

Zweite SOFI -Tagung „Work in Progress“ am 11. und 12. März 2013

Finanzmarktkapitalismus – Arbeit – Innovation

„Finanzmarktkapitalismus“ ist zu einer Chiffre für eine Reihe von tiefgreifenden Veränderungen in der Wirtschaft, der Welt der Unternehmen und der Arbeit geworden. Die Finanz(markt)krise von 2008, die dadurch ausgelöste allgemeine Wirtschaftskrise und die durch staatliche Krisenbewältigungsversuche (Bankenrettung) maßgeblich mitausgelöste Staatsschuldenkrise haben zuletzt vor allem die fatale Rolle der (Investment)Banken und die Frage der Regulierung der Finanzmärkte in den Vordergrund der wissenschaftlichen und öffentlichen Debatte gerückt. Die sogenannte Realwirtschaft scheint in diesem Zusammenhang eher (mittelbares) Opfer einer entfesselten Finanzbranche, wie jüngst auch prominente Industrievertreter öffentlich kritisierten. Durch diese Akzentverschiebung auf „profit financialization“ ist die „control financialization“ etwas aus dem Blickfeld geraten: nämlich die Einflussnahme von Finanzmarktakteuren auf „produzierende“ Unternehmen und auf die Umstellung von Unternehmensstrategien, die sich unter dem Kürzel „Shareholder Value“ an teils expliziten, teils vermuteten Erwartungen und Forderungen von Aktionären orientiert. Welche Wirkungen hat diese „control financialization“ tatsächlich, die sich in Deutschland vor allem in der sprich-

wörtlichen Auflösung der Deutschland AG und dem Bedeutungsgewinn institutioneller Investoren manifestiert? Welche Auswirkungen auf wirtschaftliches Wachstum, die Innovationstätigkeit von Unternehmen und die Entwicklung von Arbeit und Beschäftigung sind von ihr zu erwarten? Diese Themen wollen wir mit der zweiten SOFI-Tagung „Work in Progress“ im März 2013 ins Zentrum rücken, denn die damit aufgeworfenen Fragen sind noch nicht befriedigend beantwortet. Ermöglicht werden soll auch ein Dialog der an diesen Themen arbeitenden Forscher/Innen über die konzeptionellen Probleme und empirischen Leerstellen der entsprechenden Forschung.

In den Sozialwissenschaften herrscht zwar Konsens darüber, dass der mit Schlagworten wie Shareholder Value, Marktsteuerung oder Vermarktlichung belegte Wandel, der auf eine zunehmende Kapitalmarkt-orientierung zurückgeführt wird, neue Rahmenbedingungen für Arbeit und Beschäftigung sowie für die Innovationsfähigkeit und Wachstumsaussichten der Unternehmen geschaffen hat. Allerdings ist weiterhin strittig, für welche Sektoren der Wirtschaft welche Veränderungen zutreffen und folglich welche Wirkungen zu erwarten sind. Die Bestimmung der

Inhalt:

Titelthema:	Zweite SOFI-Tagung „Work in Progress“: Finanzmarktkapitalismus – Arbeit – Innovation	1
Aus den Projekten:	Beherrscht die Finanzökonomie die produktive Ökonomie?	4
	„Capital as Power“ – Notiz zu einem neuen Forschungsansatz und einer Konferenz	7
	Varianten der Arbeits(re-)organisation im Zuge der Internationalisierung der IT-Industrie	9
	Die Bedeutung von Weiterbildung für subjektiv empfundene Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitszufriedenheit	11
	Der Abschied von der Integrationsfähigkeit? Perspektiven des „arbeitenden Staates“	13
Veröffentlichungen und Vorträge:	Neue Buchveröffentlichung: Kapitalismustheorie und Arbeit	15
	Ausgewählte Vorträge von SOFI-MitarbeiterInnen	15
	Veröffentlichungen von SOFI-MitarbeiterInnen	16
	Personalia	16
	Impressum	2

Fortsetzung von S. 1

Zusammenhänge und Wirkungsketten zwischen den Makro-Phänomenen (Wandel der Institutionen der Wirtschafts- und Finanzsphäre; Eigentümerstrukturen der großen Unternehmen; Leitbilder des Managements) und den oft isolierten empirischen Befunden zur Entwicklung von Arbeit, Beschäftigung und Innovation auf Feld-/Branchen bzw. Unternehmens- und Betriebsebene wirft weiterhin theoretisch große Probleme auf und ist empirisch nur sehr unzureichend eingeholt. Entsprechend bleiben „große“ Trendaussagen über die Existenz und Wirkungsweise des Finanzmarktkapitalismus (wie etwa: Ende des Managerkapitalismus, Kurzfristorientierung, Raubbau an den „Human Resources“; Innovations- und Wachstumsschwäche) ebenso umstritten wie die (oft pauschale) Zurechnung aller Veränderungen von Arbeit und Innovationsfähigkeit auf „Finanzmarktkapitalismus“ oder „Shareholder Value“.

In dieser anhaltenden sozialwissenschaftlichen Kontroverse sind also noch viele Fragen offen, zu denen wir auf der Tagung unterschiedliche Positionen und Beiträge in die Diskussion bringen wollen. Dabei wollen wir alle Beteiligten ermutigen, bislang nicht ausgeschöpfte konzeptionelle und empirische Verbindungen des jeweils eigenen Zugangs gemeinsam mit den anderen Beteiligten auszuloten.

Die Tagung gliedert sich in die folgenden Panels:**Panel 1: Der „Finanzmarktkapitalismus“ und seine Unternehmen. Arbeits- und Innovationsbedingungen – theoretische Perspektiven und Konzepte**

Das erste Panel widmet sich übergeordneten theoretischen Perspektiven. Wie lässt sich die aktuelle Entwicklungsphase der kapitalistischen Ökonomie und der „finanzialisierte“ Governance-Rahmen des Wirtschaftens soziologisch so auf den Begriff bringen, dass die Makro- und Mikroentwicklungen nicht bloß hypothetisch oder anekdotisch, sondern empirisch und systematisch in den Blick genommen werden können? Was genau bedeuten „Finanzialisierung“, „Finanzmarktkapitalismus“, Kapitalmarkt-orientierung und Kapitalmarkteinfluss

Finanzmarktkapitalismus – Arbeit – Innovation**Koordination und Organisation:**

Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) an der Georg-August-Universität
Friedländer Weg 31
37085 Göttingen
Tel.: 0551-52205-0
Fax: 0551-52205-88

auf der Unternehmens- bzw. Organisationsebene? Wie konzipieren wir Wechselwirkungen zwischen Unternehmen und Finanzmärkten und den dort relevanten Akteuren? Wie muss eine Theorie des Unternehmens aussehen, das zwar „finanzialisiert“ ist, aber *nicht nur* „finanzialisiert“ sein kann?

Panel 2: Unternehmen, Arbeit, Innovation I: Externe Beobachtung, Bewertung, Einflussnahme auf Unternehmen aus Finanzmarktperspektiven

Dieses Panel wirft die Frage auf, wie unterschiedliche Finanzmarktakteure, die in unterschiedlichen Finanzmärkten

zentrale Rollen einnehmen, die Unternehmen der „Realwirtschaft“ beobachten und bewerten und in welcher Hinsicht und mit welchem Nachdruck sie auf die Unternehmen Einfluss oder Kontrolle ausüben. Wirken diese Einflüsse alle gleichgerichtet oder gibt es Unterschiede? Wie agieren Aktienfondsmanager und Analysten im Vergleich zu Anleihefonds und Ratingagenturen? Was unterscheidet Marktbeziehungen von traditionellen Bank-Kreditbeziehungen und wie wirken die Veränderungen des internen Bankratings im Zuge von Basel II? Insbesondere: Wie beobachten und bewerten Finanzmarktakteure Innovation und Arbeit und wie beziehen sich Unternehmen wiederum auf die entstehende Innovationsnarrative?

Panel 3: Unternehmen, Arbeit, Innovation II: Unternehmensinterne Steuerung von Innovation und Arbeit und die Rolle des Finanzmarkteinflusses

Das dritte Panel wechselt die Frageperspektive: Was sind die organisatorischen, manageriellen, finanziellen und arbeits- und beschäftigungspolitischen Voraussetzungen für Innovation? Wie wirkt sich der in den letzten Jahren verstärkt beobachtete Ökonomisierungsdruck auf Wissens- und Innovationsarbeit aus und welche Folgen hat dies für die Innovationsfähigkeit von Unternehmen? In welchen Regeln und Prozeduren verwirklicht sich der Ökonomisierungsdruck und (wie) können diese situativ interpretiert und ausgehandelt werden? Welche Entwicklungstendenzen und -alternativen von Produktions- und

Impressum

Die Mitteilungen aus dem SOFI erscheinen ca. dreimal im Jahr.

Herausgeber: Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) an der Georg-August-Universität, Friedländer Weg 31, 37085 Göttingen, Tel.: (0551) 52205-0, E-Mail: sofi@sofi.uni-goettingen.de, Internet: <http://www.sofi.uni-goettingen.de>

Redaktion und Layout: SOFI, Dr. Martina Parge, PARGE PR

Fotos: Stadtreinigung Hamburg (S. 13), Claus P. Schulz, pixelio (S. 6) u.a.

Die Mitteilungen aus dem SOFI sind auf der Website des SOFI (www.sofi.uni-goettingen.de) als PDF-Download erhältlich und können online abonniert werden.

Dienstleistungsarbeit lassen sich arbeits- und industriesoziologisch innerhalb dieses veränderten Rahmens ausmachen? Frisst der Shareholder Value, wie in den späten 1990er Jahren befürchtet, die innovative Arbeit wirklich auf oder gibt es national, sektoral oder lokal unterschiedliche „Übersetzungen“ von Managementkonzepten der „wertorientierten“ Steuerung?

gen“ von Managementkonzepten der „wertorientierten“ Steuerung?

Als *Keynote Speaker* haben wir William Lazonick (University of Massachusetts Lowell) gewonnen, der zum Thema „The Innovative Enterprise and Corporate Governance“ (Arbeitstitel) sprechen wird.

Zum Abschluss der Tagung diskutieren Vertreter/innen aus der Praxis (Unternehmen, Banken, Investmentfonds, Betriebsräte, Gewerkschaften) auf einem Podium zum Thema „(Ver-) Führt die Kapitalmarktorientierung von Unternehmen zum Kurzfristdenken und zur Innovationsschwäche?“

SOFI Tagung Work in Progress 2013
Finanzmarktkapitalismus – Arbeit – Innovation
 Tagungszentrum an der Sternwarte, Universität Göttingen

Montag 11.03.2013

12.00 -12.30 Einführung

12.30-15.00 **Panel 1:**
Der „Finanzmarktkapitalismus“ und seine Unternehmen. Arbeits- und Innovationsbedingungen – theoretische Perspektiven und Konzepte

Beiträge von Prof. Dr. Christoph Deutschmann (Universität Tübingen), Prof. Dr. Klaus Dörre (Universität Jena), Prof. Dr. Jürgen Kädtler, PD Dr. Michael Faust (SOFI Göttingen), Prof. Dr. Gregory Jackson (FU Berlin).

15.30-18.00 **Panel 2:**
Unternehmen, Arbeit, Innovation I: Externe Beobachtung, Bewertung, Einflussnahme auf Unternehmen aus Finanzmarktperspektiven

Beiträge von PD Dr. Michael Faust, Prof. Dr. Jürgen Kädtler, Dr. Rüdiger Mautz (SOFI Göttingen), Prof. Dr. Marcel Tyrell (Zeppelin Universität Friedrichshafen), Natalia Besedovsky (HU Berlin); discussant: Prof. Dr. Klaus Kraemer (Universität Graz).

19.00 Abendessen

Dienstag 12.03.2013

9.00-10.00 **Keynote lecture: The Innovative Enterprise and Corporate Governance.**

Prof. William Lazonick Ph.D. (University of Massachusetts Lowell, MA, Director of the Lowell Center for Industrial Competitiveness).

10.15-13.00 **Panel 3:**
Unternehmen, Arbeit, Innovation II: Unternehmensinterne Steuerung von Innovation und Arbeit und die Rolle des Finanzmarkteinflusses

Beiträge von PD. Dr. Harald Wolf (SOFI Göttingen), Prof. Dr. Hartmut Hirsch-Kreinsen (Universität Dortmund), Dr. Nick Kratzer (ISF München), Prof. Dr. Jürgen Beyer (Universität Hamburg); discussant: Dr. Hajo Holst (Universität Jena).

13.00-13.45 Mittagessen

13.45-15.45 **Podiumsdiskussion „(Ver-) Führt die Kapitalmarktorientierung von Unternehmen zum Kurzfristdenken und zur Innovationsschwäche?“**

Es diskutieren Vertreter/innen aus der Praxis (Unternehmen, Banken, Investmentfonds, Betriebsräte, Gewerkschaften).

15.45-16.00 *Schlusswort*

Informationen zur Anmeldung

Die Konferenz ist als wissenschaftlicher Workshop mit begrenzter Teilnehmerzahl geplant. Die Teilnahme ist kostenlos. Weitere Informationen und das Anmeldeformular finden Sie auf der Website des SOFI: <http://www.sofi.uni-goettingen.de>. Das Anmeldeformular liegt zudem dieser Ausgabe der Mitteilungen bei. **Anmeldeschluss** für die Teilnahme ist **08.02.2013**.

Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an:

Namara Freitag, SOFI, Tel.: 0551 - 52205-19, Fax: 0551 - 52205-88
 E-Mail: namara.freitag@sofi.uni-goettingen.de

Finanzmärkte und Unternehmen

Beherrscht die Finanzökonomie die produktive Ökonomie? ¹

Michael Faust

„Does the finance economy dominate the productive economy?“ – so lautete der Titel eines „featured panels“ auf der diesjährigen SASE-Konferenz am MIT in Cambridge (MA). Was könnte „domination“ der Finanzökonomie bedeuten? Wenn wir „domination“ im Sinne des Herrschaftsbegriffs von Max Weber verstehen, steuern wir auf eine enge Begriffsverwendung zu – etwa im Sinne des Begriffs „control financialization“, der auf die Kontrolle bzw. Steuerung von Nicht-Finanzunternehmen durch Finanzunternehmen abhebt. Wenn wir auf andere Probleme abheben wollen, die in der öffentlichen Debatte im Gefolge der weltweiten Finanzkrise auf die Tagesordnung gesetzt wurden, müssen wir auch über „Einfluss“ sprechen und dabei die kognitiv-kulturellen Manifestationen und Effekte von Finanzialisierung einschließen. Man denke etwa an die Durchsetzung bestimmter Orientierungen wirtschaftlichen Handelns in Organisationen mittels finanzieller Kennzahlen. Darüber hinaus sind indirekte Effekte von Entscheidungen in der Finanzökonomie zu berücksichtigen, die weder mit ‚Herrschaft‘ noch mit ‚Einfluss‘ gut getroffen werden, aber dennoch hoch relevant sind. Man denke an die Expansion spekulativer, durch Kreditvergabe aufgeblasener Aktivitäten des Finanzsektors, die in einer weltweiten Bankenkrise endete, nachdem die Kreditblase geplatzt war. Sie mündete gleichzeitig in einer exorbitanten finanziellen Last des Steuerzahlers bzw. des Staatshaushalts, einer Krediteinschränkung der produktiven Ökonomie und einer tiefen Rezession aller wirtschaftlicher Aktivitäten – nicht zuletzt weil die Regierungen sich genötigt sahen, die Banken zu retten, um Schlimmeres zu vermeiden. All dies geschah, weil die Finanzökonomie ihre dienende oder gewährleistende Funktion gegenüber Wirtschaft und Gesellschaft nicht (mehr) erfüllt, hernach aber von der Regierung „gerettet“ werden muss, weil auf ihre dienende Funktion nicht verzichtet werden kann. Durch diese Rettungsaktionen

steigt wiederum die Abhängigkeit der Staaten von den Finanzmärkten und -akteuren, weil sie die steigenden Staatsschulden refinanzieren müssen. Interessanterweise löste der Finanzsektor dabei die massivsten negativen Effekte in der „produktiven“ Ökonomie durch solche Aktivitäten aus, die kei-

abgeleiteten Maßzahlen entsprechen weitgehend dem, was Deeg (2011) als *profit financialization* fasst. Sie manifestiert sich einerseits in der wachsenden Aneignung von Profit durch den finanziellen Sektor gegenüber dem aus dem Verkauf von Dienstleistungen und Waren. Andererseits wird *profit*



neswegs darauf ausgerichtet waren, die produktive Ökonomie zu „beherrschen“: durch den kreditgehebelten Eigenhandel mit Derivaten – also durch Versuche, ohne produktive Umwege aus Geld mehr Geld zu machen.

Finanzialisierung als globaler Trend mit nationaler Variation

„Finanzialisierung“ hat sich als Oberbegriff für all diese Phänomene der Dominanz, des Einflusses oder des Einwirkens der Finanzökonomie über bzw. auf die produktive Ökonomie etabliert. Hierbei werden zwei Formen oder Manifestationen von Finanzialisierung unterschieden (Deeg 2011): „*profit financialization*“ und „*control financialization*“. Finanzialisierung kann nach Krippner (2005: 174) als ein Muster der Akkumulation verstanden werden, bei dem Profite in erster Linie durch finanzielle Kanäle anfallen anstatt durch Handel oder Warenproduktion. Diese Definition und die daraus

financialization auch an dem wachsenden Anteil von Profiten aus finanziellen Aktivitäten von Nicht-Finanzunternehmen gemessen. *Control financialization* (Deeg 2011: 133) hingegen bezieht sich auf den wachsenden Einfluss (bzw. die Kontrolle) von Finanzakteuren und Finanzmärkten über die Prioritäten und Praktiken des Managements nicht-finanzieller Firmen. Das Konzept versucht die daraus entstehende wachsende Orientierung von Managern der Kapitalgesellschaften zu erfassen, die Profitabilität zu maximieren, indem sie Finanzkennzahlen zur Steuerung von Unternehmensentscheidungen nutzen und zugleich kürzere Zeithorizonte bei der Zielerreichung verfolgen – ein Vorgehen also, das üblicherweise als „Shareholder Value“ etikettiert wird.

Gemeinhin wird Finanzialisierung als globaler Trend gesehen und oft als ein wesentlicher Treiber der Konvergenz

zu einem liberalen Kapitalismusmodell bzw. eines „Finanzmarktkapitalismus“ (Windolf 2005). Trotz globaler Ausbreitung bleibt es aber dabei, dass der Grad und die Muster der Finanzialisierung von Land zu Land variieren. Hierfür sind institutionelle, strukturelle und kulturelle Erklärungsfaktoren in Anspruch zu bringen (Faust et al. 2011). Somit können wir erwarten, dass die „Dominanz“ der Finanzökonomie über die nationale produktive Ökonomie variiert, wiewohl die globale Einbettung alle nationalen Ökonomien und Deutschland als exportabhängiges Land im Besonderen in die fatalen Wirkungsketten der Finanzialisierung einbaut. Somit bietet sich Deutschland – zumindest bis vor kurzem Paradedfall eines nicht-liberalen Kapitalismus – im Rahmen der Diskussion um Finanzialisierung als Vergleichsfall zu den angelsächsischen Ländern an. Diese gelten bislang als die Vorreiter der Finanzialisierung in beiden Dimensionen. Im Folgenden gebe ich einen kurzen Überblick über den Grad der Finanzialisierung in Deutschland. Dabei kann ich mich bezüglich der *profit financialization* auf den deutsch-britischen Vergleich stützen, den Richard Deeg (2011) jüngst vorgelegt hat (für die USA siehe auch Krippner 2005). Bezüglich der *control financialization* stütze ich mich auf eigene Arbeiten, in denen der aktuelle Stand zusammen getragen wurde (Faust et al. 2011, Faust 2011).

Profit Financialization in Deutschland

In Deutschland zeigen nur wenige Indikatoren eine steigende *profit financialization* an. So steigen die Erlöse der Banken im Verhältnis zum Bruttosozialprodukt während der 1990er Jahre leicht an, um dann auf erhöhtem Niveau stärker zu schwanken (Deeg 2011:126). Lässt sich dies noch als Indiz für *profit financialization* lesen, so weist die Gesamtkurve der Eigenkapitalrendite (ROE) für alle deutschen Banken zwischen 1994 und 2007 eine leicht fallende Tendenz auf. Die Ergebnisse für die großen, privaten Banken schwanken stärker, erreichen aber auch nur im Jahre 2005 das legendäre 25 Prozent-Ziel des Josef Ackermann (ebd.). Noch deutlicher sind die Zahlen beim Vergleich von Bankprofiten im

Verhältnis zu Unternehmensprofiten aus dem Nicht-Finanzsektor (ebd.: 127). Die Verhältniszahl fällt von 1996 an bis 2003, und der danach erfolgende kurze Wiederanstieg erreicht bei weitem nicht die Höhe vor 1996. Der Anteil der Profite aus Finanzgeschäften der Nicht-Finanzunternehmen im Verhältnis zu den Gesamtprofiten ist in dem Zeitraum von 1994 bis 2007 tendenziell gesunken (von über 40 Prozent auf rund 25 Prozent). All dies spricht nicht für eine ausgeprägte *profit financialization* in Deutschland. Es steht in starkem Kontrast zu Großbritannien mit der Londoner City als globalem Finanzzentrum, an dem das globale Investmentbanking (nicht notwendigerweise britisch) angesiedelt ist (ebd.: 128-29). Die politische Förderung der Londoner City in der Thatcher-Ära erfolgte hier parallel zur Deindustrialisierung, getragen und begleitet von einer kulturellen Entwertung von „produktiver“ Tätigkeit. In Deutschland sind einzelne Großbanken den Weg in das globale Investmentbanking gegangen und haben sich „nationalen“ Beziehungen und Verpflichtungen weitgehend entzogen (nur eine davon letztlich „erfolgreich“): Diese Banken wiesen zumindest für eine gewisse Zeit die Erlösstrukturen der Finanzialisierung auf, die sich eher aus Gebühren und Eigenhandel speisen statt aus der Zinsdifferenz im Einlagen- und Kreditgeschäft. Trotz der „Fluchtbewegung“ einiger großer Privatbanken sowie orientierungsloser Landesbanken bleibt das deutsche Kreditwesen in seiner traditionellen Dreigliedrigkeit erhalten, das überwiegend im klassischen Bankgeschäft angesiedelt ist: Sparkassen, Genossenschaftsbanken und private Banken, von denen nur die letzteren profitorientiert arbeiten. Diese Struktur hat einen ausgeprägten Wettbewerb im Endkunden-geschäft und im Kreditgeschäft mit kleinen und mittleren Unternehmen zur Folge. Dies setzte der *profit financialization* in Deutschland Schranken, während dauerhafte Bank-Unternehmensbeziehungen im „produktiven“ Mittelstand weiterhin von Bedeutung bleiben. Was die Gesamtstruktur und Größe des Finanzsektors angeht, spielen auch die Muster des Sparverhaltens der Haushalte eine Rolle. Während in Großbritannien Pensionsfonds und In-

vestmentfonds eine überragende Bedeutung haben, wandern in Deutschland aufgrund des gesetzlichen Rentensystems Spargelder für Zwecke der Altersvorsorge in viel geringerem Umfang in den Finanzsektor.

Control Financialization in Deutschland

Für eine zunehmende *control financialization* in Deutschland gibt es hingegen eine Reihe von Anzeichen (vgl. Faust et al. 2011: 29-46, 395-424; Faust 2011).

Dies betrifft zunächst aktionärsfreundlichere *institutionelle Regeln* der Corporate Governance und der Aktienmärkte: erhöhte Transparenzanforderungen, die Verwirklichung des Prinzips „one share – one vote“ sowie die Ermöglichung von Aktienrückkaufprogrammen und von Aktienoptionen für die Vorstandsvergütung sind hier die wichtigsten Elemente.

Auch in Bezug auf die *Eigentumsstrukturen* lässt sich während der 1990er Jahre eine (moderate) Ausdehnung des Sektors börsennotierter Unternehmen beobachten, während sich in den großen börsennotierten Unternehmen die Auflösung der Deutschland AG vollzog – manifestiert nicht zuletzt im Rückzug der großen Banken als Eigentümer und Aufsichtsräte. Den partiellen Wandel von einem Insider- zu einem Outsider-System der Corporate Governance zeigt der parallele Aufstieg des (oft ausländischen) institutionellen Investors als „neuem Eigentümer“ an.

Schließlich verbreiten sich in der *kognitiv-kulturellen Dimension* neue Konzepte des Unternehmens und der Unternehmensführung in Wissenschaft, Unternehmensberatung und Management. Die Agenturtheorie des Unternehmens, die den Vorrang der Aktionärsinteressen begründet, findet Unterstützer. Shareholder Value Konzepte verbreiten sich im Management und strategische Leitlinien wie die „Konzentration auf Kerngeschäfte“ – von Analysten und Fondsmanagern mit Nachdruck versehen – finden zunehmend Resonanz. Das Finanzressort gewinnt innerhalb der Unternehmen an Bedeutung und den Managern werden exorbitante Steigerungen der

Fortsetzung von S. 5

Vergütung gewährt, nicht zuletzt begünstigt durch die Einführung angeblich mit den Interessen der Shareholder kompatibler Vergütungssysteme.

Dennoch ist die *control financialization* nicht durchgehend verwirklicht. Und auch dort, wo sie verwirklicht ist, bleibt sie interpretationsoffen und folglich auch in ihren Effekten uneindeutig (ebd.).

Was die *Eigenumsstrukturen* angeht, bleibt es dabei, dass der Sektor der börsennotierten Unternehmen vergleichsweise klein ausfällt. Selbst unter den größten, multinationalen Unternehmen gibt es Stiftungs- und Familienunternehmen, die schon aufgrund der Rechtsform einer *control financialization* entgegenstehen. Trotz der Auflösung der Deutschland AG findet sich auch unter den größten börsen-

angelsächsischen Kontext (vgl. Stout 2012). Ein pluralistisches Unternehmenskonzept und die Idee der Sozialpartnerschaft sind weiterhin breit akzeptiert, nun aber mit einer stärkeren Einfärbung als „Wettbewerbskoalition“. Systeme wertorientierter Unternehmensführung erfahren pragmatische Anwendung, Konsequenzen werden in zeitlicher und sachlicher Hinsicht unter den Bedingungen der Mitbestimmung ausgehandelt. Kurzum, das global gehandelte Leitbild des „Shareholder Value“ erfährt eine lokale „Übersetzung“ (vgl. Goutas/Lane 2009) unter den Bedingungen von Mitbestimmung und variierenden Akteurskonstellationen auf Unternehmensebene.

Nach dem Platzen der Internet-Blase und dem folgenden Wirtschaftseinbruch standen in Deutschland die Wirkungen des „Shareholder Value“-Denkens im Vordergrund der öffentlichen Debatte. Nach der großen, weltweiten Finanzkrise gilt dies eher für die fatalen indirekten und verzweigten Wirkungen der „*profit financialization*“, die sich im tiefsten Wirtschaftseinbruch seit langem manifestierten. Demgegenüber wurden die Veränderungen durch die „*control financialization*“ im Lichte der zumindest vordergründig erfolgreichen Krisenbewältigung entweder dramatisiert oder traten zumindest in den Hintergrund. Für die weitere Debatte könnte die an diesem Befund anknüpfende Frage von Belang sein: Gibt es Anzeichen dafür, dass die Vertreter einer „produktiven“ Ökonomie (industrielle Kapitalisten) mehr oder weniger treibender Teil einer politischen Koalition werden (können), die sich die Aufgabe stellt, den hypertrophen Finanzsektor wieder zurechtzuschneiden und auf seine dienende Rolle für die Wirtschaft auszurichten? Oder anders ausgedrückt: Verbergen sich hinter den beiden Typen von Finanzialisierung nicht doch unterschiedliche Trägergruppen? Dies könnte nicht zuletzt für eine politische Koalitionsbildung in Reformprozessen von Bedeutung sein.

Literatur

Deeg, Richard (2011): *Financialization and Models of Capitalism. A Comparison of the UK and Germany*. In: Lane, Christel / Wood, Geoffrey, T. (eds.): *Capitalist Diversity and Diversity within*



Bildquelle: Claus P. Schulz, pixelio

Was die *institutionellen Regeln* angeht, koexistieren widersprüchliche Elemente. Trotz aktionärsfreundlicher Reformen bleibt es beim pluralistischen Konzept des Unternehmens. Der Vorstand bleibt dem langfristigen Gedeihen des Unternehmens verpflichtet und nicht den Interessen *eines* Stakeholders, den Aktionären. Trotz erheblicher Anfeindungen bleibt die Unternehmensmitbestimmung unangetastet und somit ein klares Hindernis für eine ultimative Kontrolle der „Residualeinkommensempfänger“ (Aktionäre), wie es die Agenturtheorie des Unternehmens vorsieht. Namentlich nach den Erfahrungen der Finanz- und Wirtschaftskrise hat sich die politische Legitimität der Mitbestimmung eher noch gefestigt. Kurzum: wir beobachten eine „institutionelle Rekonfiguration“ widersprüchlicher Elemente (Jackson 2005).

sennotierten Unternehmen eine beträchtliche Anzahl mit einem stabilen Ankerinvestor; unter den 100 größten Unternehmen weisen nur 20 Prozent die für den „Finanzmarktkapitalismus“ typische Struktur des institutionellen Streubesitzes auf. Entsprechend unterentwickelt sind ein „Markt für Unternehmenskontrolle“ sowie die damit in Verbindung gebrachte Möglichkeit, Finanzmarktlogiken auf die Unternehmen zu übertragen – zumal die Unternehmen immer auch in anderen Märkten eingebettet sind und anderen Logiken folgen müssen. Kurzum, wir beobachten eine strukturell bedingte Diversität innerhalb des nationalen Kontextes.

Was die Übernahme und Aneignung neuer *kognitiver Rahmungen* angeht, findet man selten ein offenes Bekenntnis zur „*shareholder primacy*“ wie im

Capitalism. London and New York (Routledge), S. 121-149.

Faust, Michael (2011): The Shareholder Value Concept of the Corporation and Co-Determination in Germany: Unresolved Contradictions or Reconciliation of Institutional Logics. In: Lane, Christel; Wood, Geoffrey T. (eds.): Capitalist Diversity and Diversity within Capitalism. London (Routledge), S. 150-188.

Faust, Michael; Bahn Müller, Reinhard; Fisecker, Christiane (2011): Das kapitalmarktorientierte Unternehmen. Externe Erwartungen, Unternehmenspolitik, Personalwesen und Mitbestimmung. Berlin (edition sigma).

Goutas, Lazaros; Lane, Christel (2009): The Translation of Shareholder Value in the German Business System: A Com-

parative Study of DaimlerChrysler and Volkswagen AG. In: Competition & Change, 13(4): S. 327-346.

Jackson, Gregory (2005): Contested Boundaries: Ambiguities and Creativity in the Evolution of German Co-determination. In: Streeck, Wolfgang; Thelen, Kathleen (eds.): Beyond Continuity. Institutional Change in Advanced Political Economies. Oxford: Oxford University Press, S. 229-254.

Krippner, Greta, R. (2005): The Financialization of the American Economy. In: Socio-Economic Review, 3: S. 173-208.

Stout, Lyn (2012): The Shareholder Value Myth. How Putting Shareholders First Harms Investors, Corporations and the Public. San Francisco (Berrett-Koehler Publishers).

Windolf, Paul (2005): Was ist Finanzmarkt-Kapitalismus? In: Windolf, Paul (Hrsg.): Finanzmarkt-Kapitalismus. Analysen zum Wandel von Produktionsregimen. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 45. Wiesbaden, S. 20-57.

Anmerkung

¹ Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE), 24th Annual Conference "Global Shifts: Implications for Business, Government and Labour", 28.-30.06.2012, Cambridge MA (USA), Featured Panel "Does the financial economy dominate the productive economy?" mit Robert Boyer, Ronald Dore, Michael Faust und Williamazonick. *Der Text ist eine gekürzte und überarbeitete deutsche Version des Beitrags von Michael Faust.*

Kapitalismustheorie

„Capital as Power“ – Notiz zu einem neuen Forschungsansatz und einer Konferenz

Harald Wolf

In den zurückliegenden Jahren – und noch einmal verstärkt unter dem Eindruck der großen Rezession seit 2008 – war viel vom neuen „Finanzmarkt-kapitalismus“ die Rede, dessen besondere Krisenanfälligkeit häufig in der zunehmenden, höchst problematischen Abkopplung der „Realwirtschaft“ von den „fiktiven“ Transaktionen auf den entfesselten Finanzmärkten gesehen wird. Jonathan Nitzan und Shimshon Bichler, der eine Politische Ökonomie an der York University in Toronto lehrend, der andere an Universitäten in Israel, schlagen mit der Konzeption von „Capital as Power“ eine ganz andere Lesart vor. Nach ihr bilden nämlich „Finanz“ und „Finanzialisierung“ schon von Anfang an den eigentlichen Kern kapitalistischer Wirtschaftsentwicklung, und die am *benchmark* der „Kapitalisierung“ orientierte Machtsteigerung der Kapitale wirkt als Motor ihrer Dynamik.

Was meint „Kapitalisierung“? Technisch gesprochen: den errechneten („diskontierten“) gegenwärtigen Wert der aus einer ökonomischen Einheit (einer

Ware, einer Firma etc.) in der Zukunft sich ergebenden (erwarteten) Einkünfte. Sozial gesprochen: die in Preisen ausgedrückte Macht bzw. den Machtanspruch der Eigentümer dieser ökonomischen Einheit über die Gesellschaft und ihre künftige Entwicklung. *Capitalization und discounting* sind für Nitzan und Bichler damit der typisch kapitalistische Ausdruck und Maßstab gesellschaftlicher Macht. Sie müssten als die entscheidende Institution und als Schlüssellogik kapitalistischer (Neu-) Ordnung begriffen und empirisch viel gründlicher als bisher untersucht werden.

Kritik der Mainstream-Ökonomie und Machttheorie

In ihrem 2009 erschienenen Buch „*Capital as Power. A Study of Order and Creorder*“ machen Nitzan und Bichler zweierlei: Sie entwickeln ihre „Kapitalmachttheorie“ in ausführlicher kritischer Auseinandersetzung mit neoklassischen und marxistischen Ansätzen, und sie versuchen, den kapitalistischen Weg der „capitalization of everything“ am Beispiel der USA zumindest in Umrissen durch quantitative

empirische Analysen nachzuzeichnen. In einer kurzen Notiz wie dieser sind nur cursorische Hinweise zu den Einzelheiten möglich. Die minutiöse Demontage sowohl der neoklassischen als auch der marxistischen Kapital- bzw. Werttheorie, die Nitzan und Bichler leisten, gehört jedenfalls zum Besten, was man darüber lesen kann. Die empirischen Analysen der langfristigen Entwicklung der US-amerikanischen Kapitalakkumulation – im Wechselspiel zwischen interner und externer Expansion und zwischen *greenfield- und mergers & acquisition*-Wellen – lassen die beiden Politökonomien in neueren Veröffentlichungen zu dem Schluss kommen, dass die kapitalistische Machtausdehnung der letzten Jahrzehnte nunmehr an ihre Grenzen stoße, was eine Systemkrise zur Folge haben könne (siehe die Hinweise unter „Literatur und Weblinks“).

Bei der Machttheorie machen Nitzan und Bichler interessante Anleihen bei Thorstein Veblen und Lewis Mumford. Bei ersterem borgen sie sich die Begriffe des „*absentee ownership*“ – und knüpfen damit an die Diskussion der

Fortsetzung von S. 7

Folgeprobleme der modernen Trennung zwischen Eigentum und Unternehmensmanagement an – und der „strategic sabotage“: der bewussten Verhinderung von Innovationen und Produktivitätssteigerung aus Wettbewerbsgründen und zum Zwecke des Machterhalts. Außerdem lassen sie sich von Mumfords Gedanken einer Unterscheidung von demokratischen Technologien und von Macht-Technologien inspirieren. Als die spezifisch moderne Macht-Technologie begreifen sie, in Fortführung Mumfords, die vom Kapitalisierungs-Modus gesteuerte „Megamaschine“ des Kapitals.

Macht über oder Macht zu?

Auf der Konferenz „Capitalizing Power: The Qualities and Quantities of Accumulation“, die vom 28. bis 30. September 2012 an der York University in Toronto stattfand, war nun ausgiebig Gelegenheit zur Auseinandersetzung mit der Kapitalmachttheorie. Dort wurden von Ökonomen, Politikwissenschaftlern und Soziologen aus Nordamerika, Europa und Asien zwei Dutzend Vorträge rund um diese Thematik gehalten und von 40 bis 50 Teilneh-

kürzlich gegründete Online-Zeitschrift genutzt werden (siehe dazu und zur Konferenz die Weblinks).

Mein eigener Konferenzbeitrag („Capital as Imaginary Institution of Power – and its Alternative“) zielte auf Klärungen der Machttheorie. In *Capital as Power* verweisen Nitzan und Bichler des Öfteren zustimmend auf den griechisch-französischen Sozialtheoretiker Cornelius Castoriadis und dessen Hauptwerk „*Gesellschaft als imaginäre Institution*“. Ein Vergleich der Machtbegriffe von Nitzan/Bichler und von Castoriadis schien mir deshalb nahezuliegen. Als Vergleichsfolie bietet sich die in der neueren Machtdiskussion gängige Unterscheidung zwischen „Macht über“ und „Macht zu“ an (oder in modifizierter Version: zwischen transitiver und intransitiver Macht). Die erste ist die Max Weber'sche Perspektive der Einflussnahme des Akteurs A auf das Handeln des Akteurs B, die zweite die Hannah Arendt'sche einer selbstbezüglichen Macht, die überhaupt erst den sozialen Raum und die Bezugspunkte für ein Handeln und die gegenseitige Einflussnahme schafft (Göhler 2011).

einer *Macht zu* ebenso Rechnung trägt wie dem Aspekt von *Macht über*, z.B. mit der Figur des gleichzeitigen Einschusses wie Ausschlusses von Machtunterworfenen. Nitzan und Bichler hingegen konzentrieren sich mit ihrem Ansatz bislang ausschließlich auf Aspekte der *Kapitalmacht über*: über die Beschäftigten, über andere Kapitale bzw. Unternehmen oder andere gesellschaftliche Bereiche. Das setzt aber den Kontext und die Bezugspunkte dieser Machtausübung – etwa die Institution der Kapitalisierung – immer schon voraus. Um auch die intransitive Machtdimension berücksichtigen zu können, sind deshalb m.E. entsprechende Ergänzungen des Forschungsansatzes von Nitzan und Bichler nötig.

Das tut freilich dem großen Anregungspotential dieses neuen Ansatzes von Nitzan und Bichler keinen entscheidenden Abbruch. Es bleibt sehr zu hoffen, dass er auch hierzulande die gebührende Aufmerksamkeit finden wird.

Literatur und Weblinks

Nitzan, Jonathan; Bichler, Shimshon (2009): Capital as Power. A Study of Order and Creorder. London/New York (Routledge).

Bichler & Nitzan Web-Archiv (mit wichtigen Aufsätzen und dem Buch zum download) <http://bnarchives.yorku.ca>

Konferenzprogramm und Abstracts „Capitalizing Power“ <http://bnarchives.yorku.ca/341/>

Review of Capital as Power (Online-Zeitschrift) <http://www.uow.edu.au/arts/research/recasp/index.html>

Castoriadis, Cornelius (1984): Gesellschaft als imaginäre Institution. Entwurf einer politischen Philosophie. Frankfurt a.M. (Suhrkamp).

Castoriadis, Cornelius (2006): Macht, Politik, Autonomie. In: Ders., Autonomie oder Barbarei. Ausgewählte Schriften, Bd. 1. Lich (Edition AV), S. 135-167.

Göhler, Gerhard (2011): Macht. In: Ders. et al. (Hrsg.), Politische Theorie. 25 umkämpfte Begriffe zur Einführung. Wiesbaden (VS Verlag für Sozialwissenschaften), S. 224-240.



merInnen diskutiert. Alle Beiträge sollen in Kürze in Form von Videomitschnitten im Internet veröffentlicht werden. Die Konferenz war bereits die dritte *Capital-as-Power*-Veranstaltung dieser Art, eine Fortsetzung ist indes ungewiss. Als Forum ähnlicher Diskussionen soll aber künftig auch eine

Castoriadis entfaltet nun (nachzulesen etwa in dem Aufsatz „Macht, Politik, Autonomie“: Castoriadis 2006) ein mehrdimensionales Machtkonzept, das – mit der Figur einer „Grundmacht“ des gesellschaftlichen Imaginären, die die gesellschaftlichen Institutionen erzeugt und reproduziert – dem Aspekt

Internationalisierung von Dienstleistungsarbeit

Varianten der Arbeits(re-)organisation im Zuge der Internationalisierung der IT-Industrie ¹

Patrick Feuerstein

Die globale Verlagerung von Arbeitsplätzen ist längst nicht mehr auf die industrielle Produktion beschränkt, sondern prägt in zunehmendem Maße auch den Dienstleistungsbereich. Relativ weit fortgeschritten ist dieser Prozess in der IT-Industrie. Spätestens seit den 1990er Jahren finden sich hier Anzeichen für eine Internationalisierung der Leistungserbringungsprozesse. IT-Unternehmen lagern zunehmend Teile ihrer Prozesse entweder an spezialisierte Dienstleister aus Niedriglohnregionen oder an eigene Niederlassungen in diesen Regionen aus. Sie nutzen auf diese Weise Lohnkostenunterschiede und das zusätzliche Arbeitskräftepotenzial.

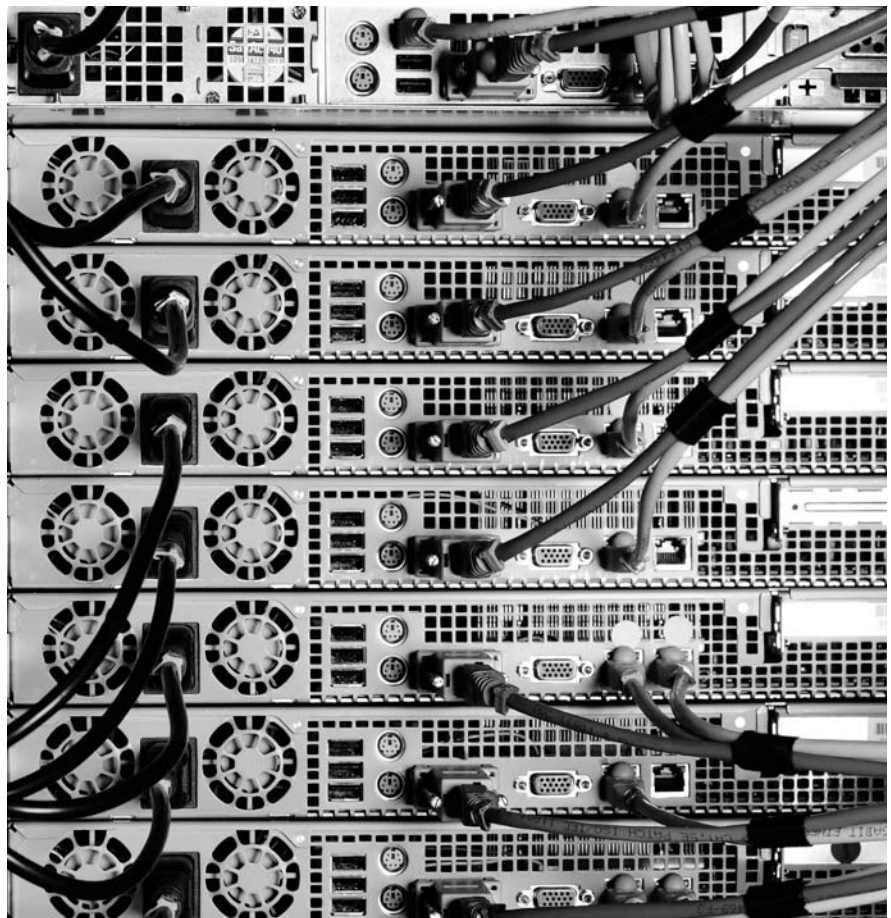
Diese Entwicklung hat zu einer breiten Diskussion über die Folgen des „IT-Offshoring“ geführt. Neben der Frage, ob und in welchem Ausmaß die Internationalisierung der IT-Industrie Arbeitsplätze in Hochlohnregionen wie den USA oder Europa gefährdet, wird auch darüber debattiert, wie die Entstehung von international verteilten Arbeitsprozessen die Qualität der Arbeit im IT-Bereich verändert. In dieser Hinsicht ist eine These besonders prominent. Sie prognostiziert, dass die zunehmende Internationalisierung der IT-Industrie mit weitgehenden Veränderungen in der Form der Arbeitsorganisation und -kontrolle einhergehe.

Die IT-Industrie stand in den letzten Jahren gewöhnlich im Zentrum von Debatten über „neue“ Formen von „Wissensarbeit“ im Zuge der gesellschaftlichen Transformation von der Industrie- zur „Wissens“- oder „Informationsgesellschaft“. So wurden Arbeitsverhältnisse in der IT-Industrie häufig beschrieben mit flachen Hierarchien, flexiblen Projektzusammenhängen, hohen Kreativitäts- und Problemlösungsanforderungen, großen Autonomie- und Dispositionsspielräumen der Beschäftigten in ihrer Arbeit und folglich primär „indirekten“ Kontroll-

möglichkeiten durch das Management. Einige Autoren gehen nun davon aus, dass die zunehmende Internationalisierung diese Formen der Arbeitsorganisation und -kontrolle zugunsten eines wesentlich restriktiveren Zugriffs durch das Management verändert. Erwartet werden fragmen-

bündelt würden. Jedoch wird langfristig erwartet, dass diese Entwicklung auch die Arbeitsprozesse in den „alten“ IT-Industrien erfasse.

Fallstudien in transnational operierenden IT-Unternehmen, die am SOFI im Rahmen des von der DFG geförderten



tierte, spezialisierte und standardisierte Tätigkeitsprofile für die Beschäftigten aufgrund gesteigerter Arbeitsteilung. Dies könne eingeschränkte Dispositionsspielräume nach sich ziehen und aufgrund kleinerer und stärker formalisierter Arbeitspakete auch einen direkt kontrollierenden Zugriff durch das Management ermöglichen. Diese Entwicklung – so wird gemeinhin angenommen – zeige sich zunächst besonders an den „neuen“ Offshore-Standorten, wie z.B. Indien, an denen standardisierte, formalisierte und arbeitsintensive Arbeitspakete ge-

Forschungsprojektes „Die Einbettung des Offshoring“ durchgeführt wurden, zeigen jedoch, dass schon die entstehenden Formen der Arbeitsorganisation und -kontrolle bereits an den neuen Offshore-Standorten wesentlich komplexer und weniger eindeutig sind, als in der Debatte gewöhnlich impliziert wird. Statt einheitlicher und branchenweiter Trends lassen sich vielmehr unterschiedliche *Varianten der Arbeitsreorganisation* nachweisen, die zum einen vom jeweils verfolgten Geschäftsmodell der Unternehmen und zum anderen von den ins-

Fortsetzung von S. 9

titutionellen Settings der Offshore-Standorte geprägt sind.

So finden sich in den globalen Geschäftsmodellen von IT-Dienstleistungsunternehmen und Standardsoftwareherstellern entscheidende Unterschiede. *IT-Dienstleister* übernehmen gewöhnlich die Ausführung vorher intern erbrachter Leistungen für ein Kundenunternehmen. Häufig handelt es sich hierbei um standardisierte Basisprozesse wie die Implementierung und Wartung oder auch die kundenindividuelle Erweiterung von Standardsoftware. In diesem Branchensegment herrscht starke Kostenkonkurrenz, da es sich in der Regel um weitgehend standardisierte Leistungen handelt. Ebenso geht diese Form der Aus- und Verlagerung mit einer Kundenbeziehung einher, die durch das Kontrollbedürfnis der Kunden geprägt ist. Diese wollen den Projektverlauf häufig eng und detailliert überwachen. Dementsprechend sind die Arbeitsprozesse, die im indischen Entwicklungszentrum eines indischen IT-Dienstleisters untersucht werden konnten, durch eine starke Standardisierung und Formalisierung gekennzeichnet. Das Management kontrolliert den Arbeitsprozess vor allem durch standardisierte Prozessmodelle, wie z.B. das „Capability Maturity Model“ oder „Six Sigma“, die zum einen Qualität gegenüber dem Kunden signalisieren sollen, zum anderen aber auch eine engmaschige Überwachung des Projektverlaufs gewährleisten. Die Arbeit der Entwickler ist extrem fragmentiert, und ihre Dispositionsspielräume sind durch standardisierte und formalisierte Vorgaben stark eingeschränkt.

Im untersuchten Fall eines *Standardsoftware-Herstellers* aber stellt sich die Situation für die Beschäftigten gänzlich anders dar. Das indische Entwicklungszentrum war an der Entwicklung eines neuen Softwareprodukts beteiligt, das nach dem Modell der „verteilten Entwicklung“ an mehreren Standorten weltweit parallel entwickelt wurde. Innerhalb des globalen Entwicklungszentrums bestanden intensive Interdependenzen zwischen den einzelnen Komponenten, die eine starke Standardisierung und Formalisierung der Arbeitsprozesse begrenzte. So fanden

sich bei diesem Unternehmen noch stark beschäftigtengetragene Prozesse. Zudem war das Management darauf bedacht, die Dispositionsspielräume der Beschäftigten nicht durch übermäßige formale Vorgaben einzuschränken. Dementsprechend fanden sich auch im indischen Entwicklungszentrum dieses Unternehmens zeitlich langfristig terminierte Arbeitsaufgaben mit hohen Selbstorganisationsanforderungen an die Beschäftigten und den für IT-Arbeit gemeinhin als „typisch“ erachteten großen Autonomie- und Dispositionsspielräumen.

Lassen sich also bereits durch unterschiedliche Internationalisierungsstrategien und Geschäftsmodelle innerhalb der Branche ganz wesentliche Unterschiede in der Form der Arbeitsorganisation und -kontrolle begründen, so zeigten die Fallstudien ferner, dass die entstehenden Formen der Arbeitsgestaltung nicht ohne den Einfluss der institutionellen Gegebenheiten an den Offshore-Standorten verstanden werden können.

Eine wesentliche institutionelle Eigenschaft des indischen Standortes ist die Arbeitsmarktsituation. Als weltweit erfolgreichster Offshoring-Standort wies die indische IT-Industrie in den letzten Jahren ein rasantes Wachstum auf. In dessen Folge stieg die Nachfrage nach qualifizierten Entwicklern kontinuierlich. Der daraus resultierende Fachkräftemangel führte zu stark steigenden Löhnen und hohen Fluktuationsraten. Wie sich anhand der durchgeführten Fallstudien demonstrieren ließ, stellte der strategische Umgang mit Personalfluktuations in beiden Unternehmen einen wichtigen Aspekt in Bezug auf die Arbeitsorganisation dar, wobei beide Unternehmen sehr unterschiedliche Zielsetzungen verfolgten.

Der indische *IT-Dienstleister*, der in den letzten Jahren stark gewachsen ist und dadurch sehr hohen Personalbedarf aufweist, nutzt seine standardisierten und formalisierten Arbeitsprozesse, um sich möglichst gut gegen die Folgen von Fluktuation zu *immunisieren*, indem die Abhängigkeit von einzelnen Entwicklern reduziert wird. Teil dieser Strategie sind kontinuierliche Rotationen der Entwickler inner-

halb des Unternehmens, um Spezialisierungseffekte zu vermeiden und die Abhängigkeit von individuellem Erfahrungswissen zu minimieren. Eine solche Immunisierungsstrategie führt zu einer noch gesteigerten Standardisierung und Formalisierung der Arbeitsprozesse.

Dem *Standardsoftware-Hersteller* stand diese Möglichkeit nur bedingt offen. Aufgrund des komplexen globalen Setups waren die individuellen Selbstorganisations- und Problemlösungsfähigkeiten der Beschäftigten in diesem Unternehmen eine erfolgskritische Ressource. Der Standardisierung und Formalisierung der Prozesse waren damit enge Grenzen gesetzt. Das Unternehmen versuchte stattdessen, die Qualität der Arbeit (v.a. die Autonomiespielräume) als Anreiz für die Beschäftigten zu nutzen und somit die Fluktuation möglichst zu reduzieren. Dies gelang jedoch nicht in jedem Fall, so dass in der Praxis die Fluktuationsraten in einigen Teams die intendierte selbstorganisierte Form der Arbeitsorganisation untergruben und in den besonders von Fluktuation betroffenen Teams eine stärkere persönliche Kontrolle des Arbeitsprozesses durch Vorgesetzte und teilweise durch deutsche KollegInnen nötig machten.

Insgesamt kann daher anhand der Fallstudien gezeigt werden, dass die Internationalisierung der IT-Industrie keinesfalls zu einheitlichen Reorganisationstendenzen von Arbeit führt. Vielmehr sind die Folgen für die Beschäftigten das Ergebnis komplexer betrieblicher Reorganisationsverläufe, auf die sowohl unterschiedliche betriebliche Internationalisierungsstrategien als auch die institutionellen Settings der neu erschlossenen Standorte einwirken.

Anmerkungen

¹ Der Artikel ist die Zusammenfassung eines Vortrags, den der Autor am 28.03.2012 im Rahmen der International Labour Process Conference (ILPC) in Stockholm gehalten hat.

² Das Projekt wurde von Volker Wittke geleitet und von Nicole Mayer-Ahuja und dem Autor dieses Artikels bearbeitet.

Berufliche Weiterbildung

Die Bedeutung von Weiterbildung für subjektiv empfundene Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitszufriedenheit ¹

Bettina Kohlrausch, Anika Rasner

“Adult learning, as part of life-long learning, is considered crucial for coping with the challenges of economic competitiveness and demographic change, and for combating unemployment and social exclusion, which marginalize a significant number of individuals in all countries.” (OECD 2011: 366) Dieses Zitat belegt sehr anschaulich, welche umfangreichen politischen Erwartungen an den Ausbau des Weiterbildungssektors geknüpft sind. Lebenslanges Lernen wird im Kontext aktivierender Arbeitsmarktstrategien häufig als Instrument zur Prävention von Arbeitsmarktrisiken und gesellschaftlicher Exklusion betrachtet (Peck/Theodore 2000; Jakobi/Kohlrausch 2010). Besonders politische Debatten sind in erster Linie durch die Frage bestimmt, wie der Weiterbildungssektor ausgebaut werden kann. Die dieser Strategie zugrunde liegende Annahme, die unterstellt, dass ein Mehr an Weiterbildung quasi automatisch Arbeitsmarktrisiken und damit auch sozialer Exklusion präventiv und

langfristig vorbeugt, bleibt allerdings weitestgehend unhinterfragt. Zwar bestätigen die meisten Studien positive Lohneffekte von Weiterbildung, die Größe dieser durch Studien bestätigten Effekte variiert aber erheblich. Dieckhoff (2007) betätigt zudem, dass die Wahrnehmung von Weiterbildungsangeboten die Chancen steigert, von Arbeitslosigkeit in Erwerbsarbeit zu wechseln sowie die individuelle Berufsposition zu verbessern. Zugleich sind aber auch die Zugänge zu Weiterbildung sehr unterschiedlich und variieren stark nach Vorbildung und Alter. So ist die Chance, an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen, für Menschen mit mittlerem oder höherem Schulabschluss 1,5 mal so groß wie für Menschen mit maximal einem Hauptschulabschluss (Rasner/Zimmer 2012).

Trotz der dargestellten Arbeitsmarkteffekte stellt sich die Frage, ob daraus tatsächlich die sehr weit reichende Annahme abgeleitet werden kann, Weiterbildung beuge sozialer Exklusion vor. Abgesehen davon, dass anzuneh-

men ist, dass politische Instrumente, die direkter auf soziale Absicherung zielen, sozialer Ausgrenzung effektiver vorbeugen können als Weiterbildung, stellt sich vor allem auch die Frage nach den subjektiven Effekten von Weiterbildung. Geht man davon aus, dass soziale Ausgrenzung als Prozess (Kronauer 2010) verstanden werden muss, dann spielen hier subjektive Abstiegsängste und die Arbeitszufriedenheit ebenso eine Rolle wie die umfassend untersuchten Aspekte der objektiven Arbeitsplatzsicherheit. Ausgangspunkt der in dem Paper vorgenommenen Analysen sind daher die folgenden Forschungsfragen:

- Welchen unmittelbaren und welchen langfristigen Einfluss hat die Teilnahme an Weiterbildung auf die Arbeitszufriedenheit und auf die subjektiv empfundene Arbeitsplatzsicherheit?
- Inwiefern sind diese Effekte von der Vorbildung der Weiterbildungsteilnehmer/innen anhängig?

Abbildung 1: Entwicklung der Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes

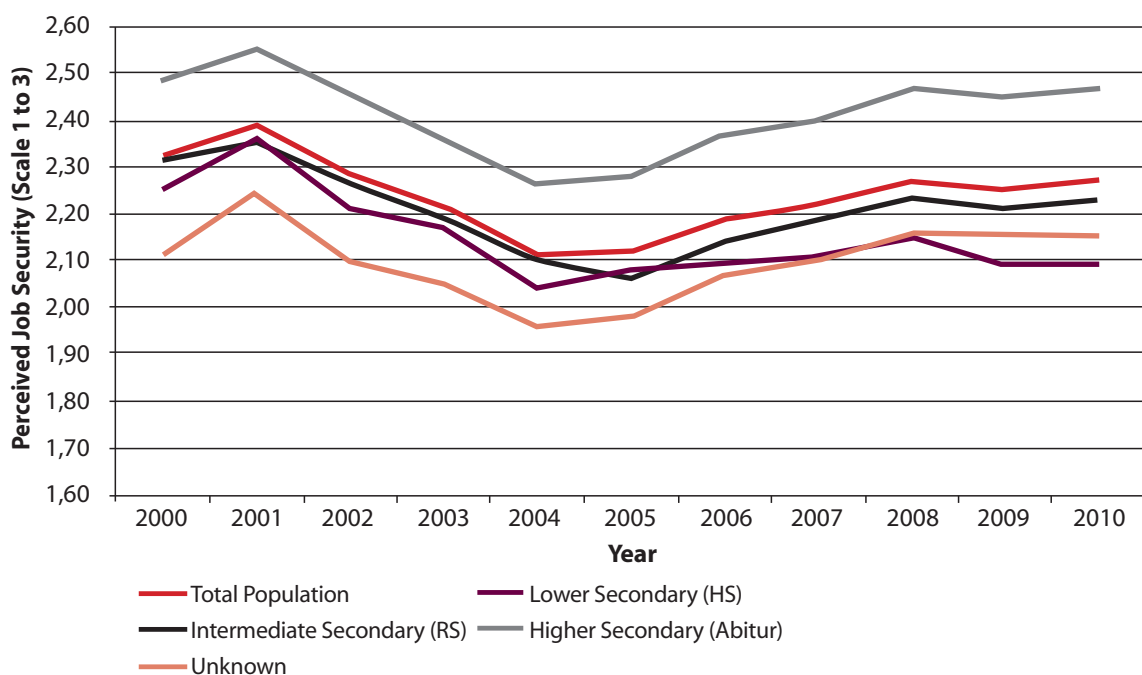
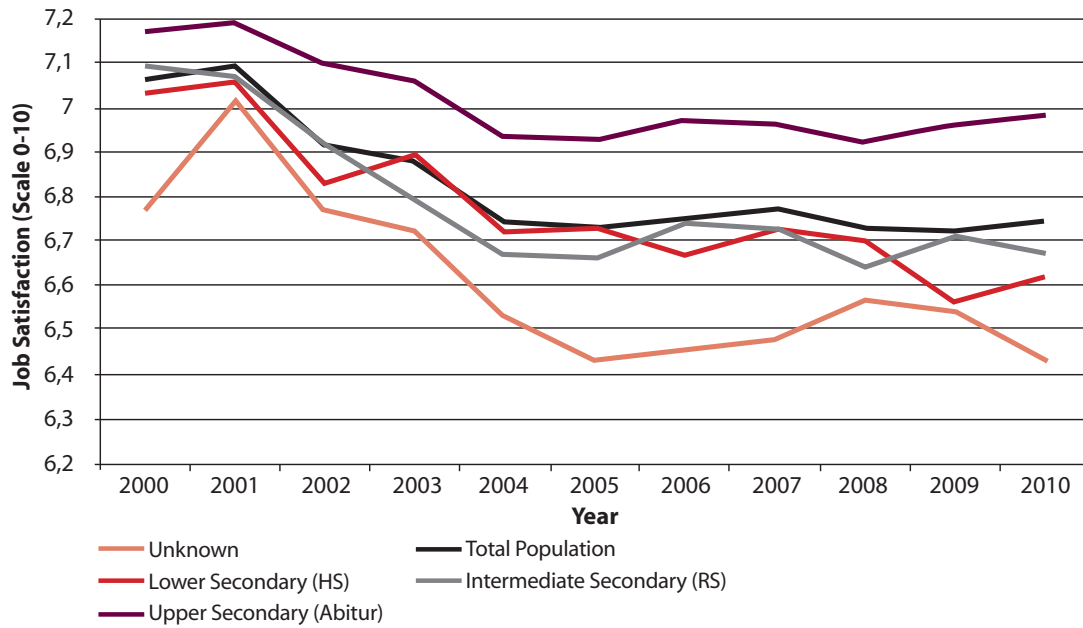


Abbildung 2: Entwicklung der subjektiven Arbeitszufriedenheit



Die Analyse basiert auf Auswertungen des Sozio-Ökonomischen Panels und konzentriert sich auf Personen zwischen 25 und 60 Jahren, die in dem untersuchten Zeitraum an Weiterbildung teilgenommen haben. Insgesamt werden 11 Befragungswellen (2000 - 2010) berücksichtigt. Um den Einfluss der Teilnahme an Weiterbildung auf die dargestellten abhängigen Variablen analysieren zu können, wurden *fixed effects* Modelle geschätzt. Im Folgenden werden erste und vorläufige Ergebnisse der Untersuchung dargestellt.

Um den Effekt von Weiterbildung verstehen zu können, erscheint es zunächst sinnvoll, sich – unabhängig von der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen – den generellen Trend in der Entwicklung der Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes und der subjektiven Arbeitszufriedenheit im Untersuchungszeitraum anzuschauen.

Diese deskriptiven Auswertungen zeigen, dass die subjektiv empfundene Arbeitsplatzsicherheit ab 2001 sinkt, in den Jahren 2003/2004 einen Tiefpunkt erreicht und in den darauf folgenden Jahren wieder ansteigt, auch wenn sie nicht mehr das Aufgangsniveau erreicht (vgl. Abb. 1). Je niedriger das Bildungsniveau, desto größer ist dabei die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes. Erste multivariate Analysen des Effektes von Weiterbildung haben gezeigt, dass die

Teilnahme an Weiterbildung zwar keinen unmittelbaren positiven Effekt auf die Verringerung der Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes hat. Langfristig führt die Teilnahme an Weiterbildung aber dazu, dass diese Angst verringert wird.

Anders als bei der Entwicklung der Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes ist die Entwicklung der Arbeitszufriedenheit konstant negativ – auch hier ist die Entwicklung für geringer qualifizierte Personen stärker ausgeprägt (vgl. Abb. 2). Vorsichtig lassen sich die Ergebnisse dahingehend interpretieren, dass die Arbeitsmarktreformen der letzten Jahre und die Verringerung der Arbeitslosenzahlen den Menschen zwar die Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes genommen haben. Dies geht aber mit einer konstanten (zumindest subjektiv empfundenen) Verschlechterung der Qualität der Arbeit einher. Die multivariaten Analysen haben jedoch gezeigt, dass die Teilnahme an Weiterbildung sowohl kurzfristig als auch langfristig einen signifikanten positiven Effekt auf die Entwicklung der Arbeitsplatzzufriedenheit hat.

Literatur

Dieckhoff, Martina (2007): Does it Work? The Effect of Continuing Training on Labour Market Outcomes: A Comparative Study of Germany, Denmark, and the United Kingdom. In: European Sociological Review 23 (3), S. 295-308.

Frick, Joachim R.; Grabka, Markus M.; Hauser, Richard (2010): Die Verteilung der Vermögen in Deutschland: Empirische Analysen für Personen und Haushalte. Berlin (edition sigma).

Jakobi, Anja; Kohlrausch, Bettina (2010): Education and the Welfare State. A Relationship in Flux and an Agenda on the Rise. unpublished Paper, Konstanz.

Kronauer, Martin (2010): Exklusion. Die Gefährdung des Sozialen im hochentwickelten Kapitalismus. Frankfurt/Main (Campus).

OECD (2011): Education at a Glance 2011. OECD Indicators. Paris: Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD)

Peck, Jamie; Theodore, Nikolas (2000): Beyond 'Employability'. In: Cambridge Journal of Economics 24, S. 729-749.

Rasner, Anika; Zimmer, Barbara (2012): Berufliche Weiterbildung im Erwerbsleben – eine Analyse auf Basis des Sozio-Oekonomischen Panels. Berlin.

Anmerkung

¹ Der Beitrag stellt die ersten Ergebnisse eines Publikationsprojektes vor, die auf Grundlage eines Papers mit dem Titel „Money for Nothing – the effects of continuing training in Germany on subjective labor security“ auf der diesjährigen ESPAnet-Konferenz (ESPAnet, Anniversary Conference, 06.-08.09. 2012, Edingburgh) präsentiert wurden.

■ **Staat als Arbeitgeber**

Der Abschied von der Integrationsfähigkeit? Perspektiven des „arbeitenden Staates“¹

Lisa Grabe, Andreas Pfeuffer und Berthold Vogel

Im sozialhistorischen und soziologischen Rückblick zeigt der öffentliche Dienst als Arbeitgeber und gesellschaftliches Leistungsangebot die Fähigkeit zu einer doppelten Integrationswirkung. Zum einen nach „innen“: indem die Tätigkeiten für Beamte wie für die Angestellten und Arbeiter im öffentlichen Sektor einer bestimmten Ausbildungs-, Besoldungs- und Laufbahnordnung folgten, indem die Schere zwischen unteren und oberen Einkommensgruppen nicht zu weit auseinanderging, oder indem der Grundsatz der Gleichbehandlung frühzeitig etabliert wurde. Beschäftigungssicherheit galt als Kennzeichen des öffentlichen Sektors. Die Arbeit und Beschäftigung beim Staat war stets Leitmodell für eine sichere und geschützte Arbeitswelt. Auf diese Weise entfaltete der öffentliche Dienst eine starke „normierende“ und „normalisierende“ Kraft für die Gestal-

tung der Erwerbsarbeit. Diese integrierende Wirkung erreichte er zum anderen – das ist die zweite Dimension – nach „außen“: In Gestalt des Angebots an Infrastruktur, Daseinsvorsorge und sozialen Diensten wirkte der „arbeitende Staat“ als Motor des Ausgleichs und sozialer Kohäsion etwa zwischen Regionen und Klassen.

Der öffentliche Dienst stellt damit einen die gesamte Sozialstruktur maßgeblich formierenden Faktor dar. Der Ausbau staatlicher und kommunaler Dienste war darüber hinaus ein „Kanal“ der Aufwärtsmobilität für alle Bevölkerungsgruppen.

Zugleich öffnete sich der Raum für eine breite Erwerbsbeteiligung von Frauen. Die Verwaltung sowie das Sozial- und Bildungswesen waren die Hauptbetätigungsfelder der „neuen Dienstklassen“ des Wohlfahrtsstaats. Sie profitierten als Nutznießer des Angebots an Infrastrukturen und sozialen Diensten also in doppelter Hin-

sicht, was in der Folge die Kritik von so unterschiedlichen Autoren wie Helmut Schelsky oder Abram de Swaan inspirierte.

Mit dieser Fixierung auf die neuen Mittelklassen sollte man freilich nicht die für den öffentlichen Dienst ebenso charakteristischen eher niedrig qualifizierten und oft mit körperlicher Belastung verbundenen „Arbeitertätigkeiten“ vergessen – etwa in den kommunalen Betrieben der Daseinsvorsorge, den Wäschereien der Krankenhäuser oder bei Bundesbahn und Bundespost. Will man die Integrationswirkung des öffentlichen Dienstes angemessen erfassen, bedarf es eines Blickes, der sämtliche Regionen des sozialen Raumes auslotet. Es entstand bei den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes wie auch außerhalb eine Vorstellung vom Staat als einem „guten Arbeitgeber“ – eine Vorstellung, die mit Ansprüchen und Loyalitäten verbunden war. Gerade auf den unteren Ebenen des öffent-



Foto: Stadtreinigung Hamburg

lichen Dienstes, bei den Angestellten und Arbeitern – das zeigen unsere Interviews mit langjährigen Beschäftigten – galt eine Art impliziter Vertrag, dem zufolge die Akzeptanz eines im Vergleich zur Privatwirtschaft bescheidenen Entgelts kompensiert werden sollte durch Beschäftigungssicherheit und eine Vorhersehbarkeit der Berufslaufbahn in einem dem Markt entzogenen Bereich.

Das Projekt „Im Dienste öffentlicher Güter. Akteure, Institutionen, Praktiken“ ist eine von der DFG geförderte

nale Kran- kenhäuser, Postdienste und die städtische Verwaltung – hier insbesondere die so genannte Kernverwaltung und die Sozialverwaltung, aber auch die städtischen Busbetriebe. Wir erhalten auf diese Weise Schlaglichter auf eine veränderte Arbeitswelt.

Die Interviews wurden von uns anhand der Frage ausgewertet, welche Vorstellungen vom Staat als Arbeitgeber angesprochen werden: Herrscht das Bild von der Integrationsfähigkeit des Staates noch vor? Unsere Empirie zeigt, dass der öffentliche Dienst nach wie vor einen

Auf der anderen Seite gehen die Reformprozesse und die mit ihnen verbundenen Turbulenzen nicht spurlos am Staat als Arbeitgeber vorüber: Eine Reihe von Beschäftigten imaginieren unter dem Eindruck der Reformen des öffentlichen Dienstes und des auf ihm lastenden ökonomischen Drucks knapper Kassen die Privatwirtschaft als Verkörperung des „besseren Arbeitgebers“. Die Arbeitswirklichkeit des öffentlichen Dienstes wie auch die auf ihn bezogenen Vorstellungen unterliegen, um einen Begriff von Robert Castel zu verwenden, einer „Verwitterung“ (*effritement*): Die Ressourcen sind knapp, die Belegschaften altern und die Zukunftsperspektiven sind ungewiss. Der öffentliche Dienst verwittert erst einmal nur an den Stellen, die besonders der „Witterung“ gegenüber exponiert sind. Zu diesen Stellen gehört erstens *die jüngere Generation*, die in besonderem Maße neuen Flexibilitätszuwendungen ausgesetzt ist. Zweitens zählen dazu *die Arbeitsbereiche und Tätigkeiten, die niedrige Qualifikationen* erfordern, also der so genannte „einfache Dienst“ – das sind in der Regel manuelle Tätigkeiten bei den kommunalen Bauhöfen, als Küchenhelfer in öffentlichen Einrichtungen oder als Arbeiter in den Werkstätten regionaler Verkehrsbetriebe. Drittens sind schließlich auch die Tätigkeiten der „Verwitterung“ ausgesetzt, die zum Beispiel im Gesundheitsbereich trotz hoher Wertschätzung seitens der Bevölkerung den durch Finanzknappheit und Sparbemühungen der öffentlichen Hand erzeugten Turbulenzen und beruflichen Unsicherheiten ausgesetzt sind. Alle diese Beispiele sind deutliche Signale, dass die Integrationsfähigkeit der öffentlichen Hand als Arbeitgeber in Frage steht. Vieles spricht dafür, dass diese Infragestellung nicht nur eine konkrete (Leit-)Branche verändert. Sie strahlt auch auf die Gestalt und das Klima der Arbeitswelt insgesamt aus.

Anmerkung

¹ Vortrag auf dem 36. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, Ad-hoc Gruppe „Der Staat als Arbeitgeber und Dienstleister: Integrativ und vielfältig?“, Bochum 03.10.2012



Studie, die in Zusammenarbeit mit dem Soziologischen Seminar der Universität St. Gallen und FORBA, der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt in Wien, durchgeführt wird. Im Zentrum der Studie stehen qualitative Interviews, die wir mit rund 180 Beschäftigten im öffentlichen Dienst geführt haben. Die Untersuchung konzentriert sich auf kommu-

wichtigen Referenzpunkt für die Reproduktionsstrategien von Familien darstellt, die eine Nähe zu ihm aufweisen. Als „guter Arbeitgeber“ wird er vor allem von Gruppen mit unsteten Erwerbsverläufen wahrgenommen – eine Anstellung im öffentlichen Dienst wird als Glücksfall und Rettungsanker angesehen.

■ Neue Buchveröffentlichung: Kapitalismustheorie und Arbeit. Neue Ansätze soziologischer Kritik



**Dörre, Klaus; Sauer, Dieter;
Wittke, Volker (Hrsg.):**

**Kapitalismustheorie und
Arbeit. Neue Ansätze
soziologischer Kritik**

Frankfurt / Main 2012
(Campus Verlag). 513 Seiten,
Reihe: Internationale
Arbeitsstudien, Bd.1,
EAN 9783593396576, € 29,90

Der Gesellschaftstheorie ist die Arbeit und mit ihr die empirische Fundierung abhanden gekommen, der Arbeitssoziologie die Theorie – so der Befund der Herausgeber dieses Bandes. Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse sind vielfältiger und unsicherer geworden. Zugleich gewinnen Arbeits- und Verteilungskämpfe an Schärfe. Um diese Veränderungen angemessen zu erfassen, bedarf es innovativer Impulse aus der Kapitalismusanalyse, so wie diese ihrerseits von der Arbeitssoziologie lernen kann. Die Autorinnen und Autoren liefern eine Bestandsaufnahme der aktuellen theoretischen Ansätze, um Kapitalismus und Arbeit wieder zusammenzudenken.

..... VORTRÄGE

■ Ausgewählte Vorträge von SOFI-MitarbeiterInnen

Bartelheimer, Peter: „To work or not to work – Targeting capabilities in the evaluation of Public Employment Services“. Internationale Konferenz „Shaping the Social: Challenges for critical social policy and the possibilities of the Capability Approach“, Bielefeld, 23.-24.11.2012.

Lehweß-Litzmann, René: What do workers gain from flexicurity in times of crisis? Working seminar „Work and welfare in times of crisis in the EU: analysis and methods for action“ der Alliances to fight poverty, Brüssel, 15.11.2012.

Lehweß-Litzmann, René: Sen's CA as a guide for a critical view on social policy? Internationale Konferenz „Shaping the Social: Challenges for critical social policy and the possibilities of the Capability Approach“, Bielefeld, 23.-24.11.2012.

Vorträge auf wissenschaftlichen Tagungen in Deutschland

Baethge, Martin: Brücken von der Schule in den Arbeitsmarkt: Perspektiven für bildungsbenachteiligte Jugendliche. Vortrag zur Jahrestagung der bag arbeit, Berlin, 25.10.2012.

Baethge, Martin: Beruflichkeit: Erosion, Stabilität, Expansion? – Entwicklungstendenzen von Arbeit und Bildung in betrieblich-dualen Ausbildungsberufen. Beitrag zum IG-Metall-Workshop, Frankfurt, 01.-02.11.2012.

Baethge, Martin: Beitrag zum Expertengespräch „Weiterbildung/Lebenslanges Lernen“. acatech Berlin, 07.11.2012.

Baethge, Martin; Kerst, Christian: Zur Neuvermessung des Verhältnisses von Berufsausbildung und Hochschul-ausbildung. Herbsttagung des BMBF-Promotionsbegleitprogramms, Frankfurt, 15.11.2012.

Buss, Klaus-Peter; Kuhlmann, Martin: „Management und Betriebsräte als Akteure in der betrieblichen Demografiepolitik“. IAB/lidA-Workshop „Älterwerden in der Arbeit: Aktuelle und künftige Herausforderungen für ein langes Erwerbsleben“, Nürnberg, 29.-30.10.2012.

Bartelheimer, Peter: Teilhabe – ein Leitkonzept lokaler Sozialpolitik. Vortrag beim Deutschen Verein für öffentliche und private Fürsorge, Berlin, 29.10.2012.

Bartelheimer, Peter: Integration intensiv: Wie, wann und wer. Beitrag zur Tagung „Zwei Jahre Organisationsreform SGB II“, Ev. Akademie Loccum, 21.-22.11.2012.

Hanekop, Heidemarie: „Transformation des wissenschaftlichen Publikationssystems durch das Internet: Radikale Erneuerung oder Re-Konfiguration?“ Interdisziplinäre Vortragsreihe „Internet & Gesellschaft“ veranstaltet vom Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen gemeinsam mit dem Insti-

tut für Politikwissenschaft im Rahmen des Göttingen Centre for Digital Humanities (www.gcdh.de), Göttingen, 12.11.2012.

Kädtler, Jürgen: „Gute Arbeit: Gesetzliche Re-Regulierung und tarifliche Gestaltung“. Vortrag auf der Tarifpolitischen Tagung 2012 des WSI zum Thema „Faire Löhne und Gute Arbeit. Aktuelle Entwicklungen der Tarifpolitik“, Düsseldorf, 26.-27.09.2012.

Kalkowski, Peter: „Open Source Projekte zwischen Emergenz und Formalisierung“. Open Source Day 2012 veranstaltet von der Open Source Business Alliance (OSBA), München, 20.11.2012.

Kalkowski, Peter: „Relevanz von Theorie für die Projektarbeit“. Beitrag zur fünften von der Gesellschaft für Projektmanagement (GPM) veranstalteten Forschungswerkstatt zum Thema „Theorie(n) der Projektarbeit“. Berlin, 27.-28.11.2012.

Mautz, Rüdiger: Sozialökonomische Dynamiken und Konfliktfelder der Energiewende. Vortrag in der Reihe „Energie und Ethik: Soziale Nachhaltigkeit und erneuerbare Energien“. Evangelische Akademie Abt Jerusalem, Braunschweig, 29.11.2012.

Tullius, Knut: „Die Situation der Altersgruppe 50+ im Betrieb und auf dem Arbeitsmarkt“. Demografieagentur für die niedersächsische Wirtschaft, Hannover, 09.10.2012.

Veröffentlichungen von SOFI-MitarbeiterInnen

Bücher:

Dörre, Klaus; Sauer, Dieter; Wittke, Volker (Hrsg.) (2012): Kapitalismustheorie und Arbeit. Neue Ansätze soziologischer Kritik. Frankfurt/Main (Campus).

Wolf, Harald (Hrsg.) (2012): Das Imaginäre im Sozialen. Zur Sozialtheorie von Cornelius Castoriadis. Göttingen (Wallstein).

Aufsätze:

Baas, Meike; Eulenberger, Jörg; Geier, Boris; Kohlrausch, Bettina; Lex, Tilly; Richter, Maria (2012): ‚Kleben bleiben?‘ Der Übergang von Hauptschüler/innen in eine berufliche Ausbildung. Eine gemeinsame Analyse von ‚Praxisklassen‘ in Bayern und ‚Berufsstarterklassen‘ in Niedersachsen. In: Sozialer Fortschritt, Jg. 61, Heft 10, S. 247-257.

Fromm, Sabine; Richter, Maria (2012): An den Rändern der Bildungsgesellschaft – Teilhabedefizite gering qualifizierter Jugendlicher an schulischer und beruflicher Bildung und Möglichkeiten ihrer Förderung. In: Sozialer Fortschritt, Jg. 61, Heft 10, S. 240-247.

Grabe, Lisa; Pfeuffer, Andreas; Vogel, Berthold (2012): Arbeiten für das Gemeinwohl? Wertschätzungskonflikte um öf-



fentliche Dienstleistungen in Zeiten ihrer Kommerzialisierung. In: AIS-Studien. Schwerpunktthema: Wandel von Arbeit, Arbeitsbewusstsein und Subjektivität, Jg. 5, Heft 2, Oktober 2012. (<http://www.ais-studien.de>).

Kädtler, Jürgen (2012): On Conventions, Institutions, Power, and Uncertainty – Some Cursory Remarks. In: Historical Social Research, Vol. 37 (2012) 4, S. 36-43.

Kädtler, Jürgen (2012): Editorial: Sozialpartnerschaft in der Krise – Bewährung oder Krise der Sozialpartnerschaft? In: Industrielle Beziehungen, Jg. 19, Heft 4, S. 357-366.

Kädtler, Jürgen (2012): Finanzmarktkapitalismus oder Finanzmarktrationalität?. In: Dörre, Klaus; Sauer, Dieter; Wittke, Volker (Hrsg.): Kapitalismustheorie und Arbeit. Neue Ansätze soziologischer Kritik. Frankfurt/Main (Campus), S. 205-221.

Kohlrausch Bettina (2012): Youth Unemployment in Germany. Skill Biased Patterns of Labour Market Integration. Bonn, Berlin (Friedrich-Ebert-Stiftung). Arbeitspapiere.

Kohlrausch, Bettina (2012): Teilhabechancen und Teilhabechancen geringqualifizierter Jugendlicher beim Übergang in eine berufliche Ausbildung. In: Sozialer Fortschritt, Jg. 61, Heft 10, S. 239.

Kohlrausch, Bettina (2012): Betriebe als Gatekeeper. Welche Rolle spielen die

Betriebe für einen erfolgreichen Matching Prozess? In: Sozialer Fortschritt, Jg. 61, Heft 10, S. 257-265.

Mayer-Ahuja, Nicole (2012): Arbeit, Unsicherheit, Informalität. In: Dörre, Klaus; Sauer, Dieter; Wittke, Volker (Hrsg.): Kapitalismustheorie und Arbeit. Neue Ansätze soziologischer Kritik. Frankfurt/Main (Campus), S. 289-301.

Tullius, Knut; Wolf, Harald (2012): Legitimationsprobleme im System industrieller Beziehungen: Krise oder Revitalisierung des sozialpartnerschaftlichen Geistes? In: Industrielle Beziehungen, Jg. 19, Heft 4, S. 367-410.

Vogel, Berthold (2012): Die Justierung der Gesellschaft. Perspektiven der soziologischen Wohlfahrtsstaatsforschung. In: Bereswill, Mechthild; Figlestahler, Carmen; Haller, Lisa; Perels, Marko; Zahradnik, Franz (Hrsg.): Wechselverhältnisse im Wohlfahrtsstaat. Dynamiken gesellschaftlicher Justierungsprozesse, Münster (Westfälisches Dampfboot), S. 17-34.

Vogel, Berthold (2012): Schrumpfende Zukunft. Warum sich die Soziologie für öffentliche Dienstleistungen interessieren muss. In: Mittelweg 36, Zeitschrift des Hamburger Instituts für Sozialforschung, Heft 5/2012, S. 3-8.

Wolf, Harald (2012): Das Richtige zur falschen Zeit – zur Schöpfung des Imaginären bei Castoriadis. In: Ders. (Hrsg.): Das Imaginäre im Sozialen. Göttingen (Wallstein), S. 63-81.

Wolf, Harald (2012): Gerechtigkeitsansprüche an Erwerbsarbeit in der „Vielfachkrise“. In: AIS-Studien. Schwerpunktthema: Wandel von Arbeit, Arbeitsbewusstsein und Subjektivität, Jg.5, Heft 2, Oktober 2012. (<http://www.ais-studien.de>).

Wolf, Harald (2012): Kapitalistische Arbeitsorganisation und Selbsttätigkeit. In: Dörre, Klaus; Sauer, Dieter; Wittke, Volker (Hrsg.): Kapitalismustheorie und Arbeit. Neue Ansätze soziologischer Kritik. Frankfurt/Main (Campus), S. 336-352.

Personalien

Dr. Janina Söhn ist seit dem 1. November 2012 als neue Mitarbeiterin am SOFI im Bereich der quantitativen Bildungsforschung tätig.

Dr. Janina Söhn hat in diesem Jahr den Dissertationspreis der Sektion Bildung und Erziehung der Deutschen Gesellschaft für Soziologie erhalten. In ihrer Promotion hat die Soziologin für Deutschland untersucht, wie sich der Rechtsstatus verschiedener Migrantengruppen auf deren Bildungschancen auswirkt.

PD Dr. Berthold Vogel bietet im Wintersemester 2012/2013 als Gastdozent an der Universität St. Gallen den Masterkurs „Wer trägt die Verantwortung für öffentliche Güter“ an.