



JOHANNES KEPLER  
UNIVERSITÄT LINZ | JKU

Prof. Dr. Susanne Pernicka  
Abteilung Wirtschaftssoziologie und Stadt- u. Regionalforschung  
Institut für Soziologie  
Johannes Kepler Universität Linz

Antrittsvorlesung am 24.01.2011

**Titel: Wann ist Wissen Macht? Zur Logik kollektiven Handelns von WissensarbeiterInnen**

Mit der Frage, „wann ist Wissen Macht?“, möchte ich bedeutende Entwicklungen im gegenwärtigen Kapitalismus als Wissensgesellschaft thematisieren und Ihnen ein theoretisches Modell vorschlagen, mit dem sich die Machtverhältnisse zwischen Arbeit und ökonomischem Kapital bzw. ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen in wissensbasierten Gesellschaften analysieren und interpretieren lassen. Zur Illustration präsentiere ich das Beispiel der wissenschaftlichen Forschung an Universitäten.

Auch wenn das soziale Phänomen und der Begriff der Wissensgesellschaft in der Soziologie nicht ganz unumstritten sind, besteht doch weitgehend Einigkeit darüber, dass sich die wirtschaftlichen und sozialen Produktionsverhältnisse seit den 1970er Jahren in entwickelten Ökonomien radikal verändert haben. Wir alle sind ZeitzeugInnen dieser Transformation von der industriebasierten Gesellschaft fordistischer Massenproduktion in eine Wissensgesellschaft, die überwiegend flexiblere Produktions- und Arbeitsverhältnisse aufweist. Erst im vergangenen Jahr ist die letzte Zigarette über ein Fließband der Linzer Tabakfabrik gerollt, gleichzeitig hat die Beschäftigung in wissensintensiven Bereichen, wie etwa Bildung, Finanz- oder Rechtsdienstleistungen, stark zugenommen. Der sozioökonomische Wandel, die Transformation der Produktionsverhältnisse markiert auch den thematischen Beginn der Entwicklung der Soziologie als wissenschaftliche Disziplin.

Die Soziologie ist als Wissenschaft in einer Zeit radikaler sozialer und wirtschaftlicher Umwälzungen im 19. Jahrhundert entstanden. Karl Marx, Émile Durkheim, Georg Simmel und Max Weber waren Zeitzeugen der eruptiven Folgen der kapitalistischen Produktionsweise, in der die Lohnarbeit verallgemeinert und das System der Marktwirtschaft durchgesetzt worden sind. Erstaunlich aktuell mutet Karl Polanyis (1978:

88f) Zeitdiagnose über das ausgehende 19. Jahrhundert an, wonach das Marktsystem die Gesellschaft zu einem Anhängsel degradiert habe: „*Die Wirtschaft ist nicht mehr in die sozialen Beziehungen eingebettet, sondern die sozialen Beziehungen sind in das Wirtschaftssystem eingebettet*“. Auch wenn diese radikale Sichtweise der vollständigen Autonomisierung der Marktkräfte in der Wirtschaftssoziologie heute kaum noch haltbar ist (Granovetter 1985), findet das von Polanyi angenommene Bedrohungspotenzial der selbstregulierten Märkte für die soziale Ordnung auch heute noch ausreichend empirische Evidenz. Der gegenwärtige Finanzmarktkapitalismus und seine Krise sind ein sichtbarer Ausdruck dieses Zerstörungspotenzials. ExpertInnen in globalen Wirtschaftsorganisationen, Finanzmarktanalysten und das Management großer Konzerne oder Banken richten ihre Entscheidungen zumindest vordergründig nach Marktprämissen und weniger nach ethischen, traditionellen oder gesamtgesellschaftlichen Orientierungen aus – zumindest solange sie nicht durch entsprechende gesetzliche Regulierungen dazu gezwungen werden.

Der in Wien geborene Karl Polanyi gilt als klassischer Wegbereiter und Bezugspunkt der gegenwärtigen Wirtschaftssoziologie. Eng mit seinem Werk ist die thematische Orientierung und Aufgabenstellung der Wirtschaftssoziologie verknüpft, ein Gegenmodell zur neoklassischen Marktfiktion zu entwerfen und Perspektiven zu entwickeln, wie Märkte wieder in gesellschaftliche Steuerung und Regulierung eingebettet werden können. Polanyi ging dabei von einer Pendelbewegung zwischen Kommodifizierung und Dekommodifizierung der sozialen Beziehungen und insbesondere der Arbeit aus. Kommodifizierung meint die Vermarktlichung der Arbeitskraft, Dekommodifizierung bedeutet die soziale Entkoppelung vom Markt und damit die Verringerung der Marktabhängigkeit der menschlichen Arbeitskraft, etwa durch soziale Sicherungssysteme. Soziale Bewegungen, wie etwa die Gewerkschaften, haben in der Durchsetzung sozialpolitischer Interessen und wohlfahrtsstaatlicher Institutionen historisch eine große Rolle gespielt und spielen sie noch heute, wenn es darum geht globale Marktbeziehungen wieder in gesellschaftliche Strukturen und Institutionen einzubetten.

Auch wenn das Marktsystem vordergründig der dominante Steuerungsmechanismus nationaler und globaler Gesellschaften geworden ist, wird bei näherem Hinsehen deutlich, dass das Marktsystem als solches in seiner Funktionsweise grundlegende Beschränkungen aufweist. Ich möchte Ihnen dies anhand von zwei zentralen Bereichen der Wirtschaft demonstrieren: der menschlichen Arbeitskraft einerseits und im Bereich der Verwertung von Wissen im Produktionsprozess andererseits. In einer marktwirtschaftlichen Gesellschaft, in der Wissen zur zentralen Produktivkraft geworden (Drucker 1959; Touraine 1972, Bell 1973, Reich 1992, Castells 2004, Rifkin 2000) und ein großer Anteil dieses Wissens in den Köpfen der Beschäftigten verankert ist (Nonaka/Takeuchi 1995), bereiten die begrenzten Marktfähigkeiten von Arbeit und Wissen jedenfalls große Probleme.

## Zur begrenzten Marktfähigkeit von Wissen und Arbeit

Zur Illustration: Wissen weist als sogenanntes *öffentliches Gut* Eigenschaften auf, die es für den Markt völlig unbrauchbar machen. Wissen ist in seiner Nutzung weder ausschließlich noch rivalitär. Wenn ich Ihnen in meinem Vortrag etwas für Sie Neues erzähle, geht mein Wissen zwar auf sie über. Es geht aber nicht verloren, indem ich es weitergebe; in manchen Fällen vermehrt es sich sogar (Gorz 2004: 9–14). Wissen, das sich vermehrt, wenn man es teilt, lässt sich maximal einmal verkaufen, danach sinkt der Preis, es wird zum „Allgemeingut“ und kann beliebig genutzt und verbreitet werden. Auf einem kapitalistischen Markt ist Wissen daher dann ökonomisch verwertbar, wenn der Wissenszugang künstlich verknappt wird. Dies kann etwa durch geistige Eigentumsrechte, also Patente, Urheberrechte, usw. oder durch institutionalisierte Zugangsbeschränkungen in der Ausbildung und Ausübung bestimmter wissensintensiver Tätigkeiten erzielt werden. Durch diese Zugangsbeschränkungen wird die Marktfähigkeit des Wissens hergestellt. Wissen wird zur Ware.

Auch Arbeit weist aus Gründen, die bereits Karl Polanyi (1978) beschrieben hat, nur begrenzte Marktfähigkeit auf. Diese ergibt sich aus der Tatsache, dass – im Gegensatz zu Gütern und Dienstleistungen – das Arbeitsangebot, also die menschliche Arbeitskraft (auch: lebendige Arbeit) nicht für den Verkauf „produziert“ wird. Während sich in der Güterproduktion das Angebot nach der Nachfrage richtet, lässt sich das Arbeitsangebot nicht strategisch nach der Arbeitsnachfrage variieren, d.h. niemand wird geboren, weil es eine starke Nachfrage nach Arbeit gibt! (Beckert 2007: 457). Auch lässt sich das Arbeitsangebot nicht einfach vom Markt zurückziehen, weil Menschen ein Einkommen zum Überleben benötigen. Polanyi spricht daher von der „fiktiven“ Ware Arbeitskraft, weil sie sich von ihrem Träger oder ihrer Trägerin nicht ablösen lässt. Aus der existenziellen Abhängigkeit von der Erwerbsarbeit ergibt sich eine strukturelle Machtasymmetrie zugunsten der Kapitaleseite, die nur durch politische – sog. sekundäre - Gegenmacht abgemildert werden kann (d.s. Gewerkschaften oder sozialstaatliche Regulierungen). Die Transformation der menschlichen Arbeitskraft in eine „fiktive“ Ware und deren sozialstaatliche Einhegung lässt sich daher ebenso wie die hergestellte Warenförmigkeit von Wissen nicht auf geschichte- und raumlose Marktprozesse zurückführen, sondern ist als konfliktreicher sozialer Entwicklungsprozess zu interpretieren, der zur historischen Durchsetzung und Aufrechterhaltung des Marktkapitalismus beigetragen hat und heute noch beiträgt (Polanyi 1978, 1979).

Der Zugang und die Verwertung der zentralen Produktionsfaktoren Wissen und Wissensarbeit werden in der Soziologie daher als umkämpfte Terrains konzipiert, in denen die Machtverhältnisse unklarer geworden sind. Da hoch qualifizierte Beschäftigte aufgrund ihres Wissens- oder Humankapitals häufig in einer vorteilhaften Verhandlungsposition sind, wird ihnen im Verhältnis zur Kapitaleseite häufig ein Machtgewinn konstatiert. Und so manche Gegenwartdiagnosen gelangen zu der Deutung, dass sich die seit mehr als 200 Jahren geltende Machtasymmetrie zwischen Arbeit und Kapital umkehren würde.

## Machtverhältnisse in der Industrie- und Wissensgesellschaft

Nehmen wir diesen Wandel von der Industrie- zur Wissensgesellschaft nochmals näher in den Blick. Robert Reich (1992: 176), ein US-Amerikanischer Sozialwissenschaftler und Arbeitsminister während der Regierung Clinton behauptet etwa, dass in der Wissensgesellschaft die sog. WissensarbeiterInnen oder „SymbolanalytikerInnen“ – wie er sie nennt – (z.B. WissenschaftlerInnen, UnternehmensberaterInnen, FinanzmarktanalystInnen) jene machtvolle Position einnehmen, die vormals den EigentümerInnen an ökonomischem Kapitals vorbehalten war, sich das strukturelle Kräfteverhältnis daher umkehre. Peter Drucker (1994: 95f.), ein US-Amerikanischer Managementtheoretiker mit österreichischen Wurzeln, konstatiert folgerichtig das Ende des traditionellen Klassenkonflikts zwischen Arbeit und Kapital, da nicht mehr das Eigentum an ökonomischem Kapital, sondern der Besitz an Wissen Durchsetzungsmacht verleihe. Akteurinnen sekundärer Gegenmacht, wie etwa Gewerkschaften, werden daher überflüssig.

Tabelle 1: Strukturelle Machtverteilung in der Industrie- und Wissensgesellschaft

	INDUSTRIEGESELLSCHAFT	WISSENSGESELLSCHAFT
Strukturelle Machtquellen auf Arbeitgeberseite	Eigentum an ökonomischem Kapital	Eigentum an Wissen?
Primäre Machtverteilung zwischen Arbeit und Kapital	Machtasymmetrie zugunsten des Kapitals	Machtasymmetrie zugunsten der hochqualifizierten Arbeitskraft?*
Sekundäre Gegenmacht	Gewerkschaften, Betriebsräte, soziale Bewegungen; Wohlfahrtsstaat, etc.	Kollektive Interessenvertretung – sekundäre Macht wird überflüssig?
Ausrichtung der Forschungsdisziplin „Arbeitsbeziehungen“	Industrial Relations kollektive Arbeitsbeziehungen (soziologische Orientierung; Konfliktperspektive)	Organisational Behaviour, HRM Individuelle Arbeitsbeziehungen (betriebswirtschaftliche, psychologische Orientierung; Motivationsfaktoren)

\* Reich (1992); Drucker (1994); Florida (2002)

Und schließlich scheint sich diese Entwicklung auch auf meine eigene Forschungsdisziplin, die Arbeitsbeziehungen, also das Austauschverhältnis zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen, auszuwirken. Standen vor einigen Jahren kollektive Arbeitsbeziehungen und deren Akteure, also Unternehmensverbände, Gewerkschaften, Betriebsräte, etc. im Zentrum, geht man heute davon aus, dass diese Akteure an Bedeutung verloren haben und entsprechend auch das wissenschaftliche Interesse daran sinkt. Arbeitsbeziehungen –

organisational behaviour, HR Management und unitariastische Perspektiven nehmen daher vielfach auch institutionell an den Universitäten deren Platz ein.

Dass die dargestellte Interpretation der Entwicklung in der Wissensgesellschaft und deren forschungspolitische Konsequenzen allerdings kaum haltbar sind, wenn man die Rolle von Wissen im Produktionsprozess und deren arbeitspolitische Steuerung in den Blick nimmt, möchte ich Ihnen im weiteren Verlauf meines Vortrags gerne zunächst theoretisch und im Anschluss exemplarisch anhand der universitären Forschung auseinandersetzen.

### **Wissensbasierte Arbeit zwischen Markt und Profession**

Eine einflussreiche, auf der Rational-Choice-Theorie basierende These in der Literatur zu kollektivem Handeln von hochqualifizierten Beschäftigten stammt von Colin Crouch (1982: 67ff, vgl. auch Olson 1965), einem britischen Sozialwissenschaftler. Er nimmt an, dass die Bereitschaft sich kollektiv zu organisieren mit der Wirksamkeit dieses Handelns für die Arbeitskräfte variiert. Infolgedessen bestehe für Hochqualifizierte – er nannte sie professionals – weniger Anreiz Mitglied etwa einer Gewerkschaft zu werden, als etwa für geringer qualifizierte ArbeiterInnen. Hochqualifizierte werden aufgrund ihrer knapp verfügbaren Fähigkeiten und ihres Wissens als ausreichend durchsetzungsstark perzipiert, um ihre Interessen erfolgreich individuell zu artikulieren.

Sowohl aktuelle Veröffentlichungen (D'Art und Turner 2005, Pernicka et al. 2010) als auch ein historischer Rückblick zeigen, dass sich Hochqualifizierte selten auf ihre individuelle – und häufig nur temporäre – Marktmacht verlassen haben. Um die Konkurrenz in wissensintensiven Feldern zu begrenzen, haben sie sich vielmehr in handwerklichen Zünften oder – später – in Berufsgewerkschaften, professionellen Verbänden oder Akademien organisiert (Müller-Jentsch 1997) um Einschränkungen des Zugangs zu und der Anwendung von qualifizierter Arbeit durchzusetzen. Machtbasierte Strategien sozialer Schließung (Weber 1980: 23) durch kollektive Organisationen sind daher eng mit wissensintensiver Arbeit verknüpft und stehen am Beginn der historischen Herausbildung von Berufen und Professionen (Beck/Brater 1978; Daheim 1992; Freidson 2004; Demszky von der Hagen/Voß 2010). Wenn wir im Anschluss an Max Weber (1988, 23) soziale Schließung als einen Prozess verstehen, durch den soziale Gemeinschaft ihre Vorteile zu maximieren versuchen, indem sie den Zugang zu Privilegien und Erfolgchancen einschränken, dann stellt sich die Frage, warum WissensarbeiterInnen dann generell so eine geringere Organisationsneigung unterstellt wird? Unterscheiden sich WissensarbeiterInnen von klassischen und gegenwärtigen Professionen?

Wenn wir Wissensarbeit in Anlehnung an den einschlägigen Diskurs, als Tätigkeiten definieren, die unter sich wandelnden Kontextbedingungen darauf abzielen, neue, v.a. ökonomisch verwertbare Produkte und Prozesse zu generieren (Alvesson 2004; Heidenreich 2004; Warhurst/Thompson 2006: 787), dann wird deutlich, dass eine Standardisierung der Tätigkeitsinhalte oder Ergebnisse kaum realisierbar ist. Warum? Wissensarbeit ist eng an die

Marktlogik im Sinne Eliot Freidsons (2004) gekoppelt, sowohl die Inhalte als auch die Rahmenbedingungen unterliegen daher einem stetigen Wandel. Dies unterscheidet Wissensarbeit, zumindest in idealtypischer Hinsicht, von Professionen. Professionen zielen auf Anerkennung ihrer durchaus innovativen Tätigkeit innerhalb eines bestehenden Kanons an Wissen. Professionelle Arbeit ist dann erfolgreich, wenn die neuen Erkenntnisse Teil des allgemein anerkannten Wissensbestands werden. Die folgende Übersicht fasst die zentralen Unterschiede der beiden idealtypischen Pole eines Kontinuums zusammen, entlang deren sich die verschiedenen Typen von hochqualifizierter und wissensintensiver Arbeit verorten lassen. Nehmen wir als Beispiele die akademische Forschung an den Universitäten, dann nähern wir uns dem Idealtypus der Professionen an. Es handelt sich um theoretisch-abstrakte Wissenssysteme, die zwar kontinuierlich weiterentwickelt werden, aber auf der Grundlage anerkannter Regeln und v.a. Methoden der wissenschaftlichen Forschung. Es dominiert die professionelle Selbststeuerung, die klare Vorgaben hinsichtlich des Eintritts in die höheren Weihen der akademischen Forschung sowie der weiteren Statuspassagen vorgibt. Dadurch kommt es zur Monopolisierung der Tätigkeit. Ganz anders sieht es im Bereich der marktgesteuerten Wissensarbeit aus. Denken Sie – vor allem in Österreich – an die angewandte außeruniversitäre Forschung, die sehr viel stärker der Marktlogik unterliegt, weil sie primär auf die Erzeugung neuer und ökonomisch verwertbarer Erkenntnisse abzielt. Im Gegensatz zur Profession sind soziale Schließungsstrategien (Weber 1980: 23f.) hier in geringerem Ausmaß möglich. Die Marktlogik kann nur temporär außer Kraft gesetzt werden, etwa durch Expertentum oder Innovationen im Schumpeterschen Sinne. Entsprechend variieren zwischen Professionen und Wissensarbeit die Machtpotenziale, die durch soziale Schließungsprozesse potenziell generiert werden können.

Tabelle 2: Analytische Unterscheidung zwischen Wissensarbeit und Profession (Idealtypen)

	PROFESSION	WISSENSARBEIT
Wissensinhalte	Theoretisch-abstraktes Wissenssystem, das stetig weiter entwickelt wird ( <i>lege artis - Anerkennung</i> )	Neue und ökonomisch verwertbare Wissensprodukte und -prozesse, die je nach Kontext und Markterfordernissen variieren
Dominate Steuerungslogik hochqualifizierter Arbeit	Institutionelle Selbstregulation und/oder gesetzliche Regulierung: vollständige Schließung	Markt, der nur temporär außer Kraft gesetzt werden kann (z.B. Expertenstatus; geistige Eigentumsrechte)
Generiert spezifische Machtpotenziale	Monopolmacht	Keine oder temporäre Macht
	PROFESSIONSLOGIK	MARKTLOGIK
Beispiele (näheren sich Idealtypus an)	Klassische Professionen: ÄrztInnen oder akademische Wissenschaften	Softwareentwicklung, angewandte Marktforschung, Unternehmensberatung

Quelle: Pernicka et al. 2010

Diese theoretische Konzeption ist ein erster Schritt zur Relativierung der These, wonach Hochqualifizierte in wissensintensiven Tätigkeitsbereichen per se über ein hohes Ausmaß an individueller Macht verfügen.

### Managementlogik zerstört Wissensmacht

Nun möchte ich Ihnen neben der Professions- und der Marktlogik noch eine dritte Steuerungslogik der Arbeit vorschlagen, die sich auf die Machtpotenziale hochqualifizierter Arbeit auswirkt: die Managementlogik oder Hierarchie (Freidson 2004: 50f). Diese kann zwei Formen annehmen: entweder Standardisierung und Re-Taylorisierung der hochqualifizierten Arbeit, d.h. nicht nur manuelle Industriearbeit, sondern selbst kognitive Arbeitsprozesse werden arbeitsteilig organisiert. Ein Beispiel ist der Bereich der Softwareentwicklung, in dem einzelnen Programmierpakete zerlegt werden, wodurch das Gesamtprodukt für die Arbeitskräfte nicht mehr sichtbar ist und outsourcing und auch offshoring von Teilen der Softwareproduktion ermöglicht werden (Lücking/Pernicka 2008). Bei der zweiten Form der bürokratischen Logik zur Steuerung wissensintensiver Arbeit kommt es zu einer partiellen Entkoppelung der Wissensproduktion vom Management. Das heißt Managemententscheidungen über Laufbahn und vor allem das Ende der Tätigkeit werden unabhängig von der tatsächlichen wissensbasierten Arbeitsleistung getroffen. In beiden Fällen wirkt die Managementlogik in Bezug auf die oben beschriebenen Schließungsstrategien entmonopolisierend (Collins 2004: 77), das heißt, die Macht, die aus Wissen und Qualifikationen generiert wird, geht gegen Null.

Tabelle 3: Machtrelevante Steuerungslogiken hochqualifizierter Arbeit

	PROFESSIONELLE LOGIK	MARKTLOGIK	MANAGEMENTLOGIK
Dominante Steuerungslogik	Selbstregulation der Profession	Markt Kundenanforderungen Angebot/Nachfrage nach Wissensarbeit	Bürokratie; Re-Taylorisierung ODER Entkopplung des Managements von der Wissensproduktion
Machtpotenziale auf Basis des Wissens	Monopolmacht	Keine oder temporäre Marktmacht	Keine

Quelle: Pernicka et al. 2010

## Fallbeispiel Universitäten

Dass die Machtpotenziale von Hochqualifizierten eng mit den dominanten Steuerungslogiken der Arbeit verknüpft sind, möchte ich Ihnen gerne anhand der universitären Forschung demonstrieren. An Universitäten dominieren, je nach Beschäftigtengruppe, zwei verschiedene Steuerungslogiken, und zwar die professionelle- und die Managementlogik. Die Marktlogik nimmt *noch* einen vergleichsweise geringeren Stellenwert ein. Für die Gruppe jener Beschäftigten, denen die Universität eine dauerhafte Zugehörigkeit einräumt, d.s. die ProfessorInnen, BeamtInnen und Beschäftigte mit Laufbahnoption, gelangt die Professionslogik aus den bereits erwähnten Gründen zur Anwendung. Über den Eintritt und die Laufbahn innerhalb der einzelnen Wissenschaftsdisziplinen entscheiden überwiegend die Mitglieder der Professionen, deren Einflussstärke mit dem eigenen Status innerhalb der Disziplin positiv korreliert. Die Tätigkeiten der zweiten Gruppe, also jene Beschäftigten, denen die Universität keine dauerhafte Beschäftigungsperspektive einräumt, etwa befristet beschäftigten AssistentInnen und Drittmittelangestellten werden durch die Managementlogik gesteuert. Weitgehend ohne Berücksichtigung der fachlichen Leistungen, d.h. des erworbenen Wissens, erfolgt nach einer bestimmten Zeit der Ausschluss. Die Macht, die diese Beschäftigten daher aus ihrem Wissen und Humankapital generieren können, tendiert daher gegen Null, zumindest im Bereich ihrer Stammuniversität. Inwieweit das erworbene Wissen an einer anderen Universität oder außerhalb des universitären und akademischen Feldes verwertet werden kann, hängt weitgehend von der Forschungsdisziplin ab. Geistes- und SozialwissenschaftlerInnen, ausgenommen die Ökonomie, haben hier größere Probleme in Bezug auf den Feldausstieg, als etwa die TechnikwissenschaftlerInnen.

Tabelle 4: Duale Segmentierung des universitären Arbeitsmarkts

Perspektive innerhalb der Organisation	Gruppe I: <i>Dauerhafte Zugehörigkeit zu einer konkreten Universität</i> (v.a. verbeamtete und unbefristete Beschäftigte; Professoren)	Gruppe II: <i>Kaum Aussicht auf eine dauerhafte Beschäftigungsperspektive</i> („definitiv“ befristet Beschäftigte)
Dominante Steuerungslogiken	<i>PROFESSIONSLOGIK</i> Überwiegend Selbstkontrolle der fachlichen Disziplinen	<i>MANAGEMENTLOGIK</i> Befristungspolitik ist weitgehend entkoppelt von der Leistung (Wissen, akademische Leistungen, Doktorat, Habilitation, etc.)
Machtpotenziale auf Basis des Wissens	Kontrolle und Monopolisierung des fachlichen Wissens und deren Weiterentwicklung	Keine – Managementlogik setzt Wissensmacht außer kraft

Quelle: Pernicka et al. 2010

Anhand der vorgetragenen Überlegungen wollte ich gern die These relativieren, wonach sich das Machtverhältnis zwischen WissensarbeiterInnen und Management zugunsten ersterer umkehrt und kollektives Handeln von Hochqualifizierten in der Wissensgesellschaft überflüssig geworden ist. Diese These lässt sich wohl nicht aufrechterhalten. Hochqualifizierte Beschäftigte in wissensintensiven Tätigkeitsbereichen verfügen aufgrund ihres Wissens nicht per se über Durchsetzungsmacht gegenüber ihren Arbeit- und Auftraggebern. Auch hochqualifizierte Tätigkeiten werden häufig in befristeten und prekären Arbeitsverhältnissen erbracht, die Ausdruck und Ursache geringer Machtpotenziale sein können. Sowohl die Marktlogik als auch die Managementlogik als Steuerungsformen hochqualifizierter Arbeit tragen potenziell zur Schwächung der interessenpolitischen Durchsetzungsmacht von Hochqualifizierten und zu deren Desintegration bei. Die Professionslogik, andererseits, verschärft das Insider–Outsider–Problem an den Universitäten. Vielleicht es ist – um auch mit Karl Polanyis zu schließen – nur eine Frage der Zeit, bis sich eine kritische Masse an status- und berufsübergreifenden sozialen Gegenbewegungen jener Gruppen formiert, die sich gegen die zunehmende Flexibilisierung und soziale Destabilisierung der Arbeitswelt zur Wehr setzt. Und damit wird auch die wissenschaftliche Auseinandersetzung über kollektive Arbeitsbeziehungen nicht der Vergangenheit angehören.

#### Literatur

- Alvesson, Mats. 2004. Knowledge Work and Knowledge-Intensive Firms. Oxford: Oxford University Press.
- Beckert, Jens. 2007. Wirtschaft und Arbeit, in Joas, Hans (Hg.), Lehrbuch der Soziologie. 3. Überarbeitet und erweiterte Auflage. Frankfurt am Main: Campus.
- Beck, Ulrich und Michael Brater. 1978. Berufliche Arbeitsteilung und soziale Ungleichheit. Frankfurt: Campus.
- Bell, Daniel. 1973. The Coming of Post-industrial Society. A Venture in Social Forecasting. New York: Basic Books.
- Castells, Manuel. 2004. Das Informationszeitalter. Wirtschaft, Gesellschaft, Kultur. Bd. 1: Der Aufstieg der Netzwerkgesellschaft (UTB 8259) Opladen: Leske & Budrich.
- Collins, Randal. 2004. Schließungsprozesse und die Konflikttheorie der Professionen. In: Mackert, J. (Hg.), Die Theorie sozialer Schließung. Tradition, Analysen, Perspektiven. Wiesbaden: VS Verlag: 67-86.
- Crouch, Colin. 1982. Trade unions: the logic of collective action. Glasgow: Fontana.

- D'Art, Daryl und Thomas Turner. 2005. Academic Workers and Union Membership: An Inevitable Dilution of Solidarity? *Industrial Relations* 44: 518-524.
- Demszky von der Hagen, Alma und G. Günter Voß. 2010. Beruf und Profession. In: Böhle, F./Voß, G./ Wachtler, G. (Hg.): *Handbuch Arbeitssoziologie*. Wiesbaden: VS Verlag: 751-803.
- Drucker, Peter. 1959. *Landmarks of tomorrow*. New York: Harper.
- Drucker, Peter. 1994. *Post-capitalist society*. Reprint. New York: Harper Collins.
- Florida, Richard. 2002. *The Rise of the Creative Class*. New York: Basic Books.
- Freidson, Eliot. 2004. *Professionalism. The Third Logic*. Cambridge: Blackwell Publishers.
- Gorz, André. 2004. *Wissen, Wert und Kapital. Zur Kritik der Wissensökonomie*. Zürich: Rotpunktverlag.
- Granovetter, Mark. 1985. Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness. *American Journal of Sociology* 91 (3), 481-510.
- Heidenreich, Martin. 2004. Knowledge-Based Work: An International Comparison. *Management International* 8, 3, 65-80.
- Lücking, Stefan und Susanne Pernicka. 2008. Der Kampf um geistige Eigentumsrechte am Beispiel der Europäischen Richtlinie über Softwarepatente. *Sozialwissenschaftliche Rundschau*, 48, 4: 432-452.
- Müller-Jentsch, Walter. 1997. *Soziologie der Industriellen Beziehungen. Eine Einführung*. Frankfurt am Main: Campus.
- Nonaka, Ikujiro und Hirotaka Takeuchi. 1995. *The Knowledge-Creating Company. How Japanese Firms Create The Dynamics of Innovation*. New York: Oxford UP.
- Olson Mancur. 1965. *The Logic of Collective Action*. Cambridge: Harvard University Press.
- Pernicka, Susanne, Astrid Reichel und Stefan Lücking. 2010. Zur Logik kollektiven Handelns von WissensarbeiterInnen. *Zeitschrift für Industrielle Beziehungen* 17: 372-392.
- Polanyi, Karl. 1978/1944. *The Great Transformation. Politische und gesellschaftliche Ursprünge von Gesellschaften und Wirtschaftssystemen*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Polanyi, Karl. 1979. *Ökonomie und Gesellschaft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Touraine, Alain. 1972. *Die postindustrielle Gesellschaft*, Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Reich, Robert B. 1992. *The Work of Nations. Preparing ourselves for 21<sup>st</sup> Century Capitalism*. New York: Vintage Books.

Rifkin, Jeremy. 2000. Access. Das Verschwinden des Eigentums. Warum wir weniger besitzen und mehr ausgeben werden. Frankfurt am Main; New York: Campus-Verlag.

Warhurst, Chris und Paul Thompson. 2006. Mapping knowledge in work: proxies or practices? In: Work, Employment and Society, 20, 4: 787-800.

Weber, Max. 1980. Wirtschaft und Gesellschaft, 5., rev. Auflage. Tübingen: Mohr Siebeck.