

*Faust, Michael, Reinhard Bahn Müller und Christiane Fisecker: Das kapitalmarktorientierte Unternehmen. Externe Erwartungen, Unternehmenspolitik, Personalwesen und Mitbestimmung. Berlin: Edition Sigma 2011. 447 Seiten. ISBN: 978-3-8360-8735-3. Preis: € 26,90.*

*Jürgen Beyer*

In der Wissenschaft können Perspektivwechsel dazu beitragen, dass „blinde Flecken“ der bisherigen Forschung erkannt, ungerechtfertigte Generalisierungen vermieden und Fehldeutungen überwunden werden. Das Buch von Michael Faust, Reinhard Bahn Müller und Christiane Fisecker nimmt für sich in Anspruch, eine Schwäche der bisherigen Forschung, durch den Wechsel der Blickrichtung beheben zu können (S. 20). Es nimmt Bezug auf Analysen zur Dynamik des institutionellen Wandels der Finanzmärkte, der Corporate Governance und der Eigentumsverhältnisse in großen deutschen Unternehmen, die den Wandel, aufgrund weitreichender Veränderungen, als „Finanzialisierung“ oder als Übergang zum „Finanzmarkt-Kapitalismus“ (Windolf 2005; Dörre und Brinkmann 2005; Deutschmann 2008; Beyer 2009) beschrieben haben. Der breiten Aufarbeitung des institutionellen und strukturellen Wandels dieser wirtschaftssoziologischen und polit-ökonomischen Analysen steht, nach Ansicht der Autoren bislang „wenig substantielle Forschung über die ‚Wirkungen‘ auf der Unternehmensebene, geschweige denn auf der Ebene der Arbeitsfolgen gegenüber“ (S. 13). Sie gehen daher aus dezidiert arbeits- und industriesoziologischer Sicht der Frage nach, wie zwingend sich Kapitalmarkterwartungen in Unternehmen tatsächlich auswirken. Basierend auf Interviews mit Analysten und Fondsmanagern, Managern des Personal- und Finanzressorts sowie Betriebsräten und gewerkschaftlichen Aufsichtsratsmitgliedern gehen die Autoren der Frage nach, wie kapitalmarktorientierte Maßnahmen in Unternehmen umgesetzt werden und welche alternativen Handlungsmöglichkeiten jeweils verbleiben. Besonders interessiert sie das Interaktionsverhältnis von Personalmanagement, Betriebsratsarbeit und Unternehmensmitbestimmung. Die präsentierten Forschungsergebnisse gehen auf ein Forschungsprojekt zurück, das von der Hans-Böckler-Stiftung finanziert und in Kooperation des Forschungsinstituts für Arbeit, Technik und Kultur (F.A.T.K.) in Tübingen und dem Soziologischen Forschungsinstitut (SOFI) durchgeführt wurde.

Das Buch ist in sechs Kapitel untergliedert. Die Fragestellungen, der theoretische Kontext und das empirisch-methodische Design werden im ersten Kapitel dargelegt. Es folgen vier analytische Kapitel, in denen jeweils Akteure auf unterschiedlichen Ebenen untersucht werden. Diese sind von den Autoren bewusst so aufgebaut worden, dass sie auch für sich gelesen werden können (S. 20). Da sie sich sehr stimmig ergänzen, werden verschiedene Lesezugänge neben der Gesamtlektüre möglich. Kapitel 2 widmet sich der Verdeutlichung der „Kapitalmarktperspektive“, wobei insbesondere Stellungnahmen von Fondsmanagern und Analysten zur Sprache kommen. Kapitel 3 konzentriert sich auf das Management kapitalmarktabhängiger Unternehmen und berichtet davon, wie Vorstandsmitglieder aus verschiedenen Bereichen sowie Verantwortliche aus dem Controlling und der Investment Relations Abteilung die Forderungen der Kapitalmärkte wahrnehmen, welche Handlungsspielräume sie sehen und welche Maßnahmen sie ergreifen, wenn Zielgrößen verfehlt werden. Der Status und Einfluss des Personalmanagements unter den

Bedingungen der Kapitalmarktorientierung ist Gegenstand von Kap. 4. Insbesondere Personalverantwortliche und Betriebsräte kommen in diesem Kapitel zu Wort. Das mehr oder minder spannungsreiche Wechselverhältnis zwischen Mitbestimmung und Shareholder-Value-Orientierung wird schließlich in Kap. 5 behandelt und vornehmlich aus der Perspektive von Arbeitnehmervertretern und Aufsichtsräten betrachtet.

Um es klar zu sagen: Die Wahrnehmung einer verstärkten Ausrichtung der Unternehmen auf die Forderungen der Kapitalmärkte wird von den Autoren mitnichten als reine Fehldeutung entlarvt. Viele der im Buch präsentierten Interviewpassagen machen überaus deutlich, dass der Aktienkurs aus Sicht von Befragten zunehmend wichtiger geworden ist, (S. 170) und Manager sich einem permanenten Druck des Kapitalmarkts ausgesetzt sehen (S. 173). Da Unternehmenübernahmen gefürchtet werden (S. 166) wird von intensiven Kontakten mit Analysten und Investoren berichtet (S. 165). Aus einzelnen Interviews geht auch hervor, dass Kapitalkostenrechnungen zur Regel geworden (S. 192) und Gewinnerwartungen gestiegen sind (S. 193), weshalb sich die Fristen zur Erfüllung von Renditezielen verkürzt haben (S.199) und der Einfluss der Finanzvorstände insgesamt größer wurde (S. 222). Im Personalmanagement werden Forderungen nach einer allgemeinen „Wertorientierung“ demnach durchaus ernst genommen (S. 299) und u. a. kennzahlenorientierte Vergütungs- und Zielvereinbarungssysteme entwickelt (S. 240).

Die Analysen von Faust, Bahnmüller und Fisecker zeigen aber auch, dass sich Kapitalmarktinteressen nicht unvermittelt durchsetzen. Die „Finanzialisierung“ scheint sich einerseits zum Teil unbewusst zu vollziehen, wenn z. B. die Einführung bestimmter Kennzahlen, erhöhter Profitschwellen und betrieblicher Maßnahmen von den Befragten als Wettbewerbsnotwendigkeit wahrgenommen werden, ohne dass sie die Ausrichtung auf den Kapitalmarkt hierfür verantwortlich sehen. Andererseits verdeutlichen die Autoren, dass die Eigentümer eines Unternehmens eine Ausrichtung auf den „Shareholder Value“ auch nicht geradewegs erzwingen oder vorschreiben können. Sie formulieren, vor allem im Schlusskapitel, deutliche Einwände gegen „allzu ‚steile‘ Wirkungshypothesen der Theorien des ‚Finanzmarktkapitalismus‘“ und warnen vor „Dramatisierungen“ und der „Bedingungslosigkeit“ von Hypothesen (S. 420-421). Letztlich wird die Unternehmenspolitik aus Sicht der Autorengruppe stets unter wechselnden Bedingungen ausgehandelt, sodass auch im Finanzmarkt-Kapitalismus Raum für Unternehmens- oder Betriebspolitik verbleibt. Insbesondere im Bereich des Personalmanagements ist die wahrgenommene Distanz zum Kapitalmarkt groß. Die von den Autoren präsentierten Interviewpassagen verdeutlichen, dass die Orientierungen hier in der Regel anders gelagert sind.

Den Autoren ist eine sehr lesenswerte Analyse zur Kapitalmarktorientierung von Unternehmen gelungen, die durch ihr qualitatives Fallstudiendesign in der Tat Wissenslücken schließen hilft. Aufgrund der Befragung höchst unterschiedlicher Akteure, vom Finanzanalyst bis zum gewerkschaftlichen Aufsichtsratsmitglied, können sie ein tiefenscharfes und nuanciertes Bild der Situation kapitalmarktabhängiger Unternehmen zeichnen. Insofern erweist sich der arbeits- und industriesoziologische Zugang als geeignete komplementäre Ergänzung zu den wirtschaftssoziologischen und polit-ökonomischen Perspektiven, die bislang die Debatten zum Finanzmarkt-Kapitalismus und zur Finanzialisierung der Ökonomie prägen. Im Schlusskapitel wird von den Autoren statt der Komplementarität zwar eher die Kritik an den Positionen der Literatur zum Finanzmarkt-Kapitalismus hervorgehoben, was im Hinblick auf eine Betonung der eigenstän-

digen Position Sinn macht, aber der eigentlichen Bedeutung des Buches nicht unbedingt gerecht wird. Aus Sicht des Rezensenten ist nämlich die hinzugewonnene ergänzende Perspektive letztlich die größere Leistung des Buches.