgl. Dörre/Brinkmann 2005; Young 1998, 2006), all diese und weitere Prozesse weisen darauf hin, dass dieses Verhältnis außerdem zugunsten des jeweils ersten Pols verschoben worden ist, wenngleich dies nicht unumkämpft ist (vgl. Negt 2001, S. 308-408).

³ Die Rede vom Verhältnis von Verwertung und Existenzsicherung hat provisorischen Charakter. Darin klingt ein Motiv der Marxschen Theorie an. Demnach ist Existenzsicherung aufgrund ihrer teilweisen Warenförmigkeit auf den kapitalistischen Produktionsprozess verwiesen, der ihr gegenüber jedoch in gewisser Weise gleichgültig ist, da er primär auf die ökonomische Reproduktion des Kapitals orientiert. Es geht mir aber nicht um eine strikte Orientierung im Marxschen Rahmen, sondern um die Suche nach einem breiten analytischen Zugriff auf die Thematisierung der ökonomischen Entwicklung und der Entwicklung der Daseinsfürsorge.

Dass eine solche Verschiebung im Verhältnis von Verwertung und Existenzsicherung, von Markt und Demokratie zu registrieren ist, bedeutet zum einen aber nicht, dass sie die Gesellschaftsmitglieder in gleicher Weise berührt. Ihre Betroffenheit und Beteiligung ist in Verbindung mit ihrer bisherigen und ihrer neuen Positionierung in der ökonomischen Ungleichheits- und bürgerlichen Gleichheitsordnung und dem darin ausgebildeten Konnex von Arbeit und Ungleichheit zu sehen. Auch handelt es sich nicht um gradlinige Prozesse mit eindeutigen Effekten. So geht beispielsweise die Zersetzung des Normalarbeitsverhältnisses zweifellos mit dem Abbau von Regulierungen einher, welche den Zugriff auf das menschliche Arbeitsvermögen begrenzen. Ebenso zweifellos liegt in der zeitgleich vollzogenen formal-rechtlichen Gleichstellung der Geschlechter, welche die Familie bisherigen Musters hat fraglich werden lassen, ein Demokratiegewinn. Von beidem werden der fordistische Familienernährer und ‚seine‘ Frau beziehungsweise ihre NachfahrInnen ungleich berührt. In der Mittelschicht beispielsweise sind Männer in einem für sie neuen Ausmaß von Prekarität betroffen, während Frauen sich neue Beschäftigungsperspektiven erschließen konnten (vgl. Kohlmorgen 2004). Zum anderen stellt sich wie eingangs gesagt in umgekehrter Blickrichtung die Frage, inwieweit ein spezifischer Konnex von Arbeit und Ungleichheit den markteffizienten Umbau der Gesellschaft überhaupt erst ermöglicht und alsdann in seiner Ausrichtung beeinflusst.

3. Unterschiedliche Perspektiven auf die Krise der Reproduktion und den Wandel von Herrschaft

Die Frage, wie sich soziale Ungleichheiten im markteffizienten Umbau der Gesellschaft bemerkbar machen, wird nun mit Blick auf das Verhältnis von Verwertung und Existenzsicherung wie dasjenige von Markt und Demokratie weiter verfolgt. Zwei bedeutende Entwicklungen werden herausgegriffen: Die im Zuge markteffizienter Rationalisierung hervorgebrachte Krise der Reproduktion und der Wandel von Herrschaft. Wie die Arbeits- und Industriesoziologie und, da der Fokus meiner Betrachtungen auf dem Konnex von Arbeit und Ungleichheit liegt, insbesondere die Geschlechterforschung zu ihrer Analyse beitragen, ist Thema dieses Abschnittes.

3.1. Markteffizienz und Daseinsfürsorge: Wie wird Arbeit im Kontext sozialer Ungleichheiten verteilt und bewertet?

Das Verhältnis von Verwertung und Existenzsicherung werde ich im Hinblick auf die Daseinsfürsorge näher in den Blick nehmen. Weder gesellschaftlich noch soziologisch – hier sei insbesondere an Max Weber und die ältere Kritische Theorie erinnert – ist es neu, dass Rationalisierungsprozesse die Daseinsfürsorge erfassen. Die Vorboten dieses Geschehens lassen sich, wie etwa von Robert Castel (2000) unternommen, bis in vorindustrielle Zeiten zurück und durch die frühe Industrialisierung hindurch verfolgen. Der Fordismus schließlich ist, so hat vor allem Tilla Siegel (1993, 2003; auch Aulenbacher/Siegel 1995) herausgearbeitet, diejenige Epoche, in der das ursprünglich industriebetriebliche Effizienzdenken auf nahezu alle gesellschaftlichen Bereiche übertragen wurde. In diesem Rahmen wurde der Rationalisierungsgedanke in Konkurrenz zu anderen Orientierungen zur bedeutenden Leitlinie, an der sich auch die öffentliche Daseinsfürsorge und die private Lebensführung ausrichteten. In der Blütezeit des Fordismus ab den 1950er

Jahren und in seiner späteren reformorientierten Ära ging dies mit der durch das Institutionengefüge von Normalarbeitsverhältnis, Familie, Wohlfahrtsstaat bereits benannten vergleichsweise stabilen Austarierung divergierender Belange einher. In Bezug auf die Lebensführung machte sich dies im Geltungsbereich des Normalarbeitsverhältnisses und insbesondere für Männer der einheimischen Mittelschicht beispielsweise in Form vergleichsweise klarer Grenzen zwischen „Arbeit und Leben“ bemerkbar (vgl. in der Zusammenschau Kratzer/Sauer 2007; Jürgens 2006; Becker-Schmidt 2007). In der öffentlichen Daseinsfürsorge lösten ganzheitliche Ansätze die vorherigen, deutlicher vom „Einzweckdenken“ der Rationalisierung (Siegel 1993, 364) geprägten, daher am Einzelproblem orientierten und eben dafür kritisierten Zugangsweisen ab (vgl. Mühlum u. a. 1997; ferner beispielsweise Wendt 1995; Wilken 2000). Werden für die Gegenwart Veränderungen diagnostiziert, die mit der Herausbildung markteffizienter Rationalisierungsmodi zusammenhängen, so geschieht dies also vor einer zweifachen Referenzfolie: Historisch bildet der in der Blütezeit des Fordismus erreichte Stand der öffentlichen und privaten Daseinsfürsorge den Maßstab (vgl. auch Castel 2000). In Bezug auf die innere Widersprüchlichkeit markteffizienter Rationalisierung kann die Diagnose einschneidender Veränderungen an der Frage festgemacht werden, in welcher Weise andere, auch gegenläufige Orientierungen gebrochen und überformt werden und welche Folgen dies zeitigt. Unter beiden Aspekten lässt sich feststellen, dass die Daseinsfürsorge unter dem Vorzeichen der Markteffizienz in ihrer Funktionsfähigkeit für die individuelle und gesellschaftliche Reproduktion gefährdet ist. In diesem Sinne ist von einer Reproduktionskrise der Gesellschaft zu sprechen (vgl. in anderer Weise auch Jürgens 2006; Negt 2001). Sie wird unter anderem dadurch bearbeitet, dass der Konnex von Arbeit und Ungleichheit reorganisiert wird. Dies wird nun der Reihe nach für die öffentliche und für die private Daseinsfürsorge angesprochen.

Mit den bereits genannten Topoi der „Subjektivierung“ und „Entgrenzung“ von Arbeit bezeichnet die Arbeits- und Industriesoziologie bedeutsame Veränderungen in der Ausgestaltung von und der Einbeziehung der Beschäftigten in Erwerbsarbeit (vgl. vor allem Moldaschl/Voß 2002; Kratzer/Sauer 2003). Im Vergleich zum Fordismus bestehen wesentliche Veränderungen in erweiterten Arbeitszuschnitten, der Flexibilisierung und Deregulierung der Arbeitsvollzüge, der Enthierarchisierung von Steuerung und Kontrolle, einem Zugriff auf das menschliche Arbeitsvermögen, der auf eine möglichst umfassende, nicht mehr bloß informelle Einbeziehung der bereit gehaltenen Potentiale zielt und subjektive Ansprüche an Arbeit rationalisierungsgemäß zu nutzen sucht (vgl. Kleemann et al. 2002; außerdem Kocyba 2000). Was ihre empirische Untermauerung angeht, so basieren diese Diagnosen zur markteffizienten Wertschätzung von Arbeitskraft, wie Ingo Kleemanns, Frank Matuscheks und G. Günter Voß' (2002) Bilanz zeigt, vor allem auf der Analyse von Entwicklungen in den ehemaligen fordistischen Leitindustrien und den neuen Dienstleistungsbereichen. Sie bringen somit Entwicklungen auf den Begriff, denen mit markteffizienten Rationalisierungsmodi eine gesamtgesellschaftlich bedeutende Tendenz innewohnt. In Gestalt der „Subjektivierung“ und „Entgrenzung“ von Arbeit betreffen sie aber insbesondere die genannten Sektoren und Segmente. In Relation hierzu stellt sich die Situation in anderen Sektoren und Segmenten, darunter in denjenigen der öffentlichen Daseinsfürsorge, anders dar. Markteffizienz geht hier, so Birgit Riegraf (2007; auch Aulenbacher/Riegraf 2009; Young 1998), in unterschiedlichem Umfang zum einen mit einem Neuzuschnitt und einer

Neuverteilung von Arbeit zwischen Privatwirtschaft, Staat, Drittem Sektor und Privathaushalt einher. Angesichts der zuvor beschriebenen Stratifikation des fordistischen Gefüges berührt dies nicht zuletzt auch die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern. Zum anderen geht sie, wie Karin Gottschall (2008) zeigt, mit einer Taylorisierung der Arbeitsvollzüge einher, welche die Qualität der Arbeit bis hin zur Zerstörung von Fürsorglichkeit beeinträchtigen, mit De-Professionalisierungsprozessen und mit der zusehends informellen Nutzung von Kompetenzen der Beschäftigten (vgl. auch Tepe et al. 2009; Gottschall 2009). Der im Sinne der Markteffizienz verwertungsorientierten Wertschätzung von Arbeitskraft in den einen Sektoren und Segmenten steht ihre Abwertung in den anderen Bereichen gegenüber und zwar nicht zuletzt in denjenigen Professionen und Semiprofessionen bzw. Tätigkeitsfeldern wie sozialer Arbeit, Pflege und Betreuung, Erziehung und Bildung, die immer schon durch einen ganzheitlichen Zugriff auf die sie Ausübenden gekennzeichnet waren. Insofern es sich bei all dem auch um Bereiche angestammter Männer- oder Frauenbeschäftigung handelt, werden mit der Verschiebung der Gewichte im Verhältnis der Sektoren und Arbeitsformen auch die Relationen zwischen den Geschlechtern reorganisiert. Dies geschieht nicht in eindeutiger Weise; es finden sich in Privatwirtschaft, Staat und Drittem Sektor in neuem Umfang gemischtgeschlechtliche Beschäftigungsbereiche, wobei sich bei näherem Hinsehen die Konditionen von Frauen und Männern aber durchaus unterscheiden können (vgl. hierzu Funder/Dörhöfer/Rauch 2005; Kutzner/Jacobsen/Goldmann 2009). Auch findet, gerade im Bereich der öffentlichen Daseinsfürsorge, eine Neuzusammensetzung von Belegschaften statt, wobei sich – vermittelt über formale und inhaltliche Kriterien wie beispielsweise Berufsabschlüsse oder eben deren Fehlen, das professionelle Selbstverständnis, das Beschäftigungsausmaß etc. – auch die einheimischen und migrantischen Anteile verändern. Schließlich, um einen letzten Punkt wenigstens anzudeuten, gibt es auch Anzeichen dafür, dass Konflikte, die aus der Taylorisierung von Arbeiten resultieren, sei es aus der Zerlegung von fürsorgenotwendig ganzheitlicher Arbeit, sei es aus der Erhöhung von Fallzahlen, einen selektiven Umgang mit der zu betreuenden Klientel befördern. Anders gesagt, Anforderungen aus der Veränderung der Arbeit kann durch soziale Differenzierung im Hinblick darauf begegnet werden, wer in welchem Umfang welche Leistungen bekommt, was dann Ungleichheiten im Zugang zur Daseinsfürsorge zur Folge hat (vgl. Aulenbacher/Riegraf 2008, 2009).

Eine Umverteilung und Umbewertung von Arbeit findet zudem in den Privathaushalten statt, indem vormals unentgeltlich verrichtete Tätigkeiten nunmehr bezahlt vor allem an Migrantinnen delegiert werden. Auch in diesem Umgang mit Erfordernissen der Daseinsfürsorge kommt zum Ausdruck, dass der fordistische Konnex von Arbeit und Ungleichheit einer postfordistischen Konfiguration gewichen ist. Was die institutionelle Seite angeht, so baut diese Form der Delegation von Haushaltsarbeit nach Helma Lutz (2007) auf globalen Migrationsbewegungen neuen Ausmaßes wie auf nationalstaatlichen Regelungsdefiziten in Bezug auf Migration und auf Arbeit auf. Sie befördern neben der legalen halb- und illegalen Beschäftigung im Haushalt, der in seiner gesellschaftlich anerkannten Privatheit hierfür einen weitgehend unbeobachteten, aber auch ungeschützten Raum bereitstellt (vgl. auch Aulenbacher/Riegraf 2009). Was die mikropolitische Seite der Aushandlung der jeweiligen Arrangements angeht, so zeigen sich durch ganz verschiedene Untersuchungen der neuen Haushaltsforschung hindurch Befunde, die in vielfältiger Weise auf einen Neuzuschnitt von Arbeit im Haushalt hinweisen. Arbeiten werden in

neuer Weise gewichtet, wobei ihre Umverteilung durch geschlechts- und ethniefasierende Vorstellungen legitimiert wird. Auch wird Arbeit in Verbindung mit neuen Migrationsformen wie Pendelmigration oder live-in beziehungsweise der Umnutzung alter Formate wie Au Pair neu organisiert (vgl. beispielsweise Hess 2005; Lutz 2007; Rerrich 2006 wie den Sammelband von Gather et al. 2002). Diese Reorganisation von Arbeit hat, worauf Karin Jurczyk und G. Günter Voß (1995) bereits hingewiesen haben, zur Folge, dass die im Privathaushalt weitgehend unverändert ungleiche Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern durch die Umverteilung von Arbeit zwischen Frauen auch weiterhin stabil gehalten wird. Außerdem haben sie zur Folge, dass sich Beschäftigungsformen herausbilden, welche hinter die gesellschaftlich erreichten demokratischen Standards zurückfallen, was die Regulierung von Arbeit, die individuellen Möglichkeiten gesellschaftlicher Teilhabe und, pointiert im Falle des live-in, die Verfügung über das eigene Leben angeht. Da es in erster Linie Haushalte der Mittel- und Oberschicht sind, welche Haushaltsarbeit auf diese Weise delegieren, ist die Vermutung nicht abwegig – und dies zeigt sich auch in Einzelbefunden (vgl. beispielsweise Rerrich 2006) –, dass hier Haus-, Betreuungs- und Pflegearbeiten nicht nur delegiert werden, weil sie in Teilen wenig attraktiv sind (vgl. hierzu Hochschild 1997). Es geht auch darum, berufliche An- beziehungsweise Überforderungen durch subjektivierte und entgrenzte Arbeit zu kompensieren und Karrieren zuzuarbeiten. Diese Indienstrahme des Privaten ist Teil einer forcierten Rationalisierung der Lebensführung, welche die Daseinsfürsorge entwertet und Zuständigkeiten nach Geschlecht, Ethnie, Schicht neu regelt.

3.2. Wandel von Herrschaft: Reorganisation von Geschlechterarrangements und Rekonfiguration von Männlichkeiten

In diesem Unterabschnitt geht es um die Frage nach dem Wandel von Herrschaft im Kontext von Entwicklungen der Arbeitsgesellschaft. Ins Zentrum rücke ich einen einzigen Aspekt: Die Unsicherheit als kennzeichnendes Merkmal der gegenwärtigen Entwicklung. Sie wird in zwei Dimensionen angesprochen: Als existenzielle Unsicherheit und als wirtschaftliche Unbeständigkeit.

Wenn im vorherigen Unterabschnitt subjektivierte und entgrenzte in Relation zu taylorisierten Arbeiten angesprochen worden sind, so ist nun noch zu ergänzen, dass durch die verschiedenen Sektoren und Segmente hindurch die prekäre Beschäftigung zunimmt. Prekarität wird in der Arbeits- und Industriesozio­logie und in der Männlichkeitsforschung in erster Linie vor der Referenzfolie des Normalarbeitsverhältnisses thematisiert. Im letztgenannten Strang wird dies ausdrücklich damit begründet, dass dieses Arrangement für die fordistische Konfiguration von Männlichkeiten von zentraler Bedeutung gewesen ist, während im erstgenannten Strang zumeist implizit bleibt, dass mit dem Blick auf das Normalarbeitsverhältnis wesentlich die Veränderungen in der Arbeitssituation von Männern interessieren (vgl. Dörre 2005, 2007; Meuser 2009; kritisch auch Aulenbacher 2009a; Völker 2009). In der weiteren Geschlechterforschung wird Prekarität darüber hinaus auch als „Entsicherung“ (Völker 2009) der Arbeits- und Lebensverhältnisse verstanden, weshalb die schwindende Bedeutung bisheriger materieller Sicherungen über die Familie und der markteffiziente Umbau des Wohlfahrtsstaates stärker einbezogen werden (vgl. Völker 2009; ähnlich auch ungleichheitssoziologisch angeregte Beiträge etwa in Castel/Dörre 2009). Aus den verschiedenen Perspektiven liegen Arbeiten zu der Frage vor, inwieweit Prekarisierungsprozesse bisherige Geschlechterarrangements berühren. Ferner wird auf ihre Demokratierelevanz verwiesen, indem

die existenzielle Verunsicherung als neuer Herrschaftsmodus begriffen wird, der seine Wirksamkeit gerade dadurch entfaltet, dass sich ihre Ursachen hinter vermeintlichen Sachzwängen verbergen und dadurch unbeeinflussbar zu sein scheinen (vgl. Dörre/Brinkmann 2005; Dörre 2007, S. 286-290).

Was die Frage angeht, in welcher Weise mit Prekarisierungstendenzen bisherige Geschlechterarrangements reorganisiert werden, gehen die Befunde und Interpretationen auseinander. Klaus Dörre (2007, S. 294-298) geht im Ergebnis seiner arbeits- und industriesoziologischen Studie von einer Retraditionalisierung der Geschlechterbeziehungen aus. Er zeigt, dass prekäre Beschäftigung neben weiteren Verarbeitungsmustern von Männern als „Zwangsfeminisierung“ und von Frauen dort, wo sie ihren familiären Belangen widerspricht, als „Entweiblichung“ erfahren werde. Beides führe zur Reaktivierung der Vorstellung vom Normalarbeitsverhältnis und der ihm entsprechenden Familie. Dies deckt sich mit Ergebnissen der Männlichkeitsforschung zu marginalisierten jungen Männern, insofern sich bei ihnen solche Lebensentwürfe gerade dann finden, wenn sie für sie kaum erreichbar sind (vgl. Bereswill 2007). Ebenfalls aus der Perspektive der Männlichkeitsforschung zeigt Sylka Scholz (2005) am Beispiel ostdeutscher Männer mit gebrochenen Berufsbiografien, dass die Erwerbsarbeit ihre identitätsstiftende Bedeutung nicht eingebüßt hat und, mehr noch, erwerbsbezogene Friktionen in biografischen Erzählungen im Nachhinein geglättet werden. Umgekehrt erweise sich Familienarbeit, in welche sie stärker als westdeutsche Männer einbezogen gewesen waren, nicht als identitätsstiftend, zumindest nicht für ihre Identität als Mann. Susanne Völker (2006, 2007, 2009) hingegen zeigt, dass Prekarisierungstendenzen bisherige Geschlechterarrangements dadurch brüchig werden lassen, dass sie ihnen die Grundlagen entziehen, so zum Beispiel im Falle der Arbeitslosigkeit der Männer, welche prekär beschäftigte Frauen unversehens zu Familienernährerinnen werden lässt. Dies führe zur Neuaushandlung von Geschlechterarrangements, welche sich in der Bandbreite des Versuchs bewegen, die bisherigen Zustände zu konservieren bis hin zu egalitären Beziehungen oder Arbeits- und Lebensweisen, die sich nicht mehr ohne Weiteres nach Geschlecht klassifizieren lassen. Auch weist sie auf „Praktiken der Instabilität“ (Völker 2006), also Versuche hin, den unsicheren Verhältnissen durch ihre permanente Bearbeitung Perspektiven abzugewinnen, was sich zugleich auch mit der Aushandlung von angemessenen Geschlechterarrangements verbinden kann. Prekarität rührt, so lässt sich resümieren, an die Grundfeste der fordistischen Geschlechterarrangements. Reaktivieren lassen sie sich nicht; inwiefern dies versucht wird oder neue Wege beschritten werden, ist eine empirische Frage.

Prekarisierungstendenzen gründen, so der Konsens in derjenigen Forschung, welche in erster Linie die Erosion der bisherigen Form von Erwerbsarbeit in den Blick nimmt, in veränderten ökonomischen Dynamiken (vgl. Castel 2000; die einschlägigen Beiträge in Castel/Dörre 2009). Am weitestgehenden wurde dies von Klaus Dörre und Ulrich Brinkmann (2005) in ihrer Analyse des Finanzmarktkapitalismus ausgeführt. Der neue als Sachzwang daher kommende Herrschaftsmodus der Unsicherheit gründet ihnen zufolge in einer grundlegenden Abkehr von fordistischen Maximen. Während fordistisches Wirtschaften im Rahmen eines auf Bestandserhalt orientierenden Wachstumsdenkens auf Gewinnerbringung zielte, sind Unternehmensgewinne und -bestand im Finanzmarktkapitalismus entkoppelt und, mehr noch, werden Gewinne auch und gerade, etwa beim shareholder value und durch hedge fonds, dadurch erzielt, dass der wirtschaftliche Bestand nicht erhalten bleibt.

Nun lässt sich Herrschaft gewiss nicht personalisieren. Doch kommt selbst solch ein anonym daherkommender Herrschaftsmodus in seinem Zustandekommen und Wirken nicht ohne Personen aus. Auf diese Personen werfen die Teile der Männlichkeitsforschung Licht, die sich in Bezug auf ökonomische Schaltstellen der Macht, das global agierende Unternehmen und das globale Topmanagement, mit der Frage befassen, inwiefern hier neue Formen von Geschlechterherrschaft und von Männlichkeit generiert werden.

Was den erstgenannten Aspekt angeht, so spricht Jeff Hearn (2009) in Bezug auf globale Unternehmen in ihrer nicht mehr organisatorisch begrenzten, sondern vernetzten Gestalt von „transnationalen Patriarchien“. Damit bringt er zum Ausdruck, dass sich auf der Seite der Männer unbenommen aller anders gerichteten Erosionen bisheriger Geschlechterarrangements auch ein Machtzuwachs registrieren lässt, was ihren Einfluss auf die gesellschaftliche Entwicklung angeht.

Raewyn Connell (2009), Michael Meuser (2009) und Sylka Scholz (2009) zeigen hinsichtlich des zweitgenannten Aspekts, dass sich im globalen Management eine neue „hegemoniale Männlichkeit“ (Connell 1999) herausbildet. Zwei Ergebnisse dieser Forschungen sind besonders beachtenswert: Die neue „hegemoniale Männlichkeit“ wird zum einen, was die Arbeits- und Lebensentwürfe der Manager angeht, auf der Grundlage von in erster Linie rhetorisch modernisierten Arbeitsteilungen generiert, in denen sie von ihren Partnerinnen voll für Erwerbsarbeit freigestellt werden (vgl. Connell 2009). Oder sporadische, auch käufliche Beziehungen lösen partnerschaftliche Arrangements ab (vgl. Scholz 2009, S. 87-88). Selbstsorge, etwa neue Umgangsformen mit dem Körper (vgl. Connell 2009; Meuser 2007, S. 158-159), steht im Zeichen der vollen Verfügbarkeit für den Beruf. Persönlicher Erfolg wird gleichgesetzt mit ökonomischem Erfolg. Umgekehrt ist die Wahl anderer Arbeits- und Lebensformen mit unternehmensseitigen, über die männliche Konkurrenz vermittelten Anforderungen nicht kompatibel und daher mit einer hohen Wahrscheinlichkeit von beruflichen Rückschritten begleitet (vgl. Connell 2009; ähnlich am Beispiel von Unternehmensberatungen auch Rudolph 2007). Zum anderen wird die neue „hegemoniale Männlichkeit“ nicht allein in den „ernsten Spielen“ des Wettbewerbs der Männer untereinander generiert (Meuser 2006, S. 167), sondern auch in Bezug auf den Gegenstand ihres beruflichen Handelns. Diesen Gegenstand macht Michael Meuser (2009, S. 158-260) in der Unsicherheit der Lebensverhältnisse einschließlich der auf Unbeständigkeit angelegten Ökonomie aus, die es – und daran bemisst sich dann Erfolg – in zukunftsgerichtete Projekte zu überführen gilt. Die spekulativen Geschäfte des Finanzmarktkapitalismus beispielsweise sind aus Sicht der Männlichkeitsforschung also „ernste Spiele“ (Meuser 2006) der Männer, in denen ökonomisch vermittelte Machtausübung und „hegemoniale Männlichkeit“ miteinander verbunden sind.

Als Ertrag der Männlichkeitsforschung lässt sich festhalten, dass sie mit der Neuformierung von Geschlechterherrschaft und der Neukonfiguration von Männlichkeit Prozesse in den Blick rückt, die der unpersönlichen Dynamik gesellschaftlicher Entwicklungen unterlegt sind, wie sie in der Kapitalismusanalyse thematisiert werden.

„Hegemoniale Männlichkeit“ ist ein relationaler Begriff. Sie konstituiert sich in Relation zu Weiblichkeit und zu anderen Männlichkeiten (vgl. Connell 1999, 87-107). Dazu gehört neben der „untergeordneten“ die „komplizenhafte Männlichkeit“ derjenigen, die im Rahmen der gesellschaftlichen Ausgestaltung des Konnex von Arbeit und Männlichkeit, beispielsweise in subjektivierten und entgrenzten Formen

des Arbeitens, auf Anschluss an die dominante Kultur hoffen. Und es gehört die „marginalisierte Männlichkeit“ derjenigen dazu, die qua Klasse und/oder Ethnie, beispielsweise durch Prekarität davon ausgeschlossen sind (vgl. zu diesen Begriffen Connell 1999, 98-102; zur gegenwartsbezogenen Analyse von Männlichkeiten Meuser 2006, 2009; Scholz 2009). Der markteffiziente Umbau der Arbeitsgesellschaft setzt also auch Männlichkeiten neu zueinander in Relation.

4. Der Ertrag von Perspektiven der Geschlechterforschung für die Analyse des Wandels der Arbeitsgesellschaft

Der Ertrag, den Perspektiven der Geschlechterforschung für die Analyse des Wandels der Arbeitsgesellschaft zeigen, gründet darin, dass und wie sie den Konnex von Arbeit und Ungleichheit in den Blick nehmen und dabei einem weiten Arbeitsbegriff folgen.

Sie zeigen zum einen, dass mit dem Wandel von Arbeit, sei es im Hinblick auf die Arbeitsteilung, sei es im Hinblick auf die gesellschaftliche Wertschätzung von Arbeiten, auch bisherige geschlechts-, ethnische- und schichtbasierte Arrangements reorganisiert werden. Mit dem Wandel der Arbeitsgesellschaft geht also ein umfassender Wandel der in sie eingelassenen Konfiguration von Ungleichheiten einher.

Zum zweiten zeigen sie, dass die Ausrichtung dieses Wandels davon mit beeinflusst wird, wie Menschen gesellschaftlich nach Geschlecht, Ethnie und Schicht positioniert sind und welche Einflussmöglichkeiten ihnen damit verbunden zukommen. Der Wandel der Arbeitsgesellschaft gründet somit auf Konfigurationen von Ungleichheiten, welche seine Richtung beeinflussen.

Der Ertrag für die zeitdiagnostische Reflexion des Wandels von Arbeit und der Arbeitsgesellschaft besteht in Verbindung mit den beiden zuvor genannten Punkten zum dritten darin, dass verschiedene Tendenzen gesellschaftlicher Entwicklung in Relation zueinander und damit in ihrem Geltungsbereich ausgelotet werden können. Dies ist dadurch möglich, dass die systematische Betrachtung der Relationen zwischen den Menschen mit der Analyse der Relationen zwischen gesellschaftlichen Bereichen, Sektoren und Segmenten verbunden wird. Die unter fordistischen Vorzeichen vorwiegend von der einheimischen männlichen Mittelschicht verrichtete Arbeit unterliegt unter postfordistischen Vorzeichen – trotz der für alle Bereiche Dominanz beanspruchenden Orientierung an Markteffizienz – einem anderen Wandel als angestammte Bereiche der Frauenbeschäftigung. Einer Analyse, die – und das macht Zeitdiagnostik ja aus – Entwicklungen von gesamtgesellschaftlicher und zukünftiger Bedeutung in den Blick bekommen will, wird hier ein Weg geboten, der unzulässige Verallgemeinerungen bereichsbezogener Tendenzen ausschließt und stattdessen der Komplexität der gesellschaftlichen Entwicklung Rechnung trägt.

Literatur

- Aulenbacher, B. 2005: Rationalisierung und Geschlecht in soziologischen Gegenwartsanalysen. Wiesbaden
- Aulenbacher, B. 2007: Vom fordistischen Wohlfahrts- zum neoliberalen Wettbewerbsstaat, Bewegungen im gesellschaftlichen Gefüge und in den Verhältnissen von Klasse, Geschlecht und Ethnie. In: Klinger, C./Knapp, G./Sauer, B. (Hg.): Achsen der Ungleichheit – Achsen der Differenz, Verhältnis-

- bestimmungen von Klasse, Geschlecht, Rasse/Ethnizität. Frankfurt/New York, S. 42-55
- Aulenbacher, B. 2008: Auf gute Nachbarschaft? Über Bewegungen im Verhältnis von Soziologie und Geschlechterforschung. In: Hofbauer, J./Wetterer, A. (Hg.): Soziologie und Geschlechterforschung. Österreichische Zeitschrift für Soziologie Jg. 4, S. 9-27
- Aulenbacher, B. 2009: Rationalisierung und der Wandel von Erwerbsarbeit aus der Genderperspektive. In: Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G. (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden
- Aulenbacher, B. 2009: Die soziale Frage neu gestellt, Gesellschaftsanalysen der Prekarisierungs- und Geschlechterforschung. In: Castel, R./Dörre, K. (Hg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt/New York, S. 65-77
- Aulenbacher, B./Riegraf, B. 2008: Challenged Professional Identities, New Public Management, the Rationalization of social and care work and the Question of Inequality. In: Berg, E./Barry, J./Piippola, S./Chandler, J. (Eds.): Identity, New Public Management and Governance. Lulea University of Technology, S. 65-71
- Aulenbacher, B./Riegraf, B. 2009: Markteffizienz und Ungleichheit – Zwei Seiten einer Medaille? Klasse/Schicht, Geschlecht und Ethnie im Übergang zur postfordistischen Arbeitsgesellschaft. In: Aulenbacher, B./Wetterer, A. (Hg.): Arbeit, Diagnosen und Perspektiven der Geschlechterforschung. Münster, S. 230-248
- Aulenbacher, B./Siegel, T. (Hg.) 1995: Diese Welt wird völlig anders sein, Denkmuster der Rationalisierung. Pfaffenweiler
- Aulenbacher, B./Wetterer, A. (Hg.) 2009: Arbeit, Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung. Münster
- Baethge, M. 1991: Arbeit, Vergesellschaftung, Identität – Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. In: Zapf, W. (Hg.): Die Modernisierung moderner Gesellschaften, Verhandlungen des 25. Deutschen Soziologentages in Frankfurt/M. 1990. Frankfurt/New York, S. 260-278
- Beckenbach, N. 1991: Industriesoziologie. Berlin/New York
- Becker-Schmidt, R. 2000: Frauenforschung, Geschlechterforschung, Geschlechterverhältnissforschung. In: Becker-Schmidt, R./Knapp, G.: Feministische Theorien zur Einführung. Hamburg, S. 14-62
- Becker-Schmidt, R. (Ed.) 2002: Gender and Work in Transition, Globalization in Western, Middle and Eastern Europe. Opladen
- Becker-Schmidt, R. 2007: Geschlechter- und Arbeitsverhältnisse in Bewegung. In: Aulenbacher, B./Funder, M./Jacobsen, H./Völker, S. (Hg.): Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft, Forschung im Dialog. Wiesbaden, S. 250-268
- Becker-Schmidt, R./Krüger, H. 2009: Krisenherde in gegenwärtigen Sozialgefügen: Asymmetrische Arbeits- und Geschlechterverhältnisse – vernachlässigte Sphären gesellschaftlicher Reproduktion. In: Aulenbacher, B./Wetterer, A. (Hg.): Arbeit, Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung. Münster, S. 12-41
- Beer, U./Chalupsky, J. 1993: Vom Realsozialismus zum Privatkapitalismus, Formierungstendenzen im Geschlechterverhältnis. In: Aulenbacher, B./Goldmann, M. (Hg.): Transformationen im Geschlechterverhältnis, Beiträge zur industriellen und gesellschaftlichen Entwicklung. Frankfurt/New York, S. 184-230

- Bereswill, M. 2007: Sich auf eine Seite schlagen, Die Abwehr von Verletzungsoffenheit als gewaltsame Stabilisierung von Männlichkeit. In: Bereswill, M./Meuser, M./Scholz, S. (Hg.): Dimensionen der Kategorie Geschlecht: Der Fall Männlichkeit. Münster, S. 101-118
- Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G. (Hg.) 2009: Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden
- Budde, G. 2004: Alles bleibt anders, Die Institution der „Familie“ zwischen 1945 und 1975 im deutsch-deutschen Vergleich. In: Oppen, M./Simon, D. (Hg.): Verharrender Wandel, Institutionen und Geschlechterverhältnisse. Berlin, S. 69-98
- Castel, R. 2000: Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz
- Castel, R./Dörre, K. (Hg.) 2009: Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt/New York
- Connell, R. W. 1999: Der gemachte Mann, Konstruktion und Krise von Männlichkeiten. Opladen
- Connell, R. 2009: The Machine in the Tower Block: Finance Capital & Corporate Masculinities. Paper presented in the Workshop: "Studying Masculinity in Life History". Johannes Kepler Universität Linz am 3.4.2009
- Dölling, I. 2003: Zwei Wege gesellschaftlicher Modernisierung. Geschlechtervertrag und Geschlechterarrangements in Ostdeutschland in gesellschafts-/modernisierungstheoretischer Perspektive. In: Knapp, G./Wetterer, A. (Hg.): Achsen der Differenz, Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II. Münster, S. 73-100
- Dörre, K. 2005: Prekäre Beschäftigung – ein unterschätztes Phänomen in der Debatte um die Marktsteuerung und Subjektivierung von Arbeit. In: Lohr, K./Nickel, H. M. (Hg.): Subjektivierung von Arbeit – Riskante Chancen. Münster, S. 180-206
- Dörre, K. 2007: Prekarisierung und Geschlecht, Ein Versuch über unsichere Beschäftigung und männliche Herrschaft in nachfordistischen Arbeitsgesellschaften. In: Aulenbacher, B. et al. (Hg.): Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft, Forschung im Dialog. Wiesbaden
- Dörre, K./Brinkmann, U. 2005: Finanzmarktkapitalismus. Triebkraft eines flexiblen Produktionsmodells? In: Windorf, P. (Hg.): Finanzmarktkapitalismus. Analysen zum Wandel von Produktionsregimen. Wiesbaden, S. 85-116
- Dunkel, W./Sauer, D. (Hg.) 2006: Von der Allgegenwart der verschwindenden Arbeit. Neue Herausforderungen für die Arbeitsforschung. Berlin
- Funder, M./Dörhöfer, S./Rauch, C. (Hg.) 2005: Jenseits der Geschlechterdifferenz? Geschlechterverhältnisse in der Informations- und Wissensgesellschaft. München und Mering
- Gather, C./Geissler, B./Rerrich, M. S. (Hg.) 2002: Weltmarkt Privathaushalt. Bezahlte Haushaltsarbeit im globalen Wandel. Münster (2. Aufl. 2008)
- Gottschall, K. 1995: Geschlechterverhältnis und Arbeitsmarktsegregation. In: Becker-Schmidt, R./Knapp, G.-A. (Hg.): Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften. Frankfurt/New York, S. 125-162
- Gottschall, K. 2008: Soziale Dienstleistungen zwischen Informalisierung und Professionalisierung – oder: der schwierige Abschied von deutschen Erbe sozialpolitischer Regulierung. In: Arbeit, Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, 17. Jg., H. 4, S. 254-267
- Gottschall, K. 2009: Der Staat und seine Diener: Metamorphosen eines wohlfahrtsstaatlichen Beschäftigungsmodells. In: Obinger, H./Rieger, E. (Hg.):

- Wohlfahrtsstaatlichkeit in entwickelten Demokratien, Herausforderungen, Reformen und Perspektiven. Frankfurt/New York, S. 461-491
- Hearn, J. 2009: Von gendered organizations zu transnationalen Patriarchien – Theorien und Fragmente. In: Aulenbacher, B./Riegraf, B. (Hg.): Erkenntnis und Methode, Geschlechterforschung in Zeiten des Umbruchs. Wiesbaden, S. 267-290
- Hess, S. 2005: Globalisierung der Hausarbeit. Au-pair als Migrationsstrategie für Frauen aus Osteuropa. Wiesbaden
- Hochschild, A. 1997: *The Time Bind. When Work Becomes Home & Home Becomes Work*. New York
- Hofbauer, J./Holtgrewe, U. 2009: Geschlechter organisieren – Organisationen gendern, Zur Entwicklung feministischer und geschlechtersoziologischer Reflexion über Organisationen. In: Aulenbacher, B./Wetterer, A. (Hg.): Arbeit, Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung. Münster, S. 64-81
- Huchler, Norbert (Hg.) 2008: Ein Fach wird vermessen. Positionen zur Zukunft der Disziplin Arbeits- und Industriesoziologie. Berlin
- Jürgens, K. 2006: Arbeits- und Lebenskraft, Reproduktion als eigensinnige Grenzziehung. Wiesbaden
- Jürgens, K. 2008: Perspektiverweiterung statt Kriseninszenierung, Ein Beitrag zum Diskurs über die Zukunft der Arbeits- und Industriesoziologie. In: Huchler, N. (Hg.): Ein Fach wird vermessen. Positionen zur Zukunft der Disziplin Arbeits- und Industriesoziologie. Berlin, S.45-68
- Jurczyk, K./Oechsle, M. 2008: Das Private neu denken, Erosionen, Ambivalenzen, Leistungen. Münster
- Jurczyk, K./Rerrich, M. S. (Hg.) 1993: Die Arbeit des Alltags, Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Lebensführung. Freiburg
- Jurczyk, K./Voß, G. G. 1995: Zur gesellschaftsdiagnostischen Relevanz der Untersuchung von alltäglicher Lebensführung, in: Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ (Hg.): Alltägliche Lebensführung, Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung. Opladen, S. 371-407
- Kleemann, F./Matuschek, I./Voß, G. G. 2002: Subjektivierung von Arbeit, Ein Überblick zum Stand der soziologischen Diskussion. In: Moldaschl, M./Voß, G. G.(Hg.): Subjektivierung von Arbeit. München und Mering, S. 53-100
- Klinger, C. 2003: Ungleichheit in den Verhältnissen von Klasse, Rasse und Geschlecht. In: Knapp, G.-A./Wetterer, A. (Hg.): Achsen der Differenz, Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II. Münster, S. 14-48
- Klinger, C./Knapp, G.-A. 2007: Achsen der Ungleichheit – Achsen der Differenz: Verhältnisbestimmungen von Klasse, Geschlecht, „Rasse“/Ethnizität. In: Klinger, C./Knapp, G.-A./Sauer, B. (Hg.): Achsen der Ungleichheit – Achsen der Differenz, Verhältnisbestimmungen von Klasse, Geschlecht, Rasse/Ethnizität. Frankfurt/New York, S. 19-41
- Klinger, C./Knapp, G.-A./Sauer, B. (Hg.) 2007: Achsen der Ungleichheit – Achsen der Differenz, Verhältnisbestimmungen von Klasse, Geschlecht, Rasse/Ethnizität. Frankfurt/New York
- Kocyba, H. 2000: Der Preis der Anerkennung, Von der tayloristischen Missachtung zur strategischen Instrumentalisierung der Subjektivität der Arbeitenden. In: Holtgrewe, U./Voswinkel, S./Wagner, G. (Hg.): Anerkennung und Arbeit, Konstanz, S. 127-140
- Kohlmorgen, L. 2004: Regulation, Klasse, Geschlecht, Die Konstituierung der Sozialstruktur im Fordismus und Postfordismus. Münster

- Kratzer, N./Lange A. 2006: Entgrenzung von Arbeit und Leben: Verschiebung, Pluralisierung, Verschränkung, Perspektiven auf ein neues Reproduktionsmodell. In: Dunkel, W./Sauer, D. (Hg.): Von der Allgegenwart der verschwindenden Arbeit, Neue Herausforderungen für die Arbeitsforschung. Berlin, S. 171-200
- Kratzer, N./Sauer, D. 2003: Entgrenzung von Arbeit – Konzept, Thesen, Befunde. In: Gottschall, K./Voß, G. G. (Hg.): Entgrenzung von Arbeit und Leben, Zum Wandel der Beziehungen von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. München und Mering, S. 87-123
- Kratzer, N./Sauer, D. 2007: Entgrenzte Arbeit – gefährdete Reproduktion. Genderfragen in der Arbeitsforschung. In: Aulenbacher, B./Funder, M./Jacobsen, H./Völker, S. (Hg.): Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft, Forschung im Dialog. Wiesbaden, S. 235-249
- Krüger, H. 1995: Dominanzen im Geschlechterverhältnis: Zur Institutionalisierung von Lebensläufen. In: Becker-Schmidt, R./Knapp, G.-A. (Hg.): Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften. Frankfurt/New York, S. 195-219
- Krüger, H. 2001: Gesellschaftsanalyse: der Institutionenansatz in der Geschlechterforschung. In: Knapp, G.-A./Wetterer, A. (Hg.): Soziale Verortung der Geschlechter, Gesellschaftstheorie und feministische Kritik. Münster, S. 63-90
- Kutzner, E./Jacobsen, H./Goldmann, M.: Dienstleistungsarbeit im Kund/innenkontakt – Wandel von Arbeits- und Geschlechterarrangements. In: Aulenbacher, B./Wetterer, A. (Hg.): Arbeit, Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung. Münster, S. 157-175
- Kudera, W./Voß, G. G. (Hg.) 2000: Lebensführung und Gesellschaft. Beiträge zu Konzept und Empirie alltäglicher Lebensführung. Opladen
- Lenz, I. 1995: Geschlecht, Herrschaft und internationale Ungleichheit. In: Becker-Schmidt, R./Knapp, G.-A. (Hg.): Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften. Frankfurt/New York, S. 19-46
- Lenz, I. 2000: Gender und Globalisierung: Neue Horizonte? In: Cottmann, A./Kortendiek, B./Schildmann, U. (Hg.): Das undisziplinierte Geschlecht, Frauen- und Geschlechterforschung – Ein und Ausblick. Opladen, S. 220-245
- Lutz, H. 2007: "Die 24-Stunden-Polin" – Eine intersektionelle Analyse transnationaler Dienstleistungen. In: Klinger, C./Knapp, G.-A./Sauer, B. (Hg.): Achsen der Ungleichheit – Achsen der Differenz, Verhältnisbestimmungen von Klasse, Geschlecht, Rasse/Ethnizität. Frankfurt/New York, S. 210-234
- Meuser, M. 2006: Hegemoniale Männlichkeit – Überlegungen zur Leitkategorie der Men's Studies. In: Aulenbacher, B. u.a. (Hg.): FrauenMännerGeschlechterforschung, State of the Art. Münster (2. Aufl. 2009), S. 160-174
- Meuser, M. 2009: Männlichkeiten in Bewegung – Zur Aktualität des Konzepts der hegemonialen Männlichkeit angesichts des Wandels von Erwerbsarbeit. In: Aulenbacher, B./Riegraf, B. (Hg.): Erkenntnis und Methode, Geschlechterforschung in Zeiten des Umbruchs. Wiesbaden, S. 249-265
- Moldaschl, M./Voß, G. G. (Hg.) 2002: Subjektivierung von Arbeit. München und Mering
- Mühlum, Albert et al. 1997: Sozialarbeitswissenschaft, Pflegewissenschaft, Gesundheitswissenschaft. Freiburg i.Br.
- Negt, O. 2001: Arbeit und menschliche Würde. Göttingen
- Nickel, H. M. 1995: Frauen im Umbruch der Gesellschaft, Die zweifache Transformation in Deutschland und ihre ambivalenten Folgen. In: Bundeszentrale

- für politische Bildung (Hg.): Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, B 36-37. Bonn, S. 23-33
- Notz, G. 2004: Arbeit: Hausarbeit, Ehrenamt, Erwerbsarbeit. In: Becker, R./Kortendiek, B. (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung, Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden, S. 420-428
- Oppen, M./Simon, D. (Hg.) 2004: Verharrender Wandel, Institutionen und Geschlechterverhältnisse. Berlin
- Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ (Hg.) 1995: Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung. Opladen
- Rerrich, M. S. 2006: Die ganze Welt zu Hause. Cosmophile Putzfrauen in privaten Haushalten. Hamburg
- Riegraf, B. 2007: Der Staat auf dem Weg zum Dienstleistungsunternehmen? New Public Management geschlechtsspezifisch analysiert. In: Aulenbacher, B. u. a. (Hg.): Arbeit und Geschlecht in der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog. Wiesbaden, S. 78-94
- Rudolph, H. 2007: Unternehmensberatungen als männliche Eliteorganisationen. In: Gildemeister, R./Wetterer, A. (Hg.): Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen. Münster, S. 99-121
- Sauer, D./Döhl, V. 1997: Die Auflösung des Unternehmens? – Entwicklungstendenzen der Unternehmensreorganisation in den 90er Jahren. In: IfS/INIFES/ISF/SOFI (Hg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung ,96 – Schwerpunkt: Reorganisation. Berlin, S. 19-76
- Scholz, S. 2005: „Der Mann, der große Ernährer der Familie, das ist in den Köpfen nicht so drin“ – Identitätskonstruktionen ostdeutscher Männer. In: Schäfer, E. u. a. (Hg.): Irritation Ostdeutschland, Geschlechterverhältnisse seit der Wende. Münster, S. 135-146
- Scholz, S. 2009: Männer und Männlichkeiten im Spannungsfeld zwischen Erwerbs- und Familienarbeit. In: Aulenbacher, B./Wetterer, A. (Hg.): Arbeit, Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung. Münster, S. 82-99
- Siegel, T. 1993: Das ist nur rational, Ein Essay zur Logik der sozialen Rationalisierung. In: Reese, D. u.a. (Hg.): Rationale Beziehungen? Geschlechterverhältnisse im Rationalisierungsprozess. Frankfurt a.M., S. 363-396
- Siegel, T. 2003: Denkmuster der Rationalisierung. Ein soziologischer Blick auf Selbstverständlichkeiten. In: Geideck, S./Liebert, W.-A. (Hg.): Sinnformeln, Linguistische und soziologische Analysen von Leitbildern, Metaphern und anderen kollektiven Orientierungsmustern. Berlin/New York, S. 17-36
- Tepe, M./Gottschall, K./Kittel, B. 2008: Marktwirtschaftsmodell und öffentliche Beschäftigungsregimes in der OECD. In: dms – der moderne staat – Zeitschrift für Public Policy, Recht und Management 2, S. 377-397
- Völker, S. 2006: Praktiken der Instabilität. Eine empirische Untersuchung von Prekarisierungsprozessen. In: Aulenbacher, B. u.a. (Hg.): FrauenMänner-Geschlechterforschung, State of the Art. Münster, (2. Aufl. 2009), S. 140-154
- Völker, S. 2007: Prekäre Transformationen – herausgeforderte Lebensführungen. In: Bock, U./Dölling, I./Krais, B. (Hg.): Prekäre Transformationen: Bourdieu und die Frauen- und Geschlechterforschung. Querelles-Jahrbuch für Frauen- und Geschlechterforschung. Göttingen, S. 176-194
- Völker, S. 2009: ‚Entsicherte Verhältnisse‘ – Impulse des Prekarisierungsdiskurses für eine geschlechtersoziologische Zeitdiagnose. In: Aulenbacher, B./Wetterer, A.

- (Hg.): Arbeit, Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung. Münster, S. 268-286
- Voß, G. G. 2000: Das Ende der Teilung von „Arbeit und Leben“? An der Schwelle zu einem neuen gesellschaftlichen Verhältnis von Betriebs- und Lebensführung. In: Kudera, W./Voß, G. G. (Hg.): Lebensführung und Gesellschaft, Beiträge zu Konzept und Empirie alltäglicher Lebensführung. Opladen
- Voß, G. G./Pongratz, H. J. 1998: Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 50, H. 1, S. 131-158
- Voß, G. G./Weiß, C. 2005: Ist der Arbeitskraftunternehmer weiblich? In: Lohr, K./Nickel, H. M. (Hg.): Subjektivierung von Arbeit – Riskante Chancen. Münster, S. 65-91
- Wendt, W. R. (Hg.) 1995: Soziale Arbeit im Wandel ihres Selbstverständnisses, Beruf und Identität. Freiburg i.Br.
- Wilken, U. (Hg.) 2000: Soziale Arbeit zwischen Ethik und Ökonomie. Freiburg i.Br.
- Wilz, S. M. 2004 :Relevanz, Kontext und Kontingenz: Zur neuen Unübersichtlichkeit in der Gendered Organization. In: Pasero, U./Priddat, B. P. (Hg.). Organisationen und Netzwerke: Der Fall Gender. Wiesbaden
- Young, B. 1998: Genderregime und Staat in der globalen Netzwerk-Ökonomie. In: Prokla 111, Juni, S. 175-198
- Young, B. 2006: Geschlechter(un)gleichheit und Öffnung der globalen Märkte. In: Degener, U./Rosenzweig, B. (Hg.). Die Neuverhandlung sozialer Gerechtigkeit, Feministische Analysen und Perspektiven. Wiesbaden, S. 151-164

Dennis Eversberg

„Bringing Capitalism back in“ – Arbeitssoziologie und Kapitalismustheorie
Jena, 7.- 8. Oktober 2009

Konferenzbericht

In der Presse ist es schon seit längerer Zeit, spätestens aber seit Ausbruch der gegenwärtigen Finanz- und Wirtschaftskrise unübersehbar: Die Rede vom Kapitalismus ist wieder hoffähig geworden. Seit den „postideologischen“ 90er Jahren war es weitgehend in den Ruch der politischen Polemik gekommen, offen vom Kapitalismus – statt, vordergründig neutraler, von der „Marktwirtschaft“ – zu sprechen. Freilich scheint dies eher der diffusen Ahnung sozialer und ökologischer Risiken angesichts aktueller Krisen geschuldet als einem neuen Bewusstsein des analytischen Werts des Begriffs. „Kapitalismus“ auch in der Arbeitssoziologie erneut als zentrale Analysekategorie zu etablieren und auf die Gegenstände und Fragestellungen der Disziplin anzuwenden, war Ziel der Jenaer Konferenz „Bringing Capitalism back in – Arbeitssoziologie und Kapitalismustheorie“, die Anfang Oktober vom neugegründeten Jenaer Zentrum für interdisziplinäre Gesellschaftsforschung (JenZiG) in Zusammenarbeit mit dem Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) und dem Münchner Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) veranstaltet wurde. Das mit über 170 Teilnehmenden unerwartet große Interesse gab dieser Intention Recht.

Die Herausforderungen an eine auch in der Gegenwart diagnosefähige kritische Kapitalismustheorie wurden schon im eröffnenden Plenum deutlich. Den Auftakt machte JenZiG-Initiator Klaus Dörre mit einer Begründung seiner auf Rosa Luxemburg verweisenden und in Auseinandersetzung mit David Harvey geschärften These der „neuen Landnahme“, auf die er zugleich die aus seiner Sicht gegenwärtig zentralen Anforderungen an eine kapitalismuskritische Arbeitssoziologie bezog. Zentral sei zunächst, „Kapitalismus“ nicht wie im Kontext institutionalistischer Ansätze als „Modell“ einer nationalen Ökonomie zu betrachten, das je nach Kontextbedingungen unterschiedlich ausfällt und dessen Varianten durch international vergleichende soziologische Forschung zu erfassen wären. Vielmehr müsse man sich auf seinen Kern als bis in betriebliche Mikroverhältnisse hineinwirkende, dynamische *soziale Formation* besinnen und diesen wieder zum Gegenstand machen. Dass der Kapitalismus bis heute nicht an seinen eigenen Widersprüchen zugrunde gegangen sei, verdanke er seiner Fähigkeit, sich mittels des Mechanismus der Landnahme nicht nur – wie von Luxemburg angenommen – bis zur Kolonisierung des gesamten Globus, sondern durch eine ständige Dynamik von Kommodifizierung und Dekommodifizierung, Einnahme und Preisgabe geografischer und sozialer 'Gebiete' stets aufs neue und ohne Aussicht auf ein Ende zu reproduzieren. Festzuhalten sei: „Die kapitalistische Entwicklung folgt nicht einfach der Logik von zunehmender Rationalität und Effizienz, sondern sie beruht immer zugleich auf Irrationalität, Zerstörung und Gewalt.“ Spezifisch für die gegenwärtige finanzkapitalistische Landnahme sei dabei, dass das relativ autonome, dominante Anlagekapital markt-begrenzende Institutionen immer weitergehend einnehme, so dass die entstandene finanzkapitalistische Formation in der Lage sei, die Wettbewerbslogik in die Gesellschaft hinein zu transferieren und zu verallgemeinern. Zu dechiffrieren sei die neue Landnahme

als eine *regressive Modernisierung*, insofern die Vermarktlichung ihre eigenen Voraussetzungen, namentlich nicht-marktförmige Strukturen und Verhaltensweisen, auffresse und so erneut Krisen und Vernichtung erzeuge. Dies zeige sich etwa an der jahrzehntelangen Blockierung einer überfälligen ökologischen Erneuerung. Gerade an diesem Punkt knüpft auch Dörres zentrale Schlussfolgerung in politischer Richtung, namentlich der Vorschlag eines *ökologischen New Deal*, an: In der gegenwärtigen Situation müsse es um die Erzwingung eines anderen *modus operandi* der Landnahme gehen – der etwa Dekommodifizierung und Investitionsprogramme für ökologischen Umbau als Voraussetzungen für einen krisenüberwindenden neuen Wachstumszyklus beinhalten müsse. Ein solcher, letztlich auf Bestandssicherung zielender Richtungswechsel könne aber nur von außen, durch radikale Kapitalismuskritik, angestoßen werden, die institutionalisierten Formen der Konfliktbearbeitung könnten dies nicht mehr leisten. Für die Arbeitssoziologie könne das Paradigma vom Finanzkapitalismus Grundlage einer Suchstrategie nach einer den Verhältnissen angemessenen Kapitalismustheorie werden.

Auf Dörres Entwurf antworteten Dieter Sauer (ISF) und Volker Wittke (SOFI). Sauer blickte zunächst zurück auf die Konjunkturen der Kapitalismustheorie in den letzten Jahrzehnten. Hatte sie in den 70er Jahren, mitunter ausgearbeitet in monumentalen Begriffsgebäuden, der Industriesoziologie weniger als eigener Forschungsgegenstand denn als Bezugsrahmen gedient (der sich für die Münchner in Anwendungen wie etwa der Theorie der Arbeitsmarktsegmentation konkretisierte), wandte man sich in den 80er Jahren nicht nur von diesen Großentwürfen, sondern vielmals auch von gesellschaftstheoretischer Fundierung der eigenen Arbeiten überhaupt ab. Erst in jüngster Zeit erneuere sich das Interesse. In ein angemessenes Verständnis von Kapitalismus könne diese erneute Konjunktur aber nur münden, wenn dessen dialektisch-dynamischer Charakter als historisch gewordene Formation ins Zentrum gestellt werde, deren Manifestationen in und Wechselwirkung mit den konkret untersuchten Mikroverhältnissen im Betrieb und anderswo zu untersuchen seien. So verstanden, stelle sich die Frage: „War die Industriesoziologie je dialektisch?“ Am ISF sei dies jedenfalls immer der Anspruch gewesen, der sich in den entwickelten Begriffen (Vermarktlichung, Entgrenzung, indirekte Steuerung) auffinden lasse. Praktische Anwendungen der Kritik seien zunächst in einer revitalisierten, tradierte Gegensätze überwindenden Arbeitspolitik möglich – für die Wissenschaft aber müsse die Wiederentdeckung des dialektischen Charakters und der damit verbundenen Unbeherrschbarkeit des kapitalistischen Herrschaftsverhältnisses in erneute Anstrengungen zum Begreifen dieses Verhältnisses münden.

Wittke schließlich betonte vor allem die Bedeutung der *sozialen Formung* der Faktoren Kapital und Arbeitskraft sowie der Beziehungen zwischen Unternehmen: Bedingungen wie Corporate Governance, strukturierende Wertvorstellungen, Formen der industriellen Beziehungen und zunehmend auch Arbeitsmarktpolitik brächten Unterschiede in der Ausgestaltung des Kapitalismus hervor, die die Analyse spezifischer Konstellationen erforderten und es auch rechtfertigten, im Plural von „Kapitalismen“ zu sprechen. Dennoch könne das nicht darauf hinauslaufen, sich den „Varieties of Capitalism“-Ansatz zu eigen zu machen, berge dieser doch immer die Gefahr, die betrieblichen Einzelverhältnisse aus dem Modell abzuleiten, so dass die Industriesoziologie auf die Aufgabe reduziert werde, generelle Entwicklungstrends „kleinzuarbeiten“. Demgegenüber müsse das empirisch Beobachtete immer als Ergebnis sozialer Prozesse verstanden werden, die weder auf eine allgemeine kapitalistische Logik noch auf die eines nationalen „Modells“ zu reduzieren, sondern immer auch als Produkt eines spezifischen Kontextes „unterhalb“ dieser Ebene zu verstehen seien. Kapitalismustheorie müsse auch der Heterogenität sozialer Prozesse

und dem Eigensinn der Menschen Raum einräumen, weshalb es zugleich auch heißen müsse „Bringing labour back in!“

In den auf das Auftaktplenum folgenden Panelphasen wurde eine große Vielfalt an Themen und Fragestellungen abgehandelt – in zweimal vier parallelen Panels kamen insgesamt fast 40 ReferentInnen zu Wort. Dabei hatten sich die OrganisatorInnen besonders auch um eine große Pluralität von Sichtweisen bemüht.

Der Nachmittag des ersten Tages stand unter der Überschrift „Bringing labour back in“, diskutiert wurde parallel über die kapitalismusanalytischen Potentiale verschiedener soziologischer Ansätze. Je ein Panel beschäftigte sich mit der Regulationstheorie (Panel 2), dem Finanzmarktkapitalismus-Paradigma (Panel 3), den Theorien funktionaler Differenzierung (Panel 4) sowie dem „Varieties of Capitalism“-Ansatz (VoC) (Panel 1). Das letztere Panel konnte direkt an bereits von Dörre und Wittke eingebrachte Impulse anknüpfen. Der entscheidende, wenn auch selbst nicht anwesende Stichwortgeber war freilich Wolfgang Streeck, auf dessen aktuelles Buch auch das Motto der Konferenz anspielte. Zustimmen wollte der mit ihm assoziierten institutionalistischen Perspektive freilich niemand so recht, vielmehr wurden eine ganze Reihe von schwerwiegenden Kritikpunkten am VoC-Ansatz im Allgemeinen wie an Streeck im Besonderen formuliert. Katharina Bluhm (Osnabrück) plädierte gegen ein vorschnelles Verwerfen des VoC-Ansatzes und nannte als Stärken die Verknüpfung von zuvor getrennten Debatten über verschiedene institutionelle Sphären und ein nicht-deterministisches Verständnis des Zusammenspiels von Unternehmensstrategie und institutioneller Steuerung. Zugleich wandte sie aber ein, dass das Denken in „Modellen“ den Charakter des Kapitalismus als soziale Formation zu wenig berücksichtige und dass die VoC-Literatur Koordination zu einseitig als etwas Positives diskutiere. Gerade in der Forschung zu Osteuropa trete demgegenüber immer wieder die „dark side of coordination“ in Korruption und verwandten Phänomenen zutage, und auch am deutschen Beispiel werde übersehen, dass trotz des Fortbestehens der Formen von Koordination die Kosten ihrer Aufrechterhaltung gestiegen seien und sich ihre Inhalte verändert hätten. Steffen Lehndorff (IAQ Duisburg-Essen) erklärte VoC zur „Wiederauferstehung des neoklassischen Paradigmas in anderem Gewand“, weil die Kritik an der neoliberalen Vorstellung eines „one best way“ nur so weit führe, durch Identifikation institutioneller Komplementaritäten auf internationaler Ebene die Möglichkeit verschiedener „bester Wege“ zu eröffnen. Arbeit hier wieder stärker zu berücksichtigen, würde bedeuten, die dem konstatierten Veränderungsdruck zugrunde liegenden Klassengegensätze zugrunde zu legen und politische Kräfteverhältnisse aufzuzeigen, statt zeitweilige Kompromisse als „Modelle“ zu reifizieren. Auf dieser Grundlage seien Vergleiche jedoch möglich und sinnvoll. Der Jenaer Wohlfahrtsstaatsforscher Stephan Lessenich wies darauf hin, dass es nach dem Selbstverständnis der VoC-Literatur eigentlich „Varieties of market economy“ heißen müsste – man beschäftige sich mit den Varianten von institutionalisiertem Markthandeln. Arbeit sei dabei schon deshalb ein blinder Fleck, weil VoC die wissenschaftliche Materialisierung eines politisch-wirtschaftlichen common sense sei, der alles vom Unternehmen aus denke. Arbeit und Kapitalismus „wieder hereinzubringen“ verlange, auch die Sozialpolitik als institutionellen Niederschlag der Stärke oder Schwäche der Arbeit im Kapitalismus zum Gegenstand zu machen. Das führe dann zu einer als „Varieties of Exploitation“ (oder auch positiv „... of Empowerment“) apostrophierbaren Perspektive mit transformatorischer Zielrichtung. In der weiteren Debatte kamen noch eine Reihe zusätzlicher Kritikpunkte (Eurozentrismus, Elitismus, Fixierung auf die nationale Ebene) zur Sprache, und es wurde darauf hingewiesen, dass das VoC-Paradigma gerade deshalb für europäische Sozialdemokratien so attraktiv gewesen sei, weil es einen Ausweg

erlaubte, um auch unter Bedingungen verschärfter Standortkonkurrenz an stärker koordinierten Regulationsmodi festzuhalten. Wiewohl man dies gegen den 'reinen', auf Deregulierung fixierten Neoliberalismus in Stellung gebracht habe, habe man damit dessen Kern, die Erklärung von Wettbewerbsfähigkeit zur alleinigen Zielgröße, doch „geschluckt“. Die Frage, inwiefern sich der Kritik durch alternative, verschiedene Ebenen unterscheidende und andere Faktoren berücksichtigende Modelle tatsächlich abhelfen ließe, blieb aber im Ergebnis weitgehend offen.

Richard Hyman trug in seinem Plenumsvortrag über „Trade Unions and the Crisis“ Ergebnisse aus aktueller empirischer Forschung in diversen Ländern zusammen. Für ein Szenario neuer sozialer Konflikte fanden sich dabei ebenso Anzeichen wie für eines des verstärkten sozialpartnerschaftlichen Agierens – zur Zeit sei das Bild uneinheitlich und widersprüchlich, und es könne durchaus sein, dass es im Sinne eines „konfliktpartnerschaftlichen“ Arrangements auch so bleibe. Die Gewerkschaften seien gut beraten, ihre eigenen Widersprüche zwischen internationaler Solidarität und Stützung von Standortpolitik, zwischen langfristigen Zielen und kurzfristigen Zwängen zu bearbeiten und den Moment der Delegitimierung der Gegenseite zu nutzen, um neben Umverteilung auch Wirtschaftsdemokratie als zentrales Thema auf die Agenda zu setzen.

Die Panels am Vormittag des zweiten Tages beschäftigten sich verstärkt mit den Perspektiven der kapitalistischen Entwicklung in und nach der derzeitigen Krise. Dabei standen parallel die Themen „informationeller Kapitalismus“ (Panel 5), Auswirkungen veränderter kapitalistischer Formationen auf die Sozialstruktur (Panel 6) und auf die Konstitution von Subjekten (Panel 7) sowie kapitalistische Legitimationskrisen (Panel 8) zur Debatte. Im Panel zu „Kapitalismus und Subjektivität“ stand der Begriff der *Subjektivierung* im Zentrum. Neben der Frage, was hierunter zu verstehen sei, wurden vor allem hinsichtlich der Verortung von Widerstandspotentialen Differenzen deutlich. Den Anfang machte hier Günter Voß (Chemnitz), der die maßgeblich von ihm vertretene These der „Subjektivierung von Arbeit“ als erweiterter (Selbst-)Ausbeutung menschlicher Natur und Teil einer den gegenwärtigen Kapitalismus kennzeichnenden gesellschaftlichen Entstrukturierungsdynamik begründete. Es stelle sich verstärkt die Frage nach der menschlichen „Lebendigkeit“ als möglicher Ressource von Widerstand. Die Voßsche These gab denn auch die Folie ab, an der sich der Großteil der folgenden Diskussion abarbeitete – Stephan Voswinkel (Frankfurt) forderte einen erweiterten Arbeitsbegriff und die Berücksichtigung der Rolle von Arbeit für Anerkennung und Identität ein, Martin Kuhlmann (SOFI) eine Perspektive, die sozialstrukturelle Differenzierungen in den angenommenen Auswirkungen von „Subjektivierung“ anerkenne, und Sabine Pfeiffer (ISF) mahnte ein dialektisches Vorgehen an, das hinsichtlich des Subjekts zwischen Arbeitskraft und Arbeitsvermögen unterscheiden müsse. Ulrich Bröckling (Halle) vertrat dagegen ein gänzlich anderes Verständnis von Subjektivierung: Wer Marx' Identifizierung des Kapitals als „automatisches Subjekt“ ernst nehme, müsse von jedem starken Subjektbegriff Abschied nehmen und aufhören, Subjektivität bei den Individuen zu suchen, die immer nur Produkt der prozessierenden Logik der Verhältnisse sein könnten. Die von Voß unterstellte „Kolonialisierung“ des Menschen setze voraus, dass es überhaupt etwas zu kolonisieren – einen „ursprünglichen Subjektkern“ – gebe. Ausgehend von Althusser und Foucault sei Subjektivierung daher als Weise der Adressierung und Formung von Individuen zu verstehen, als „Modus des Sich-zu-sich-selbst-in-Beziehung-Setzens“. Statt von großen Kampfbegriffen wie „Kapitalismus“ und „Neoliberalismus“ auszugehen, solle die Soziologie besser genaue Beschreibungen der Formationen so verstandener Subjektivierung mit ihren je eigenen Anrufungen und Technologien liefern. Die Frage nach Widerstand mache in diesem Zusammenhang keinen Sinn, weil dieser nicht auf Befreiung von der

Subjektivierung, sondern immer nur auf die Etablierung alternativer Subjektivierungstechnologien zielen könne. Silke van Dyk (Jena) kritisierte an beiden Verständnissen von Subjektivierung, dass sie die Assimilation kritischer Potentiale durch die kapitalistische Verwertungslogik allzu pauschal unterstellten und damit zu stark vom Facettenreichtum sowohl der Mechanismen des Systems als auch der Subjekte selbst abstrahierten. Zu fragen sei demgegenüber auch und gerade nach den Potentialen für Widerstand und Organisation gegen den Kapitalismus, die gerade aus Subjektivierungsprozessen hervorgingen.

Im abschließenden Plenum erinnerte Christoph Scherrer (Kassel) zunächst daran, dass die aktuelle Krise eine globale sei. Aktuelle politische und wissenschaftliche Debatten konzentrierten sich allzu oft auf die Ursachen und Folgen der Krise in den kapitalistischen Zentren. Anschließend reflektierte Hans-Jürgen Urban vom geschäftsführenden Vorstand der IG Metall auf das Verhältnis zwischen kritischer Wissenschaft und Gewerkschaften und benannte mögliche Schnittstellen für dessen Revitalisierung, die für beide Seiten ein wichtiger Schritt aus der Defensive sein könne. Ein erstes gelungenes Beispiel sei die viel beachtete Jenaer Studie über „Strategic Unionism“, durch die die angelsächsische Debatte über Bedingungen und Probleme strategischer Handlungsfähigkeit der Gewerkschaften zugänglich und anschlussfähig gemacht wurde. Diese Erkenntnisse gelte es angesichts einer Vielzahl von Herausforderungen zu nutzen, unter denen die drängendste und für die kommenden Jahre prägende in seiner Sicht der Konflikt um die Verteilung der Krisenlasten sei. Hier müssten die Gewerkschaften realistischerweise darum kämpfen, „nicht gänzlich unter die Räder zu geraten“. Wenn die Wirtschaft wieder wachse, müsse man mit einer „Prekaritätsexplosion“ rechnen, wodurch gerade die Bereiche gewerkschaftlicher Handlungsunfähigkeit zuungunsten ihrer Hochburgen anwüchsen. Zudem sei das automatisch gegebene institutionalisierte Machtpotential der Gewerkschaften im „deutschen Modell“ inzwischen weitgehend aufgezehrt und ein Erhalt des bisherigen Einflusses ohne einen Zuwachs an Organisationsmacht infolge steigender Mitgliederzahlen nicht denkbar. Umso wichtiger sei damit die institutionelle Absicherung von Mobilisierungserfolgen. Das setze eine selbstkritische Praxis voraus, bei der die Arbeitssoziologie wertvolle Hilfe leisten könne – etwa in Fragen der Mitbestimmung, die sich – ähnlich wie von Colin Crouch für die politischen Institutionen festgestellt – in einem „postdemokratischen“ Zustand fortschreitender innerer Aushöhlung befänden, der sie vielleicht stärker beschädigt habe als alle politischen Angriffe von außen. Zudem seien die Erkenntnisse kritischer Wissenschaft hilfreich, um die neue Qualität des entstehenden „Krisenkorporatismus“ zu begreifen. Gegenüber dem „herkömmlichen“ Wettbewerbskorporatismus sei die Position der Arbeit noch weiter geschwächt, die Gewerkschaften fänden nur als „Krisenmoderator“ überhaupt noch Gehör. Umso dringender stelle sich in strategischer Sicht die Notwendigkeit einer Intensivierung der Debatte über Wirtschaftsdemokratie. Diese müsse sich, soviel sei klar, unter den Bedingungen des globalisierten Kapitalismus auf mehreren Ebenen abspielen. Jedoch könne sie kein Selbstzweck sein, sondern beziehe ihre Legitimation aus den Zielen, die man auf wirtschaftsdemokratischem Wege zu erreichen sucht – und hier stehe an erster Stelle, „den Shareholder Value zu knacken“, dessen Status als Maß aller Dinge in den Unternehmen sich zu einem neuen „stahlharten Gehäuse der Hörigkeit“ entwickelt habe. Parallel dazu wachse allerdings auch die Bedeutung und das Konfliktpotential der Kämpfe um die Bedingungen sozialstaatlicher Sekundärverteilung. Als Verbund, der all diese Kämpfe führen und darin bestehen kann, seien die Gewerkschaften allein mit Sicherheit überfordert – es brauche dringend einen neuen „kollektiven korporativen Akteur“, den Urban provisorisch als „Mosaiklinke“ bezeichnet.

Nimmt man an, dass all diese von Urban aus der Gewerkschaftsperspektive benannten praktisch-politischen Herausforderungen zugleich auch analytische Herausforderungen an eine kapitalismustheoretisch fundierte Arbeitssoziologie sind, so hat die Jenaer Konferenz sicher zunächst mehr Fragen aufgeworfen als beantwortet, könnte aber den Startpunkt für eine Reihe von wichtigen und mittlerweile überfälligen wissenschaftlichen Diskussionen gesetzt haben.

Hinweis:

Interessierte können die auf Video aufgezeichneten Diskussionen der Konferenz mittlerweile aus dem Internet herunterladen: http://www.soziologie.uni-jena.de/Lehrst%C3%BChle/Arbeits_Industrie_und_Wirtschaftssoziologie-p-57179/Veranstaltungen/Bringing_capitalism_back_in!.html

(vereinfachte URL: <http://tinyurl.com/yggej2o>)

Katharina Bluhm (Osnabrück) / Hajo Holst (Jena)

Tagungsthemen der Sektion Arbeits- und Industriosozologie

Die aktuelle Finanz- und Wirtschaftskrise hat den Gegenstand der Arbeits- und Industriosozologie mit neuer Brisanz in den Mittelpunkt des wissenschaftlichen und öffentlichen Interesses gerückt. Wurde in Teilen der Öffentlichkeit (und manchmal auch in der Soziologie selbst) vor gar nicht so langer Zeit noch vom „Ende der Arbeitsgesellschaft“ gesprochen und galt gelegentlich sogar überhaupt Arbeit (etwa gegenüber „Wirtschaft“) als randständiges Thema, so wird angesichts der momentanen ökonomischen Verwerfungen vielen Beobachtern wieder mit Macht bewusst, welche Bedeutung (erwerbsbezogene) Arbeit nach wie vor für die Entstehung und Verteilung von Lebenschancen und damit für den Charakter moderner Gesellschaften hat.

Vor dem Hintergrund dieses gestiegenen Interesses an ihrem Gegenstand stellt sich die Frage, was eine Teildisziplin wie die Arbeits- und Industriosozologie zur Aufklärung der derzeitigen wirtschaftlichen (und damit auch sozialen) Krise und ihrem Verlauf beitragen kann. Mit genau dieser Frage beschäftigte sich die Sektion für Arbeits- und Industriosozologie auf ihrer Frühjahrs- und Herbsttagung im Jahre 2009. Ausgangspunkt beider Tagungen war die Annahme, dass die Krise zu einer Zäsur im Handeln der Wirtschaftsakteure und der Politik führen würde, die auch – vorsichtig formuliert – neue Akzente im öffentlichen und wissenschaftlichen Diskurs setzt. Die Frühjahrstagung am 15. und 16. Mai in München widmete sich der „Arbeit des Finanzmarkts“, wobei damit sowohl Arbeit *im* Finanzmarkt wie auch die Arbeitsweise *der* Finanzmärkte im Lichte der Krise und deren Auswirkungen auf die Realwirtschaft unter die Lupe genommen werden sollten. Die Herbsttagung am 9. und 10. Oktober in Osnabrück trug den Titel „Management am Scheideweg?“, bei der die bisherige soziologische Forschung sowie neue Ergebnisse zu Managern in der Realwirtschaft als soziale Akteure im Lichte der Veränderungen zur Debatte standen.

Die bei der Frühjahrstagung gehaltenen Vorträge von Stefanie Hiß, Saskia Freye, Ingo Singe und Klaus Krämer werden in der vorliegenden Ausgabe der AIS Studien veröffentlicht. Im Folgenden werden nur die anderen, hier nicht publizierten Beiträge zusammengefasst:

Wolfgang Dunkel, Nick Kratzer und Wolfgang Menz (München) eröffneten die Münchner Tagung. Am Beispiel einer deutschen Privatbank untersuchten sie, was der Finanzmarktkapitalismus „mit der Arbeit im Finanzdienstleistungssektor macht“. Die Organisation der Arbeit in der Bank, selbst ein zentraler Akteur des Finanzmarktkapitalismus in Deutschland, ist in den letzten Jahren nicht zuletzt aufgrund der Kapitalmarktorientierung der Unternehmensführung tiefgreifend reorganisiert worden. Anknüpfend an frühere Arbeiten identifizierten die Autoren drei zentrale Entwicklungstrends, welche die Arbeit der Angestellten nachhaltig prägen: die Finanzialisierung der Leistungsziele, die Finalisierung der Leistungskontrolle und die indirekte Steuerung der Leistungsverausgabung. Auch wenn sich diese Trends wie

ein roter Faden durch die gesamte Bankorganisation ziehen, zeigt sich doch, dass die spezifische Arbeitsform einen Filter für die Durchsetzung der neuen Steuerungsformen bildet. Innerhalb der untersuchten Privatbank existieren verschiedene Tätigkeitsfelder, in denen sich die Finanzialisierung, die Finalisierung und auch die indirekte Steuerung mit unterschiedlichen Intensitäten und unterschiedlichen Folgen für die Beschäftigten ausprägen. Auffällig ist jedoch, so ein Fazit der Referenten, dass sich die Folgen des Finanzmarktkapitalismus für die Arbeit in seinem Zentrum (der Finanzwirtschaft) strukturell offensichtlich nicht wesentlich von den Folgen in den Unternehmen der Realwirtschaft unterscheiden.

Einen Höhepunkt der Münchner Veranstaltung stellte die Abendvorlesung von *Paul Windolf* (Trier) dar. Anknüpfend an seine früheren Arbeiten zum Finanzmarktkapitalismus stellte er die Frage: Kann man Risiko beherrschen? Für Windolf ist die aktuelle Finanzmarktkrise das Ergebnis eines längeren Transformationsprozesses, der die zentralen Institutionen des Kapitalismus nachhaltig verändert hat. Unterschiedlich der fordistische Managerkapitalismus vom Familienkapitalismus vor allem durch die Trennung von Eigentum und Kontrolle, basiert der Finanzmarktkapitalismus auf einer Trennung von Eigentum und Risiko. Während das private Schicksal des Familienunternehmers an sein Eigentum gekoppelt war, wächst im Finanzmarktkapitalismus die Gruppe der „Eigentümer ohne Risiko“. Investment-, Pensions- und Hedge-Fonds-Manager kontrollieren genauso wie Investment-Banker das Eigentum, müssen aber nicht das Risiko der von ihnen gefällten unternehmerischen Entscheidungen tragen. Freilich verschwindet das Risiko nicht. Der Umstand, dass es den neuen Eigentümern gelingt, das Risiko vom Eigentum zu entkoppeln, heißt gerade nicht, dass die gesellschaftliche Fähigkeit gewachsen wäre, das Risiko ökonomischer Transaktionen zu „beherrschen“. Vielmehr wird das Risiko von den Kunden der Fonds und Banken getragen, die in der Hoffnung auf steigende Renditen Anteile an Investment- oder Pensionsfonds erwerben, die aber ohne Kontrolle über die von den Fonds gehaltenen Unternehmen bleiben. Vor dem Hintergrund dieser Analyse wies Windolf darauf hin, dass es trotz einer Vielzahl vergleichbarer Phänomene und Entwicklungen einen markanten Unterschied zwischen der Bankenkrise von 1931 und der aktuellen Finanzmarktkrise gibt: Während die Krise der 1930er eine exogene Krise war, die primär durch Entwicklungen außerhalb des Bankensystems verursacht wurde, sind die aktuellen Turbulenzen Ausdruck einer endogenen Krise, die durch die für den Finanzmarktkapitalismus charakteristische Trennung von Eigentum und Risiko erst möglich wurde. Dadurch ist es, so die Schlussfolgerung des Referenten, auch nur eine Frage der Zeit, bis die nächste Krise vor der Tür steht: Von den Finanzmarktakteuren werden heute schon innovative Finanzprodukte entwickelt, die für die „Eigentümer ohne Risiko“ neue Profitmöglichkeiten beinhalten, mit denen die Risiken aber, wie auch schon in der Vergangenheit, nicht „beherrscht“ werden können, sondern nur weitergereicht werden. Abhilfe könnte nur eine veränderte Regulierung der Finanzmärkte mit sich bringen, die eine erneute Verknüpfung von Eigentum und Risiko beinhaltet.

Während sich die beschriebenen Vorträge mit der Arbeit in der Finanzwirtschaft auseinandersetzten, bildeten zwei der Beiträge faktisch eine Brücke zur Osnabrücker Herbsttagung, indem sie die Transfermechanismen der Arbeit des Finanzsystems in die Realwirtschaft beleuchteten. *Sabine Pfeiffer* (München) berichtete aus ihrer Forschung über die Arbeit der Controller. Controlling als Arbeit und der Einfluss von Kennzahlen auf die Arbeit in Unternehmen stellt trotz der Konjunktur, die ERP-

Steuerungssysteme seit den 1990er Jahren haben, bis heute ein relativ wenig beforschtes Feld dar. Mit Blick auf die häufig gestellte Frage nach den Transfermechanismen, mit denen die Erwartungen von Finanzmarktakteuren und das Finanzmanagement Einfluss auf die Sphäre der Produktion nehmen, verwundert diese Zurückhaltung der Arbeits- und Industriesoziologie. Pfeiffer verdeutlichte in ihrem Beitrag, dass mit der Einführung der ERP-Systeme die Zugriffsintensität des Managements auf die Gestaltung organisatorischer Abläufe und betrieblicher Prozesse zugenommen hat. Die Kennziffern der ERP-Steuerungssysteme sind mehr als nur reine Informationssysteme, sie liegen im Zentrum der Interessenkämpfe zwischen Finanz- und Operativmanagement, die dezentralisierte Unternehmens- oder Konzernstrukturen unter den Bedingungen finanziellierter Arbeit charakterisieren. Die wachsenden Controlling-Abteilungen bilden ein neues Machtzentrum in den Unternehmen, zugleich sind die Controller jedoch auch „Opfer“ der von ihnen generierten Zahlen. Allerdings zeigt sich auch hier, dass die Monats-, Quartals- und Jahresberichte kein Eigenleben führen: In verschiedenen Unternehmenskontexten nimmt das Controlling höchst divergente Formen an und dient unterschiedlichen Zielen.

Michael Faust und *Jürgen Kädtler* (Göttingen) referierten auf beiden Veranstaltungen aus ihren langjährigen Forschungen zu den Auswirkungen des liberalisierten Finanzmarkts auf die Unternehmen in der Realwirtschaft. In München konzentrierten sie sich auf die Rückbindung der Finanzwelt an die Realwirtschaft. Indem sie den doppelten Bezug von Finanzmarktakteuren zum Referenzobjekt realwirtschaftlicher Unternehmen herausarbeiteten, verdeutlichten Faust und Kädtler, dass es eine ganze Reihe von Verknüpfungen zwischen der Finanzwelt und der Realwirtschaft gibt. In Osnabrück setzten sie mit ihrem Beitrag die Münchner Debatte unmittelbar fort. Den Windolfschen Thesen und Analysen zum Finanzmarktkapitalismus hielten sie entgegen, dass die Unternehmen und ihr Top-Management nicht „einfach fungibles Instrument eines einheitlichen (neuen) Eigentümers“ (v. a. Investment- und Pensionsfonds) seien, die die Manager der Aktiengesellschaften „zwingen“ würden, eine hohe Eigenkapitalrendite zu erwirtschaften. Der „Grundkonstruktion“ der heutigen Theorie vom „Finanzmarktkapitalismus“ würde nicht nur eine genaue Analyse der oben genannten Transfermechanismen fehlen, sondern sie sei auch im Organisations- und Akteurskonzept „eindimensional“ (nicht zuletzt auch und gerade im Hinblick auf die Interessen und Strategien der institutionellen Investoren). Zudem blende sie andere, realwirtschaftliche Märkte in ihrer Wirkung auf das Managementhandeln aus. Damit stellten Faust und Kädtler auch den nicht unerheblichen Steuerungsoptimismus von Managementhandeln durch Finanzmärkte in der Rappaportschen Shareholder-Value-Theorie in Frage. Sie argumentieren mit einem auf den ersten Blick paradoxalen Befund: Bei genauer Prüfung ist die Kapitalmarktexposition der deutschen Großunternehmen nach wie vor sehr unterschiedlich, die realwirtschaftliche Profitsteigerung unterliegt nach wie vor erheblichen Schwankungen. Dennoch haben sich von 1983 bis 2002 die Aktienrendite und noch mehr die Managereinkünfte beträchtlich erhöht. Dieses Rätsel lässt sich nur organisationstheoretisch auflösen, so das Resümee der Göttinger Forscher, indem man Unternehmen als Zusammen- und Gegeneinanderwirken interner und externer Koalitionen begreift, bei deren Machtspielen auch die realwirtschaftlichen Faktormärkte und deren Akteure zu berücksichtigen sind. In diesem Sinne plädieren sie für eine „Konfigurationsanalyse“.

Wie sehr indes die Eigentümerstruktur den Charakter und Stil eines Unternehmens verändern kann, hat *Thomas Edeling* (Potsdam) in Osnabrück in seinem Vortrag über (Teil-)Privatisierung kommunaler Unternehmen demonstriert. Während die Kommunen von diesen Unternehmen unverändert einen Beitrag zu öffentlichen Gütern erwarten und ihren politischen Einfluss betonen, setzt sich das Selbstverständnis der Manager in den kommunalen Unternehmen mit Formeln wie „Rechnet es sich, machen wir es; rechnet es sich nicht, machen wir es nicht!“ davon ab. Die Privatisierung hat zudem zu einem deutlichen Rückgang der Techniker zugunsten der Kaufleute geführt.

Renate Liebold (Erlangen-Nürnberg) stellte ihre Forschungsergebnisse zu „Selbstbild und Selbstinszenierung der ökonomischen Elite“ vor, bei der sie auf der Basis narrativer Interviews mit Top-Managern deutscher Großunternehmen nach Generationsunterschieden fragt. Während nach diesen Befunden die Selbstpräsentation älterer Top-Manager, die in der Nachkriegszeit groß geworden sind, ihre individuelle Besonderung vor dem Hintergrund einer kollektiven Schicksalsbetroffenheit konturieren, weist die jüngere Generation eine individualisierte, wenn auch unpräzise Selbstaussage auf, die Erfolg und Risikobereitschaft pointiert. Beiden gemeinsam ist, dass sie ihre Erfolgsgeschichten „jenseits aller Maßstäbe des Leistungsprinzips“ ansiedeln, das ihre Exzeptionalität in Frage stellen würde.

Einen thematischen Schwerpunkt der Osnabrücker Tagung bildete der Wandel von Karrierewegen der Manager im Kontext zunehmender Internationalisierung. Als ein Resümee aus den Beiträgen von *Ursula Mense-Petermann* (Bielefeld), *Pamela Wehling* (Dortmund) und *Michael Hartmann* (Darmstadt) lässt sich ziehen, dass sich ein längerer Auslandsaufenthalt für eine Managerkarriere nicht lohnt, also gerade ein solcher Auslandsaufenthalt, bei dem man eine Sprache richtig lernt und andere Kulturen und Denkweisen in sich aufnimmt. Folgt man Michael Hartmann, so scheint es im Gegenteil eher von Nachteil zu sein, zu lang von den heimischen Netzwerken fernzubleiben. Der Befund von Ursula Mense-Petermann auf der Basis biographischer Interviews mit Fach- und Führungskräften war ein doppelter: Auf der einen Seite zeigte sie die anhaltende Bedeutung formal ausgebaute Karrieresysteme innerhalb von Unternehmen (d. h. eine durch häufige Unternehmenswechsel zusammengesetzte „boundaryless career“ ist eher eine prekäre Karriere), auf der anderen Seite legte sie dar, dass auch ein Auslandsaufenthalt nicht mehr den nächsten Karriereschritt garantiert; mitunter muss der Rückkehrer sogar um seinen alten Arbeitsplatz kämpfen. Pamela Wehling hat die „impliziten Verträge“ von international tätigen Managern auf der Basis standardisierter Befragungen und Leitfadeninterviews näher untersucht. Auch sie stellt fest, dass das Fehlen einer Karriereplanung nach Rückkehr durch das Unternehmen von den Expatriates als eine Vertragsverletzung wahrgenommen wird. Hinzukommt, dass sie im Ausland selten Unterstützung von der Unternehmenszentrale erhalten. Die Zufriedenheit mit dem Auslandsaufenthalt begründet sich daher eher aus anderen Erträgen etwa im Hinblick auf die persönliche Entwicklung, den Ausbau internationaler Netzwerke, einem besseren Verständnis globaler Zusammenhänge etc.

Michael Hartmann (Darmstadt) hat in der Herbsttagung die Abendvorlesung gehalten, bei der er Ergebnisse seiner internationalen Vergleichsstudie vorstellte. Er zeigte anhand unterschiedlicher Daten (Zusammensetzung der Vorstände von Unternehmen, Karrierewege, Auslandsaufenthalt u. a.), dass die Internationalität von Managerkarrieren nicht wesentlich gestiegen ist, dass sogar mehr Ausländer den Vorständen der älteren Kohorte von Top-Managern angehören. Sie sind zumeist aus

dem gleichen Kulturkreis. Die Auslandserfahrungen unter den Jüngeren haben zwar zugenommen, aber nur in Ländern, in denen dies früher weniger üblich war. Für Frankreich konstatiert Hartmann sogar einen deutlichen Rückgang, während in Deutschland die jüngere Kohorte häufiger im Ausland war. Deren Auslandsaufenthalt beschränkt sich aber maximal auf zwei Jahre. Von einem Internationalitätssprung könne daher keine Rede sein, eher handele es sich um einen allmählichen Prozess. Warum ist das so? Hartmann erklärt das Ausbremsen von „Ausländern“ und die Risiken zu langer Auslandsaufenthalte für die Karriere mit der anhaltenden Bedeutung nationaler Karrieremuster, die eng mit dem jeweiligen Bildungssystem verbunden sind, sowie mit den Selektionsmechanismen nach „habituellem Ähnlichkeit“ bei der Personalauswahl. Auch wenn sich diese Verklammerung langsam aufzulösen beginnt, so handelt es sich doch um einen zähen Prozess. Die Transnationalisierung der großen Unternehmen geht also keineswegs mit der Genese einer transnationalen „business class“ einher, für deren Entstehung die interne Mobilität von wesentlicher Bedeutung ist. Wie Unternehmen mit diesem Spannungsfeld zwischen internationaler Organisation und national rekrutierten Führungskräften umgehen und ob es für die oben skizzierte Debatte um den Einfluss der Finanzmärkte und die Rolle von Koalitionsbildung von Bedeutung ist, bleibt eine Frage für die weitere Forschung.

Janina Curbach (Hamburg) schlug den Bogen zurück zur Finanzkrise und stellte die Entwicklung des Konzepts von Corporate Social Responsibility im Sinne der Framing-Theorie der sozialen Bewegungen als aktives Counterframing der multinationalen Unternehmen vor. Die Finanzkrise hat die CSR-Bewegung nicht zum Stoppen gebracht, eher scheint das Gegenteil der Fall zu sein: CSR wird immer mehr Bestandteil des Kerngeschäfts und einer Standardisierung wie Effektivierung unterworfen und – etwa auf der Ebene der Europäischen Betriebsräte – Gegenstand kollektivvertraglicher Verhandlungen. Ob CSR ernsthaft ein Ansatzpunkt gegen eine strikte Shareholder-Value-Orientierung sein kann, der jenseits einiger Mindeststandards auch arbeitspolitisch spürbar wird, oder doch letztlich eher eine spezifische Absicherungsstrategie des Shareholder-Value darstellt, bleibt eine offene Frage, da es zu wenige Fallstudien auf Unternehmensebene zu diesem Thema gibt.

Die Herbsttagung in Osnabrück schloss mit einer Diskussion früherer arbeits- und industriesoziologischer Studien zu Fach- und Führungskräften, zu der *Hermann Kotthoff* (Darmstadt), *Michael Faust* (Göttingen) und *Nick Kratzer* (München) einen Beitrag vorbereitet hatten. Die zusammenhängende Rückschau auf die Studien von Baethge/Denkinger/Kadritzke zum „Führungskräfte-dilemma“ (1995), der Studien von Kotthoff und Kotthoff/Wagner zum Wandel der Firmenkultur (1997; 2008) sowie von Faust, Jauch und Notz „Befreit und Entwurzelt“ (2000) hat verdeutlicht, dass die arbeits- und industriesoziologische Forschung hier einiges zu bieten hat, das zum Teil auch einer Aktualisierung bedürfe. Dazu gehört der bemerkenswerte Befund, dass die früheren Studien sehr viel mehr Status- und Rollenkonflikte im Zuge der Unternehmensreorganisationen der 1990er Jahre zumindest für das mittlere Management prognostizieren, als sich in der jüngsten Studie von Kotthoff und Wagner über „Die Leistungsträger“ (2008) wiederfinden lassen. Kotthoff und Wagner zeigen in diesem Buch, dass die zunehmende Rotation des Managements die Loyalität zu den Beschäftigten und gegenüber einzelnen Standorten nachweislich abschwächt. Den in der Managerliteratur vielfach beschworenen Manager als „Intrapreneur“ konnten sie indes ebenso wenig finden wie massive lebensweltliche Konflikte mit den entgrenzten Anforderungen an die Managerrolle im Zuge der

Unternehmensreorganisationen. Ob man dies so interpretieren kann, dass sich auch das mittlere Management trotz Karriereunsicherheit ganz gut mit dem Shareholder-Value arrangiert hat und sich – wieder einmal – soziologischer Alarmismus nicht bestätigt hat, oder ob die Konflikte auf anderen als auf den prognostizierten Wegen zum Tragen kommen, ist eine Frage an die Forschung.

In der Zusammenschau haben beide Tagungen eines deutlich gemacht: Anders als in der Vergangenheit liegen, bei allem weiterhin bestehenden Forschungsbedarf, heute eine ganze Reihe überzeugender empirischer Analysen aus der Arbeits- und Industriosozologie sowohl zur Arbeit *im* Finanzsystem als auch zur Arbeit *des* Finanzsystems vor. Dies gilt sowohl für die Arbeit in Banken und Versicherungen, in Ratingagenturen, in Unternehmensberatungen und für die Rationalitäten anderer Finanzmarktakteure vorliegen als auch für Folgen des Finanzmarktkapitalismus oder der Finanzialisierung der Arbeit des Managements realwirtschaftlicher Unternehmen. Darüber hinaus zeigten die Analysen und Diskussionen sehr deutlich, dass die aktuelle Krise keineswegs, wie in den politischen Debatten häufig suggeriert, das Ergebnis individuellen Fehlverhaltens einzelner Banker und Manager ist, sondern auf Strukturen beruht, die schon seit einigen Jahren unter den Stichworten Finanzmarktkapitalismus, Shareholder-Value-Kapitalismus und Auflösung der Deutschland AG diskutiert werden. Die in der gesellschaftlichen Regulierung des zeitgenössischen Kapitalismus verankerten strukturellen Voraussetzungen der aktuellen Entwicklungen herauszuarbeiten, gehört zu den dringendsten Aufgaben der Arbeits- und Industriosozologie als Teildisziplin.

Forschungsprojekt: balance.arbeit. Vom reaktiven Störungs- zum prospektiven Ressourcenmanagement. Kompetenz und Poolvalenz zur internen Flexibilisierung

Thema des Projekts sind die Anforderungen an interne Flexibilität in den Unternehmen und deren konkrete Umsetzung. Während die Notwendigkeit von Planungswissen zur Stabilisierung und Standardisierung der Betriebsabläufe in Theorie und Praxis fest verankert ist, gilt dies nicht für das flexible Reagieren auf Kundenwünsche oder auf Störungen. Diese Anforderung muss oft nebenher und „inoffiziell“ erfüllt werden, nicht selten gegen die etablierte Standardisierungslogik. Auf der Planungsebene spielt sie kaum eine Rolle.

Der übliche Umgang mit Störungen im Produktionsprozess kann als „reaktives Störungsmanagement“ bezeichnet werden: Erst wenn die Störung eingetreten ist, wird reagiert. Effektiver und nachhaltiger ist jedoch ein „prospektives Ressourcenmanagement“: Vorausschauend werden Ressourcen geschaffen, um die Flexibilitätsanforderungen bewältigen zu können. Das Projekt trägt dazu bei, theoretische Ansätze und praxisadäquate Umsetzungsideen für ein solches prospektives Ressourcenmanagement zu entwickeln.

Als zentrale Flexibilitätsressource identifiziert balance.arbeit die erfahrungsbasierten Dispositionsfähigkeiten der Mitarbeiter – und die Fähigkeit der Organisation, dieses Potenzial zu nutzen und zu fördern. Flexibilitätskompetenz oder „Flexability“, das Ausbalancieren im Spannungsfeld von Stabilität und Flexibilität, bringen die Beschäftigten schon heute täglich auf. Zukünftig geht es darum, mittels eines umfassenden Qualifikations- und Gestaltungsmodells alle Mitarbeiter systematisch zu solcher „Balancearbeit“ zu befähigen.

Ausgangspunkt der interdisziplinären Analyse sind die Tätigkeiten und Fähigkeiten von „Best-Performers“, also von Arbeitskräften, die schon heute in hohem Maße Balancearbeit leisten. Sie bilden die Basis für eine systematische Bestimmung der Anforderungen an eine personelle, kollektive und organisationale Flexability und der Dimensionen von Balancearbeit. Die Forschung konzentriert sich auf die Erfahrung und das Arbeitsvermögen dieser Beschäftigten: auf implizite Fähigkeiten, informelle Prozesse, erfahrungsbasiertes Wissen. Aus dieser Analyse werden Anforderungsdimensionen für die Aufgaben eines Flexability-Managements entwickelt. Ein zentrales Ergebnis wird ein gestuftes Konzept zur systematischen Entwicklung von Flexibilitätskompetenz sein.

Durchführende Stelle: Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung – ISF München.

Projektteam: PD Dr. Sabine Pfeiffer, Stefan Sauer

Koordination: Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, Arbeitsgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie

Kooperationspartner:

- Unternehmenspartner: CAS Software AG, Linde Material Handlung, Mikado AG, Zahoransky AG
- Forschungspartner: Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, GALA Gesellschaft aufgabenorientiertes Lernen für die Arbeit e.V.

Förderung: Aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.
Betreuung: Projektträger im DLR Arbeitsgestaltung und Dienstleistungen

Laufzeit: September 2009 bis April 2013

Kontakt: sabine.pfeiffer@isf-muenchen.de, stefan.sauer@isf-muenchen.de

Arbeits- und Industriesoziologische Studien
Jg. 2, Heft 2, Dezember 2009, S. 93-94

Forschungsprojekt: BOPS - Beruflichkeit, Organisations- und Personalentwicklung im Spannungsfeld von Restrukturierung und Kompetenzsicherung

Das Verbundprojekt erforscht die Bedingungen, unter denen moderne Konzepte der beruflichen Bildung angesichts der Veränderungen in einer sich wandelnden Arbeitswelt weiterhin zu einem sozial verträglichen Ausgleich von Stabilität und Flexibilität im Betrieb beitragen können. Trotz aller Problemfelder ist die berufliche Erst- und Weiterbildung innerhalb des dualen Berufsausbildungssystems nach wie vor das vorherrschende Modell zur Rekrutierung von Fachkräften. Allerdings haben sich in den letzten Jahren die Strukturen innerhalb der Gesellschaft, in der internationalisierten Ökonomie und in den Unternehmen und damit die Bedingungen für den Aufbau und langfristigen Erhalt von Qualifikationen grundlegend geändert. Im Zentrum des Projekts stehen drei innovative Modelle einer vorausschauenden Personal- und Organisationsentwicklung in Unternehmen. Der Zielsetzung des Herausarbeitens von Rahmenbedingungen und der Kriterien, nach denen Unternehmen ihre Personal- und Organisationsentwicklung ausrichten, folgt das Verbundprojekt durch die Analyse und den Vergleich der Personal- und Organisationsentwicklung in unterschiedlichen Branchen und Wirtschaftsunternehmen.

Den empirischen Kern des Projekts bilden drei Untersuchungsfelder zur Neuausrichtung der betrieblichen Personal- und Organisationsentwicklung, die von den wissenschaftlichen Forschungsinstituten arbeitsteilig in verschiedenen Wirtschaftsbranchen (Öffentlicher Dienst, Einzelhandel, Metall- und Elektroindustrie) bearbeitet werden.

In einem ersten Ansatz „Versetzungsteams im öffentlichen Dienst und in der privaten Wirtschaft“ wird durch organisatorische Maßnahmen – wie beispielsweise die Bildung von unternehmensinternen Arbeitsagenturen – die Vermittlung von Personal auf dem internen Arbeitsmarkt verbessert, um Freisetzungen zu verhindern und Qualifizierungsmaßnahmen zu koordinieren (Teilvorhaben IAQ Duisburg-Essen und Universitätsklinikum Köln).

In einem zweiten Ansatz „Aufstiegs- und Karrierewege im Handel“ werden betriebliche Konzepte zur Förderung beruflicher Karrieren sowie branchenspezifische Aufstiegsfortbildungen im Einzelhandel daraufhin überprüft, inwieweit sie geeignet sind, den in quantitativer und qualitativer Hinsicht benötigten Fach- und Führungskräftenachwuchs zu sichern (Teilvorhaben IAQ Duisburg-Essen).

In einem dritten Ansatz werden die Strukturprinzipien von „Unternehmensübergreifenden Lernallianzen“ (Ausbildungsk Kooperationen sowie –verbünde von selbstständigen Unternehmen innerhalb der Region und/oder Branche) in der Metall- und Elektroindustrie ausgelotet. Dabei werden Bedingungen untersucht, wie diese Ausbildungspartnerschaften sich verändern und langfristig gesichert werden (Teilvorhaben ISF München).

Im Rahmen quantitativer Analysen und auf der Grundlage bestehender Datensätze wird in einer Querschnittsfragestellung der Verbreitung der innovativen Ansätze der Organisations- und Personalentwicklung nach Unternehmenstypen und Wirtschaftszweigen nachgegangen (Teilvorhaben Universität Bamberg).

Durchführende Stellen: Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen; Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V., ISF München; Professur für Arbeitswissenschaft, Universität Bamberg

Projektteam: Dr. Dorothea Voss-Dahm, Gernot Mühge; Christine Franz (IAQ), Prof. Dr. Olaf Struck, Matthias Dütsch (Universität Bamberg), Dr. Klaus Schmierl (ISF)

Projektleitung: Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen

Förderung: Das Vorhaben wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung im Rahmen der Förderinitiative „Balance von Flexibilität und Stabilität in einer sich wandelnden Arbeitswelt“ gefördert. Betreut wird das Projekt vom Projektträger im DLR, Arbeitsgestaltung und Dienstleistungen.

Laufzeit: 06/2009 bis 04/2013

Kontakt: dorothea.voss-dahm@uni-due.de, klaus.schmierl@isf-muenchen.de und www.bops-projekt.de

Forschungsprojekt: Evaluation der Leistungen zur Beschäftigungsförderung nach §16e SGB II: Operationalisierung und Exploration von Beschäftigungsfähigkeit und gesellschaftlicher Teilhabe

Langzeitarbeitslosigkeit hat negative Auswirkungen auf die betroffenen Personen, die sich wechselseitig oft reproduzieren und zu einem dauerhaften Verbleib im Hilfebezug führen können. Dazu zählen unter anderem: begrenzter Zugang zu ökonomischen Ressourcen, Gefährdung der Beschäftigungsfähigkeit, Ausschluss von gesellschaftlicher Teilhabe.

Beschäftigungsförderung nach §16e SGB II sieht für diese Personengruppe besondere Leistungen vor, nämlich „Beschäftigungszuschüsse“ an den Arbeitgeber als Ausgleich für „zu erwartende Minderleistungen“. Unter welchen Bedingungen können die so geförderten Arbeitsverhältnisse langfristig zu einer Steigerung des Arbeitsvermögens der Betroffenen beitragen und sie damit in die Lage versetzen, an der Erwerbswelt teilzuhaben? Diese Frage steht im Zentrum des Projekts.

Die Analyse kann sich hier nicht auf das Erwerbsleben allein beschränken. Nicht nur das spezifische Arbeitsumfeld geförderter Beschäftigung, sondern auch die individuelle biografische Perspektive der Betroffenen, ihre biografischen Pläne und ihr Selbstbild sind wesentlich für die Bildung von Arbeitsvermögen. Lebensweltliche Aktivitäten wie die Integration in private soziale Netzwerke oder das Engagement in sozialen, kulturellen und Bildungstätigkeiten spielen eine bedeutsame Rolle. Dabei bestehen Interdependenzen zwischen den Aktivitäten in der Erwerbs- und der Lebenswelt.

Die qualitativ angelegte Explorationsstudie untersucht in einer Längsschnittperspektive: Unter welchen Bedingungen fördern oder behindern die Leistungen nach §16e SGB II die gesellschaftliche Teilhabe und die Entwicklung von Arbeitsvermögen? Welche Optionsräume eröffnen sich für die Betroffenen? Wie gestalten sich die Interdependenzen zwischen Erwerbs- und Lebenswelt? Unterscheidet sich die Genese von Arbeitsvermögen in geförderter Beschäftigung von derjenigen in marktvermittelter „regulärer“ Beschäftigung?

Zentrale Dimensionen der Untersuchung sind die Entwicklung biografischer Perspektiven, die Entwicklung von Arbeitsvermögen, die funktionale und soziale betriebliche Integration, die soziale und kulturelle Teilhabe und die Entwicklung sozialer Netzwerke.

Durchführende Stelle: Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung – ISF München

Projektteam: PD Dr. Sabine Pfeiffer, Petra Schütt, Tobias Ritter

Projektpartner: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Förderung: Aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Vom IAB finanziertes Teilprojekt der „Evaluation der Leistungen der Beschäftigungsförderung nach §16e SGB II“

Laufzeit: Juli 2009 bis Dezember 2010

Kontakt: sabine.pfeiffer@isf-muenchen.de, petra.schuett@isf-muenchen.de,
tobias.ritter@isf-muenchen.de

Arbeits- und Industriosozilogische Studien
Jg. 2, Heft 2, Dezember 2009, S. 96

Forschungsprojekt: Konsumentenarbeit. Zur Einbindung der Arbeitskraft von Konsumenten in den betrieblichen Produktionsprozess

Untersuchungsgegenstand des Projekts ist die zunehmende systematische Einbindung der Arbeitskraft von Konsumenten in betriebliche Prozesse durch Verlagerung von Funktionen auf private Kunden von Unternehmen bzw. auf private Nutzer von Unternehmensangeboten im Internet. Zentrales Ziel des Vorhabens ist es empirisch zu untersuchen, wie, warum und mit welchen Auswirkungen Betriebe dies praktizieren und sich Konsumenten daran beteiligen.

Als empirische Grundlage dienen komplexe Betriebsfallstudien in ausgewählten Bereichen mit Fokus auf neue internetvermittelte Formen des Zugriffs auf Arbeitsleistungen von Konsumenten:

Analysiert werden betriebliche Strategien der produktiven Nutzung und wirtschaftlichen Verwertung privater Arbeit und deren Folgen für die Unternehmen. Komplementär dazu sollen die Motivationen und Nutzungspraktiken bei den sich an den entsprechenden betrieblichen Angeboten beteiligenden Konsumenten erfasst werden. Im Wechselspiel mit den empirischen Arbeiten erfolgt die Entwicklung eines in Bezug auf den Untersuchungsgegenstand erweiterten Verständnisses der zentralen arbeitssoziologischen Konzepte „Betrieb“ und „Arbeit“.

Durchführende Stelle: Technische Universität Chemnitz, Professur Industrie- und Techniksoziologie

Projektteam: Dipl.Soz. Tabea Beyreuther, Dipl.Soz. Christian Eismann, Dipl.Soz. Sabine Hornung, Dr. Frank Kleemann, Prof. Dr. G. Günter Voß

Projektleitung: Prof. Dr. G. Günter Voß, Dr. Frank Kleemann

Förderung: DFG

Laufzeit: 2009 – 2011

Kontakt: guenter.voss@phil.tu-chemnitz.de

Forschungsprojekt: Implizite Verträge unterschiedlicher Beschäftigtengruppen angesichts gewandelter Arbeitsvertragsformen – Reziprozität in Tauschbeziehungen aus Inhalts- und Prozessperspektive

Wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklungen haben einen Wandel der Arbeitsverhältnisse zur Folge. Neben die herkömmlichen Normalarbeitsverhältnisse treten neue, flexiblere Formen des Tausches von Arbeitskraft gegen Entgelt. Ob sich zugleich auch die impliziten Verträge zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verändern, welche über den juristischen Arbeitsvertrag hinausgehende wechselseitige Erwartungen und wahrgenommene Verpflichtungen umfassen, wird im Rahmen des Forschungsprojektes untersucht. Das Vorhaben zielt darauf ab, mögliche Veränderungen zu analysieren, indem die impliziten Verträge unterschiedlicher Beschäftigtengruppen empirisch erfasst und gegenübergestellt werden.

Fragestellung: Das Projekt befasst sich zum einen mit der Frage nach den Reziprozität begründenden Tauschinhalten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern in transaktionalen respektive relationalen formalen Vertragsverhältnissen. Zum anderen sind die dahinter liegenden Abwägungs-, Aushandlungs- und Entwicklungsprozesse zu identifizieren, die zur Herausbildung von Reziprozitätsvorstellungen im Arbeitsverhältnis führen. Zielsetzung ist es, die Austauschnormen in den Arbeitsbeziehungen zu untersuchen und zugleich die Aushandlungsmechanismen und Reziprozitätsbewertungen unter den Vertragspartnern zu erschließen.

Forschungsmethoden: Im Rahmen einer qualitativen Herangehensweise werden in einem ersten Schritt die impliziten Verträge unterschiedlicher Beschäftigtengruppen untersucht und kontrastierend gegenübergestellt: einerseits Normalarbeitnehmer mit eher relationalen Verträgen, andererseits Arbeitskräfte in flexiblen, eher transaktionalen Vertragsarrangements. Die Untersuchung der Beschäftigten unter Normalarbeitsbedingungen bezieht sich vornehmlich auf die Branchen Maschinenbau, Chemie- und Elektroindustrie. Arbeitskräfte in flexiblen Beschäftigungsverhältnissen werden in Branchen, wie z. B. der Medien, der Informationstechnologien sowie der Beratung vermutet.

Im Rahmen von leitfadengestützten Interviews mit den Beschäftigten werden Stationen der Berufsbiographie, persönliche Wertorientierung, Arbeitsidentität, Charakteristika der Tauschbeziehung, allgemeine Erwartungen, ausgehandelte Versprechungen sowie der Umgang mit Enttäuschungen thematisiert.

In einem zweiten Schritt wird die Perspektive der Unternehmen erfasst, indem spiegelbildliche Interviews mit Personalverantwortlichen geführt werden. Die Auswertung der Interviews erfolgt mit Hilfe der qualitativen Inhaltsanalyse sowie ergänzenden Fallportraits.

Im letzten Schritt geht es darum, Übereinstimmungen bzw. Unstimmigkeiten zwischen Individuums- und Organisationsperspektive zu analysieren, indem ermittelt wird, ob und in welchem Ausmaß die sich in impliziten Verträgen ausdrückenden Erwartungen von Individuen und sie beschäftigenden Organisationen korrespondieren.

Anvisiert ist die Herausarbeitung von Mustern im Hinblick auf die implizite Vertragsgestaltung und Reziprozitätserwartungen, um gegebenenfalls Typen von impliziten Verträgen zu identifizieren, die sich jedoch nicht notwendigerweise an den formalen Vertragskonstellationen orientieren müssen.

Die Ergebnisse der Forschung sollen darüber hinausgehend Hinweise darauf geben, wie das Transformationsproblem der Arbeit vor dem Hintergrund gewandelter Bedingungen in verschiedenen formalen Vertragsarrangements gelöst werden kann.

Durchführende Stelle: Lehrstuhl für Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung am Institut für Arbeitswissenschaft der Ruhr-Universität Bochum

Projektteam: Prof. Dr. Heiner Minssen, Dr. Pamela Wehling, Sonja Teupen

Kooperationspartner: Lehrstuhl für Arbeitsmanagement und Personal am Institut für Arbeitswissenschaft der Ruhr-Universität Bochum

Förderung: DFG

Laufzeit: 2009 - 2011

Kontakt: pamela.wehling@rub.de

Forschungsprojekt: „LANCEO – Balanceorientierte Leistungspolitik: Ansätze zur leistungspolitischen Gestaltung der Work-Life-Balance“

Das Verbundprojekt „Lanceo“ untersucht betriebliche Leistungspolitik als zentrales Feld zum Verständnis aktueller Probleme der Work-Life-Balance sowie zu deren Gestaltung. Unter „Work-Life-Balance“ wird dabei die Antwort auf die Frage verstanden, wie in einer flexiblen Arbeitswelt das Verhältnis von „Arbeiten“ und „Leben“ so gestaltet werden kann, dass Leistungsfähigkeit und Lebensqualität nicht im Widerspruch zueinander stehen, sondern sich vielmehr wechselseitig verstärken.

Aktuelle Herausforderungen für die Work-Life-Balance liegen in einem Umbruch in den betrieblichen Prinzipien der Leistungssteuerung, die ein neues Verhältnis von Zeit und Leistung implizieren. Unter Bedingungen ergebnisorientierter, „indirekter“ Steuerungsprinzipien sind nicht länger die vorhandenen Ressourcen und die Leistungsfähigkeiten der Beschäftigten, sondern vielmehr marktorientierte Benchmarks und abstrakte Renditeerwartungen der zentrale Bezugspunkt für die Definition von Leistungs- und Ergebniszielen. Zugleich wird die Bewirtschaftung von Zeitmengen tendenziell ersetzt durch eine Ökonomie der Zeitpunkte.

Dies bedeutet, dass der gewohnte Ansatz, Work-Life-Balance in erster Linie über Instrumente der Arbeitszeitpolitik zu gestalten, ins Leere laufen kann. Vielmehr müssen die Prinzipien und Instrumente der Leistungssteuerung selbst in den Mittelpunkt gestellt werden.

Hier setzt das Verbundvorhaben „Lanceo“ an: Sein zentrales Ziel besteht darin, betriebliche Maßnahmen und individuelle Kompetenzen, die zu einer ausgewogeneren Work-Life-Balance von Beschäftigten führen, zu entwickeln und systematisch aufeinander zu beziehen. Der zentrale Ansatzpunkt ist dabei die betriebliche Leistungspolitik. Im Zentrum der Projektarbeiten steht daher die Entwicklung eines Gestaltungskonzepts balanceorientierter Leistungspolitik. Das konkrete Gestaltungsfeld sind die Instrumente, Methoden und Verfahren der unmittelbaren Leistungssteuerung in verschiedenen Tätigkeits- bzw. Unternehmensfeldern sowie die Entwicklung der individuellen Kompetenzen zum gelungenen Umgang mit den widersprüchlichen Anforderungen aus Arbeit und Leben. Das Projekt berücksichtigt dabei insbesondere die Mehrdimensionalität von Work-Life-Balance: Es geht nicht nur um die Balance von Ergebnisvorgaben und Arbeitszeit, sondern darum, alle Dimensionen von Leistungssteuerung und des Verhältnisses von Arbeit und Leben in eine ausgewogene und sozial nachhaltige Relation zu bringen: Arbeitszeit und „Lebenszeit“, Anforderungen und Ressourcen, aber auch zu erbringende Leistung und (materielle und immaterielle) Anerkennung, heutige Anstrengung und die Perspektiven zukünftiger Entwicklung, Verausgabung und Erholung sowie Quantität und Qualität von Arbeit.

Durchführende Stelle: Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. – ISF München (Verbundkoordination), Institut für Autonomieforschung – Cogito e.V., Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, Arbeitsgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie am Institut für Psychologie, Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, Professur für

Betriebswirtschaftslehre, insbes. Organisation und Personal, Endress + Hauser GmbH & Co. KG, Maulburg

Projektteam: Dipl.-Psych. Carolina Bahamondes Pavez, Prof. Dr. Thomas Breisig, Dr. Wolfgang Dunkel, Dr. Nick Kratzer, Jürgen Laimer, Dr. Wolfgang Menz, Dipl.-Soz. Sarah Nies, Dr. Stephan Hinrichs, Dr. Klaus Peters, Jörg Stadlinger, Dr. Gerlinde Vogl, Barbara Wilde

Förderung Bundesministeriums für Bildung und Forschung, Mittel des Europäischen Sozialfonds. Betreut wird das Projekt vom Projektträger im DLR Arbeitsgestaltung und Dienstleistungen

Laufzeit: 1. August 2009 bis 30. April 2013

Kontakt: wolfgang.menz@isf-muenchen.de

Arbeits- und Industriesoziologische Studien
Jg. 2, Heft 2, Dezember 2009, S. 101

Forschungsprojekt: Produktionsforschung 2020

Im Auftrag des BMBF bearbeitet der Lehrstuhl Wirtschafts- und Industriesoziologie der TU Dortmund in Kooperation mit ca. 20 Forschungseinrichtungen und Unternehmen sowie dem VDMA eine Studie unter dem Titel „Produktionsforschung 2020“. Das Konsortium wird vom Institut für Produktionsmanagement, Technologie und Werkzeugmaschinen (PTW) der Technischen Universität Darmstadt koordiniert. Das Ziel ist die Entwicklung eines neuen produktionstechnologischen Forschungsprogramms des BMBF, das das bisherige Rahmenkonzept „Forschung für die Produktion von morgen“ ab 2011 ablösen soll.

Die Produktionsforschung leistet einen wesentlichen Beitrag zur Steigerung der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes. In Zeiten struktureller Umbrüche kommt ihr eine besonders wichtige Aufgabe zu. Gefragt sind eine aktive und vorausschauende Technologieentwicklung und die rasche Reaktion auf den sozialen und ökologischen Wandel, damit die industrielle Produktion auch langfristig im Wettbewerb bestehen und sich den stets neuen Anforderungen stellen kann. In sechs Arbeitsgruppen sollen die standortrelevanten Wettbewerbsfaktoren ermittelt, der Handlungsbedarf abgeleitet und der Forschungsbedarf ermittelt werden. Der Lehrstuhl Wirtschafts- und Industriesoziologie ist gemeinsam mit dem Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO), Stuttgart, für das Arbeitspaket „Qualifikation und Wissen“ verantwortlich.

Durchführende Stelle: Technische Universität Dortmund, Lehrstuhl Wirtschafts- und Industriesoziologie

Projektteam: Prof. Dr. Hartmut Hirsch-Kreinsen, Dr. Jörg Abel, Dr. Peter Ittermann

Projektleitung: Technische Universität Darmstadt, Institut für Produktionsmanagement, Technologie und Werkzeugmaschinen (PTW) (Koordinator)

Förderung: BMBF

Laufzeit: 2/2009 bis 12/2009

Kontakt: joerg.abel@tu-dortmund.de

Forschungsprojekt: TRUST – Teamwork in unternehmensübergreifenden Kooperationen

Hochqualifizierte Wissens- und Entwicklungsarbeit ist in der Automobilindustrie fast ausschließlich Projektarbeit. Dabei kooperieren verschiedene Unternehmen, Fachdisziplinen und Unternehmenskulturen. Die Interessen der Partner können sich unterscheiden und teilweise widersprüchlich sein. Solche heterogenen Kooperationen stellen besonders kleine und mittelständische Unternehmen vor immer wieder neue Anforderungen und Risiken.

Vertrauen ist in solchen Projekten unerlässlich, um die Kooperation fruchtbar zu gestalten und die Kreativität und Stabilität der Prozesse zu erhöhen. Situativ können aber Loyalitätskonflikte und Macht- und Ressourcenkämpfe zwischen den Partnern auftreten.

Deshalb ist Projektarbeit gerade in global organisierter Kooperation Gegenstand weit reichender organisatorischer, juristischer und technischer Formalisierung. Diese Formalisierung wirkt aber oft nicht nur vertrauensförderlich, sondern auch vertrauensverhindernd, etwa durch übertriebene Kontrolle und ausufernden Aufwand. Es fehlen bisher konkrete Handlungsempfehlungen, wie die Spannungen zwischen Flexibilität, Stabilität und Vertrauen aufgelöst werden können.

Das Projekt erforscht, wie Vertrauen in unternehmensübergreifenden Projekten bei möglicherweise wechselnder Konstellation der Partner generiert werden kann. Drei Faktoren stehen dabei im Blickpunkt: die verschiedenen Arten von Projektorganisation und -struktur, die Regulierung der Projektorganisation auf formeller und informeller Ebene und die Rolle des Vertrauens in der Zusammenarbeit. Es geht darum, wie Vertrauen entsteht und immer wieder neu gebildet wird, wie eine vertrauensförderliche Projektorganisation aussieht und welche Kompetenzen die Mitarbeiter dafür benötigen.

Diese Fragen werden gemeinsam mit Zulieferunternehmen der Automobilindustrie untersucht. Dabei stehen die impliziten Fähigkeiten der Beschäftigten in der Teamarbeit im Mittelpunkt – sowohl im Umgang mit formalen Strukturen als auch jenseits davon. Es geht um die Ausprägungen von Erfahrungswissen und Arbeitsvermögen im alltäglichen Innovationshandeln und um deren Rolle beim Aufbau von Vertrauen in Kooperationsprozessen.

Durchführende Stelle: Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung – ISF München.

Projektteam: PD Dr. Sabine Pfeiffer, Stefan Sauer

Koordination: Technische Universität Darmstadt, Fachgebiet Arbeit, Technik und Gesellschaft am Institut für Soziologie

Kooperationspartner:

- Unternehmenspartner: Marquard GmbH, EM engineering methods AG, Umicore AG & Co. KG, Brose Fahrzeugteile GmbH & Co. KG, Mann + Hummel GmbH, ZF Sachs AG
- Beratungs- und Verbandspartner: VIA Consult GmbH & Co. KG, RLE Rhein Main Produktentwicklungsgesellschaft GmbH, IG Metall Vorstand, Abt. Bildungspolitik, Zentralverband der Elektro- und Elektronikindustrie (ZVEI)
- Forschungspartner: Technische Universität Darmstadt, Fraunhofer Institut für Arbeitswissenschaft und Organisation IAO

Förderung: Aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Europäischen Sozialfonds. Betreuung: Projektträger im DLR Arbeitsgestaltung und Dienstleistungen

Laufzeit: August 2009 bis Juli 2013

Homepage: www.trust-teamwork.de

Kontakt: sabine.pfeiffer@isf-muenchen.de, stefan.sauer@isf-muenchen.de

Arbeits- und Industriesoziologische Studien
Jg. 2, Heft 2, Dezember 2009, S. 104-106

Forschungsprojekt: Verred – Vertrauen in flexiblen Unternehmen – reflexiv, erfahrungsbasiert, dynamisch. Neue Verfahren zur Bewältigung der Risiken des Wandels

Warum ist das Thema Vertrauen so wichtig?

Infolge neuer Technologien, Organisationsformen und gewandelter Werte hat das Thema Vertrauen in vielen Unternehmen in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen: Die Verringerung hierarchischer Kontroll- und Überwachungsinstrumente kann nicht ohne Vertrauen realisiert werden.

Warum ein Projekt zum Thema Vertrauen?

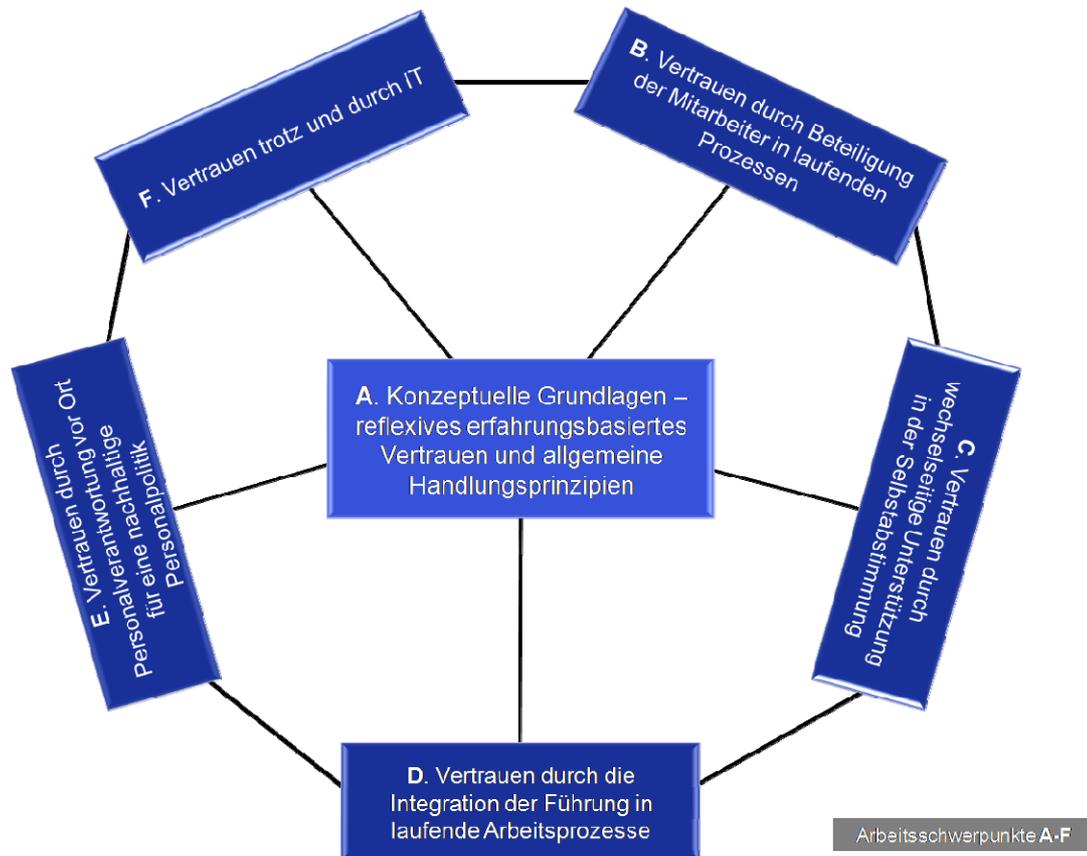
Die Entstehung von Vertrauen ist an stabile personenbezogene soziale Beziehungen und ein weitgehend stabiles organisatorisches Umfeld gebunden. Durch die Reorganisation in Unternehmen werden jedoch soziale Rahmenbedingungen, die traditionell Vertrauensbeziehungen ermöglicht haben, infragegestellt. Ziel des Projekts ist die Entwicklung einer neuen reflexiv (gezielt geförderten) erfahrungsbasierten Vertrauensbeziehung in einer dynamischen Umwelt.

Was soll im Projekt gemacht werden?

In dem Projekt werden verschiedene Schwerpunkte bearbeitet, die von theoretischer Grundlagenarbeit bis hin zur Entwicklung spezifischer Organisationsmodelle und Gelegenheitsstrukturen reichen.

Konzeptuelle Grundlagen und allgemeine Handlungsprinzipien für ein reflexives und erfahrungsbasiertes Vertrauen

Vertrauen ist keine fraglose Selbstverständlichkeit (mehr), die sich weitgehend ungeplant ergibt (traditionelle Perspektive der „trust relations“). Im Rahmen einer flexiblen Organisation müssen Vertrauensbeziehungen in besonderer Weise „gewollt“ und entwickelt werden. Anstelle eines nur präreflexiven Vertrauens (Luhmann) ist nun eine neue reflexive Vertrauenskultur notwendig. In einem dynamischen Umfeld bestehen jedoch besondere Schwierigkeiten Vertrauen aufzubauen. Die Forschungsfrage ist daher, in welcher Weise es möglich ist, in einem dynamischen Umfeld bewusst solche Erfahrungsräume zu gestalten, auf deren Grundlage Vertrauen entstehen kann. Wir knüpfen diesbezüglich an neuere Forschungen zur Rolle des Erfahrungswissens und impliziten Wissens an. Darüber hinaus ist der Frage nachzugehen, in welcher Weise es notwendig und möglich ist, die Entwicklung neuer Vertrauensbeziehungen durch die Festlegung allgemeiner verbindlicher Handlungsgrundsätze zu flankieren. Wesentlich erscheint hierbei, dass die Unternehmen als ein für sie verbindliches Handlungsprinzip die soziale Verantwortung für die Bewältigung von Ambivalenzen und Risiken des organisatorischen Wandels verankern.



Eine reflexive Vertrauenskultur soll erprobt und in den Unternehmen verankert werden durch:

- eine Beteiligung der Mitarbeiter nicht nur bei der Planung, sondern in den laufenden Prozessen der konkreten Realisierung von Veränderungen
- die wechselseitige Unterstützung der Beschäftigten in informellen Prozessen der selbstgesteuerten Kooperation und Abstimmung
- die Integration der Führung in laufende Arbeitsprozesse, so dass sie sich ein Bild von den informellen Leistungen der Beschäftigten machen kann
- das Praktizieren und Demonstrieren von Personalverantwortung durch die Vorgesetzten vor Ort
- eine effektivere Gestaltung der systemischen IT vermittels einer aktiven Einbindung der Mitarbeiter in Planungs- und Gestaltungsprozesse

Durchführende Stelle: ISF München e.V.

Projektteam: Prof. Dr. Fritz Böhle, Dr. Annegret Bolte, Dr. Stephanie Porschen, Dr. Sabine Pfeiffer, Dipl.-Soz. Stefan Sauer, Dipl.-Soz. Judith Neumer

Förderung: Dieses Vorhaben wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sowie des Europäischen Sozialfonds unter dem Förderkennzeichen 01FH09036 gefördert.

Laufzeit: 01.07.2009 – 30.04.2013

Kooperationspartner: CAS Software AG, Glomb Feinblechbearbeitung GmbH
& Co. KG, Maschinenbau Jessenitz GmbH
Kontakt: judith.neumer@isf-muenchen.de

Arbeits- und Industriepsychologische Studien
Jg. 2, Heft 2, Dezember 2009, S. 107

Forschungsprojekt: Ökonomie mit Vielfalt, im Rahmen des Bundesprogrammes XENOS – Integration und Vielfalt

Kann Vielfalt (bzw. Diversity) in Unternehmen ökonomisch sichtbar und nutzbar gemacht werden? Sind die (zum organisationalen Überleben) notwendigen Selektionsmechanismen in Organisationen rational sinnvoll zu begründen, oder ist es rational(er) neue Wege zum Umgang mit Diversitäten zu erschließen?

Seit dem 1. August 2009 bearbeitet der Lehrstuhl für Arbeitsorganisation und -gestaltung als Konsortialführer das Projekt "Ökonomie mit Vielfalt", das im Rahmen des Bundesprogrammes XENOS – Integration und Vielfalt angesiedelt ist.

Um den ökonomischen Wert von Vielfalt konkret sichtbar und nutzbar machen zu können, wird ein Beratungs- und Trainingsprozess konzipiert, der pilothaft mit neun kleinen und mittleren Unternehmen im Ruhrgebiet erprobt und evaluiert werden soll. So wird bisher ungenutztes Marktpotenzial – das durch teilweise diskriminierende Selektionsmechanismen bisher übersehen wird – identifiziert und an die sich beteiligenden Unternehmen kommuniziert. Eine argumentative Verzahnung innerorganisatorischer Strukturen mit einer Abbildung des Marktes soll dabei den beteiligten Unternehmen brachliegende Potenziale aufzeigen.

Durch eine breit angelegte Evaluationsmethodik erweitert dieses Projekt bestehende Diversity-Ansätze, die häufig kaum über einen appellativen und normativen Charakter hinaus reichen und somit selten nachhaltig Bestand haben. Die Erfahrungen der dadurch erzeugten „Good-Practice“-Beispiele fließen in ein Ausbildungskonzept für MultiplikatorInnen und das Modul „Diversitymanagement“, das am Institut für Arbeitswissenschaft der Ruhr-Universität Bochum implementiert und umgesetzt wird.

Durchführende Stelle: Ruhr-Universität Bochum, Institut für Arbeitswissenschaft, Lehrstuhl für Arbeitsorganisation- und Arbeitsgestaltung und weitere Partner

Projektteam: Patricia Schütte M.A., Dipl.-Soz. Wiss. Mara Erlinghagen

Projektleitung: Prof. Dr. Heiner Minssen, Dr. Pamela Wehling

Förderung: 7. RP der EU

Laufzeit: 2009 – 2012

Kontakt: mara.erlinghagen@rub.de, patricia.schuette@rub.de

Arbeits- und Industriosozilogische Studien
Jg. 2, Heft 2, Dezember 2009, S. 108

**Kumulierte Habilitation: Leib – Stoff – Dialektik. Skizzen eines
allgemeinsoziologischen Forschungsprogramms aus der
Perspektive von Arbeit**

Sabine Pfeiffer (ISF München) hat sich habilitiert, die allgemeine "venia legendi" in Soziologie wurde erteilt von der FernUniversität Hagen, Fachbereich Kultur- und Sozialwissenschaften. Der Titel der kumulierten Habilitationsschrift ist "Leib – Stoff – Dialektik. Skizzen eines allgemeinsoziologischen Forschungsprogramms aus der Perspektive von Arbeit". Sie wurde vorgelegt im Dezember 2008. Der Vortrag zur Habilitation "Hunger in der Überflusgesellschaft. Die gesellschaftliche (Nicht-)Bewältigung eines als überwunden geglaubten Phänomens" fand statt am 01. September 2009. Die Gutachter waren Prof. Dr. Dr. Wieland Jäger, Prof. Dr. Uwe Schimank und Prof. Dr. Fritz Böhle.