



# Wann ist Wissen Macht?

---

Zur Logik kollektiven Handelns von  
WissensarbeiterInnen

Susanne Pernicka



## Vorschau

---

- Entwicklungen im gegenwärtigen Kapitalismus als Wissensgesellschaft
- Theoretisches Modell zur Interpretation der Machtverhältnisse zw. ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen
- Beispiel: Machtverhältnisse in der wissenschaftlichen Forschung

## Transformation von der Industrie- zur Wissensgesellschaft

---

- Ende der fordistischen Massenproduktion zugunsten einer flexiblen und wissenbasierten Arbeitsgesellschaft?
- Sozioökonomischer Wandel als thematischer Ausgangspunkt der Soziologie als Disziplin



## Kapitalistische Marktwirtschaft u. Verallgemeinerung der Lohnarbeit

---

- Karl Marx, Émile Durkheim, Georg Simmel und Max Weber als Zeitzeugen und Begründer der Soziologie im 19. Jahrhundert
- *The Great Transformation* (Polanyi 1944/1978):

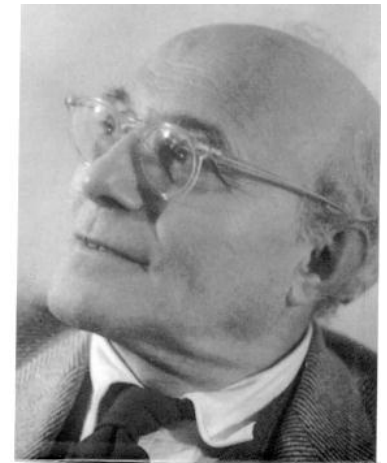
*„Die Wirtschaft ist nicht mehr in die sozialen Beziehungen eingebettet, sondern die sozialen Beziehungen sind in das Wirtschaftssystem eingebettet“ (ibid., 88f.)*



## Wirtschaftssoziologie

---

- Karl Polanyi als Wegbereiter der Wirtschaftssoziologie
- Gegenmodell zur neoklassischen Marktfiktion
- Zur gesellschaftlichen Ein-, Entbettung und Wiedereinbettung der Wirtschaft und des Marktes
- Pendel zwischen *Kommodifizierung* und *Dekommodifizierung* der Arbeit - Soziale Gegenbewegungen



Karl Polanyi  
1886 in Wien – 1964 Ontario

## Grenzen der Funktionsfähigkeit des Marktsystems?

---

- Arbeit
- Wissen

Wissen(sarbeit) als zentrale Produktivkraft im gegenwärtigen Kapitalismus

(Drucker 1959; Touraine 1972, Bell 1973, Reich 1992, Castells 2004, Rifkin 2000, Florida 2002)

Zur begrenzten Marktfähigkeit von Wissen und Arbeit

- Wissen als öffentliches Gut
- Arbeit als fiktive Ware



„No, you can't ask a question“

# Umkehrung der Machtasymmetrie zwischen Arbeit und Kapital?

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)



## Zur Organisationsneigung Hochqualifizierter

---

- Hochqualifizierte (hier: professionals) verfügen über knappes Wissen daher geringe kollektive Organisationsbereitschaft (Crouch 1982, 67ff., vgl. Olson 1965)
- ABER: Hochqualifizierte haben sich selten auf ihre individuelle – nur temporäre – Marktmacht verlassen
- Um Konkurrenz einzuschränken:  
Organisierung in Zünften, Berufsverbänden,  
Fachgewerkschaften, Akademien, etc.







## Wissensarbeit oder Profession?

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

	PROFESSION	WISSENSARBEIT
Wissensinhalte	Theoretisch-abstraktes Wissenssystem, das stetig weiter entwickelt wird	Neue und ökonomisch verwertbare Wissensprodukte und -prozesse, die je nach Kontext und Markterfordernissen variieren
Dominante 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 PROFESSIONSLOGIK	Keine oder temporäre Macht MARKTLOGIK
Beispiele (näheren sich Idealtypus an)	Klassische Professionen: ÄrztInnen oder akademische Wissenschaften	Softwareentwicklung, angewandte Marktforschung, Unternehmens- beratung

## Managementlogik zerstört Macht durch Wissen

---

Tabelle 3: Machtrelevante Steuerungslogiken hochqualifizierter Arbeit (Idealtypen)

	PROFESSIONELLE LOGIK	MARKTLOGIK	MANAGEMENTLOGIK
Dominante Steuerungslogik	Selbstregulation innerhalb der (gesetzlich) geregelten Profession	Markt Kundenanforderungen Angebot/Nachfrage nach Wissensarbeit	Bürokratie; Re-Taylorisierung <b>ODER</b> Entkoppelung des Managements von der Wissensproduktion
Machtpotenziale auf der Basis des Wissens	<b>Monopolmacht</b>	<b>Keine oder temporäre Marktmacht</b>	<b>Keine</b>

Quelle: Pernicka et al. 2010

## Beispiel Universitäten – zwischen Profession u. Managementlogik

---

Tabelle 4: Duale Segmentierung des universitären Arbeitsmarkts

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

## Schlussfolgerungen

---

- These von der Umkehrung der Kräfteverhältnisse zwischen (hochqualifizierter) Arbeit und Kapital/Management nicht haltbar
- Wissen per se verleiht keine Macht
- Prekäre und atypische Beschäftigung als Ausdruck und Ursache geringer Macht
- Marktlogik und Managementlogik zerstören Durchsetzungsmacht; Professionslogik verschärft das Insider-Outsider-Problem
- Flexibilisierung und soziale Destabilisierung – kollektive Gegenbewegungen?





Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!