SSOAR

Open Access Repository
www.ssoar.info

Zur Logik kollektiven Handelns von WissensarbeiterInnen

Pernicka, Susanne; Reichel, Astrid; Lücking, Stefan

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:
Pernicka, S., Reichel, A., & Lücking, S. (2010). Zur Logik kollektiven Handelns von WissensarbeiterInnen. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, *17*(4), 372-392. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-342994

Nutzungsbedingungen:
Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.
Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:
This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.
By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Susanne Pernicka, Astrid Reichel, Stefan Lücking*

Zur Logik kollektiven Handelns von WissensarbeiterInnen**

Zusammenfassung – Auch wenn WissensarbeiterInnen nur eine Minderheit unter den Beschäftigten bilden, repräsentieren sie doch einen Prototyp in einer veränderten Arbeitswelt, in der die Neigungen zu kollektivem Handeln und gewerkschaftlichem Engagement abnehmen. Existierende Theorien erklären die geringe Organisationsneigung von Hochqualifizierten in wissensintensiven Feldern mit individualistischen Orientierungen und der Verfügungsmacht über knappes, ökonomisch verwertbares Wissen. Wir schlagen eine differenzierte Perspektive auf verschiedene Formen hochqualifizierter Arbeit und deren dominante Steuerungslogiken (Profession, Markt, Bürokratie) vor, die in ganz unterschiedlicher Weise auf die Bereitschaft zu kollektivem Handeln einwirken. Die Ergebnisse einer quantitativen Befragung in drei Feldern (universitäre Forschung, außeruniversitäre Forschung und Unternehmensberatung) in Österreich verweisen partiell auf die Plausibilität des vorgeschlagenen Modells.

On the Logic of Collective Action of Knowledge Workers

Abstract – Although knowledge workers constitute only a minority of all workers, they represent a prototype in a changing working environment where collective action and union engagement have diminished. Existing theories explain the low propensity of highly skilled workers in knowledge intensive fields to organise by individualistic orientations and power derived from their possession of scarce, economically exploitable knowledge. We propose a more sophisticated model that distinguishes between three categories of knowledge intensive work and hence, their dominant logics of governance (profession, market, hierarchy) that in turn are linked with the propensity to organize collectively. The results of a quantitative survey in three fields (university research, non-university research and business consultancy) in Austria partly support the plausibility of the model.

Key words: **trade unions, collective action, universities, management consultancy, knowledge work** (JEL: J44, J51, J81)

---

* Susanne Pernicka, Jg. 1973, Professorin für Wirtschaftssoziologie an der Johannes Kepler Universität Linz, Altenbergerstrasse 69, A – 4040 Linz. E-mail: susanne.pernicka@jku.at.

Astrid Reichel, Jg. 1978, Universitätsassistentin an der interdisziplinären Abteilung für verhaltenswissenschaftlich orientiertes Management der Wirtschaftsuniversität Wien, Althanstrasse 51, A – 1090 Wien. E-mail: astrid.reichel@wu.ac.at.

Stefan Lücking, Jg. 1964, Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Soziologie der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Bismarckstr. 8, D – 91054 Erlangen. E-mail: stefan.luecking@soziol.phil.uni-erlangen.de

** Artikel eingegangen: 1.8.2010
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 14.10.2010.

Industrielle Beziehungen, 17(4): 372-392 DOI 10.1688/1862-0035_IndB_2010_04_Pernicka
ISSN (print) 0943-2779, ISSN (internet) 1862-0035
© Rainer Hampp Verlag, www.Hampp-Verlag.de

1. Einleitung

Seit den 1980er Jahren haben Gewerkschaften in Europa mit wenigen Ausnahmen (Skandinavien) einen anhaltenden Mitgliederrückgang zu verzeichnen (Ebbinghaus/ Visser 2000; OECD 2010), der auf zwei bedeutsame Entwicklungstrends zurückzuführen ist. Der erste bezieht sich auf den *strukturellen* Wandel der Arbeitsmärkte in Richtung Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft, der zweite basiert auf Veränderungen der *Einstellungen und Identitäten* von ArbeitnehmerInnen. Beide Entwicklungen sind eng miteinander verwoben, zumal strukturelle Transformationen zu einer zunehmenden Arbeitsmarktflexibilisierung beigetragen und traditionelle Formen der Solidarität zugunsten individualistischer Verhaltensmuster an Bedeutung verloren haben (Valkenburg 1996; Zoll 1996).

Eine Beschäftigtengruppe, die sich als paradigmatisch für die genannten Entwicklungen erweist, ist die Gruppe der sog. WissensarbeiterInnen. Unter Wissensarbeit subsumieren wir in Anlehnung an Alvesson (2004) und Warhurst/Thompson (2006) zunächst intellektuell und analytisch anspruchsvolle Aufgaben, die einen akademischen Abschluss oder zumindest eine extensive, theoretische Ausbildung erfordern (Alvesson 2004: 1) und darauf abzielen, neues Wissen zu generieren (Warhurst/ Thompson 2006: 787). Wissensarbeit ist darüber hinaus durch ein hohes Maß an Arbeitsautonomie und -flexibilität charakterisiert (Heidenreich 2004) und wird vergleichsweise häufig durch wirtschaftlich abhängige Solo-Selbstständige erbracht (z.B. in der Unternehmensberatung, Forschung und Entwicklung, Pernicka et al. 2010). Auch wenn WissensarbeiterInnen kaum jemals die Mehrheit unter allen Beschäftigtengruppen bilden (Warhurst/Thompson 2006), repräsentieren sie doch einen Prototyp in einer veränderten Arbeitswelt, in der die Neigung zu kollektivem Handeln tendenziell rückläufig ist.

Vor diesem Hintergrund adressieren wir die Frage, wie sich die genannten Veränderungen auf die Neigung von Hochqualifizierten in wissensintensiven Tätigkeitsfeldern auswirken, sich kollektiv zu organisieren. Die Bestimmungsfaktoren für kollektives Handeln im Allgemeinen und gewerkschaftliches Engagement im Speziellen lassen sich durch zumindest drei theoretische Perspektiven begründen. Folgt man dem Rational-Choice-Ansatz kollektiven Handelns (Olson 1965; Crouch 1982: 67ff.), dann variiert die gewerkschaftliche Beitrittsbereitschaft mit der wahrgenommenen Wirksamkeit für die Arbeitskräfte. Geringer Qualifizierten (dort: „blue-collar-workers") wird daher eine größere Neigung unterstellt, sich kollektiv zu organisieren, während für Hochqualifizierte (dort: „professionals") hierfür weniger Anreiz bestehe, weil sie aufgrund ihrer Fähigkeiten als ausreichend durchsetzungsstark gelten, um ihre Interessen erfolgreich individuell zu artikulieren. Auf die historische Entwicklung der Gewerkschaften übertragen sind diese individualistischen Prämissen allerdings kaum haltbar. So organisierte etwa die britische Gewerkschaftsbewegung in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts ihre Verbände erfolgreich jeweils für eine exklusive Berufsgruppe qualifizierter ArbeitnehmerInnen (Webb/Webb 1906: 143ff.).

Kollektives Engagement ist daher immer auch auf normative Bindungen zurückzuführen, die auf sozialem Lernen durch Interaktion zwischen den Beteiligten basieren. Die Handlungstheorie von Max Weber (1980: 12f.) erweist sich in diesem Zu-

sammenhang als anschlussfähig. Individualistische Orientierungen, d.h. die eigene Identität wird als selbst bestimmt und autonom konstruiert, und zweckrationales Handeln, d.h. an Kosten-Nutzen-Relationen ausgerichtetes, Interessenhandeln dürften zwar zulasten normativer (d.h. traditioneller und wertrationaler) Handlungsmotive zugenommen haben (Pernicka 2006; vgl. auch Meyer 2010). Zweckrational motiviertes Handeln bezieht sich aber lediglich auf *eine* Form des (reflektierten) Handelns, die sich in der Praxis regelmäßig in Kombination mit weiteren subjektiven Handlungsmotiven zeigt.

Und schließlich ist die Neigung zu kollektivem Handeln nicht unabhängig vom interessenpolitisch relevanten Gegenüber der Beschäftigten, d.h. der Kapitalseite. Dies bringt uns zur Klassentheorie, die aus der Stellung der individuellen Arbeitskraft gegenüber einem Arbeitgeber, der als Kollektiv (Unternehmen) über ein höheres Maß an Ressourcen und Freiheit in Bezug auf die Auswahl von Beschäftigten verfügt, eine strukturelle Machtasymmetrie zwischen Arbeit und Kapital ableitet (Offe/Wiesenthal 1980; Traxler 1995; Traxler et al. 2001: 11). Für ArbeitnehmerInnen werden – abgesehen von staatlichen Eingriffen – zumindest zwei Aussichten eröffnet, um diese Machtasymmetrie abzumildern. Erstens, durch die Bildung organisierter Gegenmacht (z.B. Gewerkschaften) und zweitens, falls es gelingt, innerhalb des Arbeitsmarktes eine strukturell günstige Position einzunehmen (Jürgens 1984; Crozier/Friedberg 1993; Wright 2000; Silver 2003). Sowohl geringe Arbeitslosigkeit als auch die Stellung von Lohnabhängigen in Schlüsselpositionen (etwa an zentralen Knotenpunkten der standardisierten Massenproduktion oder in neuralgischen Prozessen wissensintensiver Dienstleistungen) tragen dazu bei, die Verhandlungsposition der Arbeitnehmerseite zu steigern. Mit der Bedeutungszunahme von Wissen und Innovation in der Herstellung von Gütern und Dienstleistungen dürften insbesondere hochqualifizierte Beschäftigte in wissensintensiven Tätigkeitsbereichen an Verhandlungsmacht gewinnen und deren Neigung, sich kollektiv zu organisieren, daher vergleichsweise gering ausfallen. Diese Überlegung veranlasste etwa Robert Reich (1992: 104) zu der Annahme, dass sich mit der Bedeutungszunahme von Wissensarbeit im Produktionsprozess der traditionelle Widerspruch zwischen Arbeit und Kapital umkehren und einem neuen Kräfteverhältnis weichen könnte, in dem sich das ökonomische Kapital den WissensarbeiterInnen (sog. SymbolanalytikerInnen) unterzuordnen hätte.

Aber selbst weniger gewagte Deutungen verorten zumeist kaum Bedarf der Hochqualifizierten an kollektiver Interessenartikulation. Mit ihren Kulturen qualifizierter, eigenverantwortlicher und individualisierter Arbeit sei in wissensintensiven Feldern die Distanz der Belegschaften und Unternehmen gegenüber der Gewerkschaft sowie der rechtlich verfassten Form der betrieblichen Mitbestimmung (Betriebsrat) am deutlichsten erkennbar (Trinczek 2006: 11). Betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretungen werden überwiegend durch Selbstbestimmung substituiert oder von vornherein durch die Beschäftigten als wenig relevant eingestuft – so der Tenor einschlägiger Studien, die fast ausnahmslos auf qualitativen Fallstudiendesigns basieren (Heidenreich/Töpsch 1998; Abel/Pries 2005 und 2007; Abel et al. 2005; Eichmann et al. 2006; Kämpf 2008; Kotthoff/Wagner 2008; Boes 2006 gelangt in seiner Untersuchung der IT-Industrie zu einem leicht abweichenden Befund.).

Ausgehend von den beiden Prämissen, dass zweckrationale Handlungsmotive an Bedeutung gewinnen und interessenpolitisches Handeln auch durch die zur Verfügung stehenden Machtpotenziale beeinflusst wird, beabsichtigen wir, ein differenziertes Analysemodell der Bestimmungsfaktoren für kollektives Handeln von hochqualifizierten Beschäftigten und Solo-Selbstständigen vorzulegen, das sich auf klassentheoretische, neo-Weberianische (Weber 1980; Collins 2004) und professionssoziologische Ansätze (Beck/Brater 1978; Beck et al. 1980; Abbott 1998; Voß/Pongratz 1998; Freidson 2004) stützt. Anhand quantitativer Daten aus drei Feldern wissensintensiver Arbeit in Österreich (universitäre Forschung, außeruniversitäre Forschung und Unternehmensberatung) prüfen wir die Plausibilität des vorgeschlagenen Modells und tragen zur Schließung der Forschungslücke zur Quantifizierung interessenpolitischen Handelns von WissensarbeiterInnen bei.[1]

Der Aufsatz ist folgendermaßen gegliedert: Zunächst diskutieren wir die machttheoretische Bedeutung von hochqualifizierter Arbeit (2), schlagen eine Differenzierung hochqualifizierter Erwerbstätigkeit in Wissensarbeit und Profession vor und leiten daraus relevante Machtquellen und deren Einfluss auf die Neigung zu kollektivem Handeln ab (3). Es folgt die Begründung der Fallauswahl für die empirische Untersuchung und eine Erläuterung der gewählten Erhebungs- und Auswertungsmethoden (4). Im Anschluss präsentieren wir die Ergebnisse, konfrontieren sie mit den theoretischen Annahmen (5) und ziehen Schlussfolgerungen (6).

2. Zur machttheoretischen Bedeutung hochqualifizierter Arbeit

2.1 Strukturelle- und Organisationsmacht

Wissensarbeit wird von zahlreichen Autoren als die zentrale Produktivkraft entwickelter Ökonomien konzeptualisiert (Bell 1973; Reich 1992; Drucker 1959 und 1993; Gorz 2004). Drucker, der den Begriff des Wissensarbeiters in den Diskurs eingebracht hat, definiert diesen als „(…) *an individual who works primarily with information or develops and uses knowledge in the workplace*" (ibid. 1959: 69ff.). Diese Charakterisierung erscheint allerdings kaum geeignet, um etwa einen Dienstleistungsbeschäftigten im Call-Center von einer Softwareprogrammiererin zu unterscheiden. Während ersterer primär existierendes Wissen aufbereitet und verbreitet, ist letztere mit der Generierung neuen Wissens beschäftigt. Auch Warhurst und Thompson (2006: 787) plädieren für eine Differenzierung der unzähligen Kategorien von Wissen und deren verschiedene Zwecke und Verwendungsmöglichkeiten und betonen die innovativ-kreative Eigenschaft von Wissensarbeit. Wir schließen uns dieser Perspektive an und differenzieren in der Folge zwischen hochqualifizierter Arbeit als Oberkategorie, unter die sich Wissensarbeit als auf die Produktion von neuem Wissen ausgerichtete Tätigkeit subsumieren lässt (vgl. Abschnitt 3). Die Schaffung *neuen* Wissens vermag (unter günstigen Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt) eher ein Alleinstellungsmerkmal und entsprechende Verhandlungsmacht des/der hochqualifizierten Beschäftigten zu begründen, als die

[1] Der Aufsatz stützt sich auf Ergebnisse eines durch den Österreichischen Forschungsförderungsfonds (FWF) finanzierten Forschungsprojekts (Laufzeit 2007-2009), das in Kooperation zwischen der Universität Wien und der Unternehmensberatung Knowledge Management-Austria (KM-A) entstand.

Verwendung existierenden Wissens. Die These, wonach die zunehmende Verbreitung und Bedeutung von Wissensarbeit darüber hinaus zu einer Umkehrung des strukturellen Kräfteverhältnisses zwischen Arbeit und ökonomischem Kapital führen könnte, wie Reich (1992: 104) andenkt, lässt sich allerdings anhand von mindestens zwei Argumenten entkräften.

Das erste Argument bezieht sich auf den strukturellen Widerspruch zwischen Arbeit und Kapital, der sich aus einer marxistischen Perspektive aus der (ökonomischen) Eigentumslosigkeit der ArbeitnehmerInnen und dem daraus resultierenden Zwang ergibt, ihre Arbeitskraft unter für sie auch ungünstigen Bedingungen verkaufen zu müssen (Müller-Jentsch 1997). Der Besitz von „Wissenskapital", d.h. marktfähigem Wissen, etwa in Form einer auf dem Arbeitsmarkt knappen Fähigkeit oder Expertise, kann Hochqualifizierte in eine machtvolle Verhandlungsposition, z.B. in Gehaltsverhandlungen, versetzen. Wissen per se befähigt sie allerdings nicht für den Lebensunterhalt aufzukommen, da sich Wissenskapital weder umstandslos in Geld transformieren noch direkt als Zahlungsmittel einsetzen lässt. Hochqualifizierte sind daher gezwungen, ihre Arbeit ökonomisch zu verwerten, etwa im Rahmen einer unselbstständigen oder selbstständigen Erwerbstätigkeit. In dieser Hinsicht unterscheiden sie sich daher nicht von Personen, die etwa Routinetätigkeiten verrichten.

Das zweite Argument bezieht sich auf die besonderen ökonomischen Gesetzmäßigkeiten, denen Wissen im Gegensatz zu anderen Produktionsfaktoren – wie etwa Rohstoffe oder ökonomisches Kapital – unterliegt. Während der zunehmende Einsatz eines der letztgenannten Faktoren zu einer messbaren Ausweitung des Produktionspotenzials führt, lässt sich Wissen und dessen Anwendung per se zunächst einmal gar nicht quantifizieren. Darüber hinaus kann Wissen Werte hervorbringen, ohne dabei im Produktionsprozess unterzugehen. Die (Mit-)Teilung führt nicht zu einem Verlust des Wissens, sondern das Wissen verbleibt gleichzeitig beim/bei der Gebenden. Obwohl die individuelle Aneignung von Wissen über soziale Lernprozesse und daher zeitaufwendig erfolgt, trägt die Vervielfältigung von Wissen und Expertise zu dessen ökonomischem Wertverlust bei. In Kombination mit dem stetigen Wandel des produktionsrelevanten Wissens bedeutet dies, dass Hochqualifizierte im Allgemeinen und WissensarbeiterInnen im Besonderen ihr Wissenskapital ständig reproduzieren und erneuern müssen, um als Arbeitskräfte für ihre (potenziellen) Arbeit- und Auftraggeberinnen attraktiv zu bleiben und sich gegen MitbewerberInnen durchzusetzen. Dies unterscheidet hochqualifizierte Arbeit ebenfalls nicht grundsätzlich von reiner Routinearbeit.

Wie in Tabelle 1 zusammengefasst, lässt sich aus der zunehmenden Wissensintensität des Produktionsprozesses daher nicht auf eine Auflösung des strukturellen Antagonismus in kapitalistischen Gesellschaften schließen. Auch in der Wissensgesellschaft bleibt das Verhältnis zwischen Arbeit und Kapital die zentrale strukturelle Leitdifferenz des (post-)industriellen Konflikts. Das strukturelle Machtungleichgewicht fällt zugunsten jener Seite aus, die über entscheidungsrelevantes Eigentum an ökonomischem Kapital, nicht aber an Wissen per se verfügt. Nicht zuletzt aufgrund der zunehmenden Halbwertszeiten des Wissens, die eine permanente Reproduktion des individuellen Wissensbestands erfordern, entfaltet der Besitz knapp verfügbaren Wissens auf Arbeitnehmerseite jedenfalls nur temporäre Wirkung.

Tab. 1: Strukturelle Machtquellen in wissensbasierten Ökonomien

	Industriegesellschaft	Wissensgesellschaft
Primäre Ressourcen zur Mehrwertschöpfung	Materielle Rohstoffe, Maschinen zur standardisierten Massenproduktion, manuelle Arbeit	Immaterielle Einsatzfaktoren (Wissen); computergestützte, flexible Produktion, geistige Arbeit
Strukturelle Machtquellen auf Arbeitgeberseite	Eigentum an ökonomischem Kapital	Eigentum an ökonomischem Kapital
Strukturelle Machtquellen auf Arbeitnehmerseite		
1) Arbeitsmarktmacht	Knappes Arbeitskräfteangebot (geringe Arbeitslosigkeit in unstrukturierten oder berufsspezifischen Arbeitsmärkten)	Knappes Arbeitskräfteangebot (geringe Arbeitslosigkeit und knapp verfügbares und auf dem Arbeitsmarkt nachgefragtes Wissen)
2) Arbeitsplatzmacht	Einsatz an neuralgischen Punkten der Produktion (z.B. in zentralen Knotenpunkten der standardisierten Massenproduktion – Sabotage führt zu großen Produktionseinbußen)	Einsatz spezifischer Fähigkeiten an neuralgischen Punkten der Wissensproduktion und -weitergabe (z.B. Verschweigen von Folgewirkungen eingeschlagener Lösungswege)

Bei abnehmender struktureller (Arbeitsplatz- oder Arbeitsmarkt-)Macht nehmen wir daher an, dass die Neigung von hochqualifizierten Beschäftigten in wissensintensiven Feldern, sich kollektiv zu organisieren steigt, wobei die Mitgliedschaft in Gewerkschaften nur eine mögliche Form darstellt, fehlende strukturelle Macht durch Organisationsmacht bzw. assoziative Macht zu kompensieren (Wright 2000: 962; Silver 2003: 13). Alternative Formen kollektiven Handelns umfassen die Selbstorganisierung oder Formen des Arbeitskampfes (Streik, Dienst nach Vorschrift, etc.).

2.2 Soziale Schließung als institutionelle Machtquelle

Eine spezielle Form der Gegenmacht, die hochqualifizierten Beschäftigten und Solo-Selbstständigen zur Verfügung steht und ebenfalls strukturelle Macht entfalten kann, wollen wir als institutionelle Macht bezeichnen. Gemeint sind weniger die von Brinkmann et al. (2008) genannten Institutionen inkorporierter Arbeitsmacht (Fligstein 2001), wie etwa die Einbindung von Gewerkschaften in sozialpartnerschaftliche Strukturen oder tarifpolitische Normen, sondern vielmehr Institutionen, die sich durch professionspolitische Schließungsprozesse (Weber 1980: 23; Parkin 2004: 30) herausgebildet haben. Unter sozialer Schließung versteht Weber den Prozess, durch den soziale Gemeinschaften Vorteile zu maximieren versuchen, indem sie den Zugang zu Privilegien und Erfolgschancen auf einen begrenzten Kreis von Auserwählten, etwa BerufsinhaberInnen, einschränken. Die Berufsform diene laut Beck et al. (1980: 81) „(…) *als Basis für die Entwicklung vielfältiger Strategien, mit deren Hilfe die Arbeitenden (bzw. die sie vertretenden Verbände) die Wirksamkeit von Marktgesetzen systematisch zu unterlaufen und außer Kraft zu setzen suchen, um ihre eigene Machtposition zu verbessern.*" Professionalisierung von Berufen wird als eine besonders komplexe Marktstrategie gedeutet, die unter anderem darauf hinauslaufe, professionelle Selbstkontrolle zu garantieren (Beck 1980). Professionen, die unter der Bedingung vollständiger beruflicher Schließung entstehen, bezeichnet Freidson (2004) daher als dritte Logik der Steuerung von Arbeit (neben bürokratischer Logik und Marktlogik). Professionen sind dadurch charakterisiert, dass

ihre InhaberInnen einen speziellen Schutz genießen, der ihnen ein gesetzlich oder – im angloamerikanischen Raum häufiger – ein durch selbst verwaltete Assoziationen garantiertes Monopol über die Ausübung ihrer Tätigkeiten verleiht.

Die professionelle Selbstkontrolle über relevantes theoretisches Fachwissen kann aus einer klassentheoretisch inspirierten Perspektive auch als Machtquelle interpretiert werden, die das ungleiche Kräfteverhältnis zwischen (hochqualifizierter) Arbeit und Kapital zugunsten ersterer etwas entschärft. Diese auf soziale Schließung abzielende Logik kollektiven Handelns qualifizierter Beschäftigter liegt auch den historisch bedeutsamen gewerkschaftlichen Berufsverbänden und Handwerksgilden zugrunde. Während Massengewerkschaften auf einen hohen Organisationsgrad von Erwerbstätigen – unabhängig von deren Status, Branchen- und Berufszugehörigkeit – angewiesen sind, um ihre Interessen durchzusetzen, generieren berufsorientierte Gewerkschaften ihre Macht aus der Organisierung klar definierter Berufs- und Statusgruppen (Müller-Jentsch 1997). In den letzten Jahren mehren sich die empirischen Befunde, die auf einen Bedeutungsgewinn von Berufsverbänden und -gewerkschaften verweisen. Ein sichtbarer Ausdruck für diese Entwicklung sind gegenwärtige Abspaltungs- und Entsolidarisierungstendenzen organisierter – oft qualifizierter – Beschäftigter von der umfassenden Gewerkschaftsbewegung. Ein Beispiel ist die deutsche Vereinigung der Piloten „Cockpit", die sich im Jahr 2000 aus der Tarifgemeinschaft mit der Deutschen Angestelltengewerkschaft (DAG) herauslöste und die gewerkschaftlichen Funktionen für eine vergleichsweise kleine, homogene Gruppe von Beschäftigten selbst übernahm (Keller 2008).

3. Wissensarbeit und Profession – Steuerungslogiken und kollektives Handeln

In der Literatur werden die Begriffe Wissensarbeit und Profession häufig synonym verwendet (Warhurst/Thompson 2006: 787f.). Dies mag angemessen sein, wenn wissensintensive Tätigkeiten und deren theoretisch-abstrakte Fundierung im Zentrum des Interesses stehen. Aus einer machttheoretischen Perspektive bietet sich eine analytische Differenzierung an. Diese ist auch in Zusammenhang mit dem vielerorts konstatierten Wandel von einer berufs- und funktionsbezogenen zu einer prozessorientierten, flexibleren Koordination der betrieblichen Austauschbeziehungen zu sehen (Baethge/Baethge-Kinsky 1998; Voß/Pongratz 1998). Der Beruf als standardisierte „Fähigkeitsschablone" (Brater/Beck 1982) wird zunehmend als Problem wahrgenommen, weil Arbeitskräfte möglichst individuelle, entwicklungsoffene und vielfältig einsetzbare Qualifikationspotenziale benötigen (Demszky von der Hagen/Voß 2010). Darüber hinaus wird bei der Regulierung der Arbeit in Wissensgesellschaften die Berufs- bzw. Professionslogik zunehmend durch eine Marktlogik ersetzt (vgl. die Diskussion zum Arbeitskraftunternehmer, Voß/Pongratz 1998).

Wissensarbeit als Tätigkeit zu definieren, die primär darauf abzielt, neues, ökonomisch verwertbares Wissen zu generieren, impliziert die Vorstellung sich wandelnder Kontextbedingungen und Wissensinhalte, die eine Professionalisierung erschweren (Willke 1998; Fincham 2006). Die Marktkonkurrenz lässt sich – falls überhaupt – nur temporär außer Kraft setzen, etwa durch die Generierung eines Alleinstellungsmerkmals oder den Erwerb spezifischer Expertise, die allerdings stets potenziellem

Konkurrenzdruck durch nachfolgende Generationen ausgesetzt sind. Demgegenüber kontrollieren Professionen sowohl ihre theoretisch-abstrakte Wissensbasis als auch den Zustrom ihre BerufsanwärterInnen mittels institutioneller Zugangsbeschränkungen (vgl. Tabelle 2). In klassentheoretischer Hinsicht sind Ausübende von Professionen ebenso wie WissensarbeiterInnen gezwungen, ihr Arbeitspotenzial wertschöpfend zu vermarkten. Der machtpolitische Unterschied besteht darin, dass Professionen über Formen institutionalisierter Macht gegenüber der Auftrags- und Arbeitgeberseite verfügen, während WissensarbeiterInnen lediglich temporäre Macht entwickeln können.

Die in Tabelle 2 angeführte Differenzierung der Kategorien Wissensarbeit und Profession ist als Idealtypologie zu interpretieren, die nicht mit realen Kategorien hochqualifizierter Arbeit korrespondiert. Wissensarbeit und Profession unterscheiden sich analytisch dadurch, dass erstere primär auf die Produktion neuen Wissens ausgerichtet ist, während Professionen auf die Anwendung und Weiterentwicklung einer theoretisch-abstrakten Wissensbasis abzielen. Professionen, wie etwa die Medizin, aber auch die akademische Wissenschaft, unterliegen strengen Regeln ihrer Praktiken. Selbst wenn eine Wissenschaftlerin zu einer neuen Erkenntnis in ihrem Feld gelangt, wird ihre Tätigkeit überwiegend durch professionelle Standards ihrer Disziplin kontrolliert und gegebenenfalls honoriert oder sanktioniert (etwa bei Verletzung der wissenschaftlichen Integrität). Bietet dieselbe Wissenschaftlerin ihre Forschungsexpertise gegen ein Honorar Unternehmen oder Behörden an, nähert sie sich dem Feld der Wissensarbeit an, in dem neue, ökonomisch relevante Wissensprozesse generiert werden, die zumindest einer schwächeren Kontrolle durch ihre wissenschaftlichen Peergroups unterliegen.

Tab. 2: Analytische Unterscheidung zwischen Wissensarbeit und Profession

	Profession	Wissensarbeit
Wissensinhalte	Theoretisch-abstraktes Wissenssystem, das stetig weiterentwickelt wird („lege artis“)	Neue und ökonomisch verwertbare Wissensprodukte und -prozesse, die je nach Kontext und Markterfordernissen variieren
Dominante Steuerungslogik hochqualifizierter Arbeit	Institutionalisierte Selbstregulation und/oder gesetzliche Regulierung; volle berufliche Schließung „Professionslogik“	Steuerung erfolgt überwiegend über den Markt, der nur temporär außer Kraft gesetzt werden kann „Marktlogik“
(Markt-)Zugang	Zugangskontrolle durch gesetzliche und/oder selbstregulierte Ausbildung, Monopolisierung	Teilweise oder gar nicht eingeschränkt, z.B. durch akademische Aus- und Weiterbildung oder Berufserfahrung

Neben der Marklogik und der professionellen Logik ist eine weitere Logik zu nennen, der nach wie vor Bedeutung in wissensintensiven Tätigkeitsbereichen zukommt: die „bürokratische Logik“ oder Hierarchie (Freidson 2004: 50f.). Es existieren zahlreiche Hinweise darauf, dass auch wissensintensive Tätigkeiten einer Rationalisierung und Bürokratisierung nicht gänzlich entzogen werden können (Lücking/Pernicka 2008 zur Re-Taylorisierung der Softwareproduktion). Darüber hinaus verfügen hochqualifizierte Beschäftigte in arbeitsinhaltlicher Hinsicht zwar regelmäßig über hohe Autonomie und Selbstbestimmung, verbleiben hinsichtlich ihrer innerorganisatorischen Perspekti-

ven (z.B. in Bezug auf Laufbahnoptionen, Vertragsbedingungen) aber häufig der Autorität eines Vorgesetzten unterstellt. Hierarchien wirken entmonopolisierend (Collins 2004: 77), das heißt, die professionelle Selbstkontrolle kann durch bürokratische Steuerung weitgehend aufgehoben werden.

Vor diesem Hintergrund gehen wir von der Hypothese aus, dass mit der individuellen Position und den dominanten Steuerungslogiken in einem Feld auch die individuellen und kollektiven Machtpotenziale und die Neigung zu kollektivem Handeln variieren. Dominiert in einem Feld die professionelle Logik, so werden die von dieser Logik erfassten Arbeitskräfte von einer status- und berufsübergreifenden Interessenvertretung vergleichsweise geringeren Gebrauch machen als von professionsbezogenen Assoziationen, etwa Berufsorganisationen. Ein hohes Ausmaß an individueller Macht in professionell gesteuerten Feldern, die durch eine hohe Chance, das feldrelevante Wissen auch außerhalb der Organisation verwerten zu können (Exit-Option), operationalisiert wird, verringert generell die Bereitschaft zu kollektivem Handeln. Im Fall einer Dominanz der Marktlogik erwarten wir, dass bei geringer individueller Macht (operationalisiert als Exit-Option) sowohl von status- oder berufsübergreifenden Formen kollektiven Handelns als auch von professionspolitischen Verbänden und Netzwerken Gebrauch gemacht wird, um zumindest temporäre Schließungsmacht (z.B. durch spezifische Expertise oder dominante Beratungskonzepte) zu generieren. Dominiert die hierarchische Steuerungslogik in einem Feld, erwarten wir eine vergleichsweise höhere Bereitschaft sich in status- und disziplinübergreifenden Initiativen zu organisieren, um fehlende individuelle Macht zu kompensieren und eine möglichst große „Masse" von Erwerbstätigen zu mobilisieren, um kollektive Durchsetzungsfähigkeit zu erzielen.

4. Daten und methodische Vorgehensweise

Um die in den Abschnitt 2 und 3 formulierten Annahmen zu überprüfen, nehmen wir drei Felder wissensintensiver Arbeit in Österreich in den Blick, in welchen qualitative (Fallstudien, teilstrukturierte Interviews) und quantitative Daten (Online-Survey) erhoben und ausgewertet wurden. Die Auswahl spiegelt sowohl traditionelle als auch neue, wissensintensive Felder im Dienstleistungssektor wider: universitäre Forschung, außeruniversitäre, angewandte Forschung und Unternehmensberatung. Alle drei oben genannten Steuerungslogiken wissensintensiver Arbeit sind abgebildet. So weisen die österreichischen Universitäten in der Forschung eine Dualisierung der internen Arbeitsmärkte in eine Gruppe permanent Beschäftigter (Beamte, ProfessorInnen) und eine Gruppe zeitlich befristet Beschäftigter ohne Laufbahnperspektive (v.a. neu eintretende WissenschaftlerInnen seit dem Jahr 2001 sowie ProjektmitarbeiterInnen) auf, die sich auch hinsichtlich der dominanten Steuerungslogiken unterscheiden. Während die erste Gruppe innerhalb ihrer jeweiligen Fachdisziplin überwiegend einer akademischen Selbststeuerung unterliegt, gelangen für die zweite Gruppe sowohl professionelle als auch bürokratische Steuerungslogiken zur Anwendung. Die bürokratische Logik dominiert, weil Managemententscheidungen über Befristungen der Stellen vorhandenes Wissen und dessen Machtpotenzial weitgehend entwerten. Abgesehen von einigen wenigen Dauerstellen ist für die WissenschaftlerInnen der Gruppe II keine Beschäftigungsverlängerung vorgesehen. Die Steuerungslogiken der Arbeit in der angewandten,

außeruniversitären Forschung und in der Unternehmensberatung entsprechen dem Typus der Marktlogik, der am engsten mit dem vorgeschlagenen Konzept der Wissensarbeit verbunden ist (vgl. Abschnitt 2).

Die Gruppe der UnternehmensberaterInnen weist sowohl unselbstständig Beschäftigte als auch (ökonomisch abhängige) Solo-Selbstständige auf. Der Anteil der Selbstständigen ohne eigene Beschäftigte an den gesamten Gewerbetreibenden in diesem Feld beträgt bereits knapp 50 Prozent (WKÖ 2007). Die zuständige Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-DJP) akzeptiert seit knapp zehn Jahren auch Solo-Selbstständige als Mitglieder (Pernicka/Blaschke 2006). In der universitären und außeruniversitären Forschung wurden alle ForscherInnen der Disziplinen Sozial-, Natur- und Technikwissenschaften in den Subfeldern Physik, Chemie, Elektrotechnik, Wirtschaftswissenschaften, Politologie und Soziologie kontaktiert, wobei die E-Mailadressen vollständig über eine Internetrecherche erhoben wurden. Bei der außeruniversitären Forschung wurden vorab die relevanten Forschungsinstitute anhand des Forschungsstätten-Katalogs der Statistik Austria erhoben. Alle gewählten Gruppen von unselbstständig Beschäftigten – mit Ausnahme der Beamten an den Universitäten – sind Pflichtmitglieder der österreichischen Arbeiterkammer. Die Arbeiterkammermitgliedschaft kann die Neigung zur Gewerkschaftsmitgliedschaft abschwächen. Der Zugang zu Unternehmen und hochqualifizierten Beschäftigten im Feld Unternehmensberatung erfolgte über die Österreichische Wirtschaftskammer (selbstständige Gewerbetreibende sind Pflichtmitglieder der Wirtschaftskammer), Gewerkschaften und Onlineplattformen. Zu einem geringen Teil wurden bekannte Unternehmensberatungen kontaktiert sowie persönliche Kontakte genutzt. Aufgrund der internen Weitergabe unseres Fragebogens in den kontaktierten Firmen und durch die persönlichen Kontakte kann im Bereich der Unternehmensberatung die Anzahl der kontaktierten RespondentInnen und somit die Rücklaufquote nicht exakt angegeben werden. Die selbstständigen Gewerbetreibenden unter den UnternehmensberaterInnen sind Pflichtmitglieder in der Wirtschaftskammer und somit vollständig kontaktiert worden. Aufgrund der Nutzung vielfältiger Kanäle mit dem Ziel, unselbständig beschäftigte UnternehmensberaterInnen zu erreichen, nehmen wir an, auch diese größtenteils erfasst und eine Stichprobe erhalten zu haben, die repräsentativ bezüglich der Beschäftigungsverhältnisse ist. Das Sample ist insgesamt repräsentativ im Bezug auf Geschlecht.

In diesem Beitrag stützen wir uns primär auf die Ergebnisse der quantitativen Erhebung, während qualitative Befunde (66 teilstrukturierte Interviews mit Beschäftigten, BetriebsrätInnen und GewerkschafterInnen) partiell herangezogen werden, um einzelne statistische Ergebnisse zu erläutern. Ein Überblick über die Grundgesamtheiten, Stichproben und Rücklaufquoten des Online-Survey wird in Tabelle 3 präsentiert. Die Daten wurden mittels deskriptiver Statistik beschrieben und mittels logistischer und linearer Regression ausgewertet.

Tab. 3: Grundgesamtheiten, Stichproben und Rücklaufquoten der Befragung

Feld	Grundgesamtheit	Stichprobe	Rücklaufquote
Universitäre Forschung	2664*	602	22,6%
Außeruniversitäre Forschung	596*	197	33,0%
Unternehmensberatung	Ca. 19400**	100	-**

* Summe aus Forschungspersonal in den Subdisziplinen Physik, Chemie, Elektrotechnik, Wirtschaftswissenschaften, Politologie und Soziologie

** Schätzungen auf Basis von Daten der Fachgruppe UBIT (2008). Da der Link zum Fragebogen teilweise über das Schneeballsystem versandt wurde, ist die Rücklaufquote unbekannt.

5. Ergebnisse und Diskussion

Die eingangs gestellte Frage nach den Bestimmungsfaktoren für kollektives Handeln von hochqualifizierten Beschäftigten in wissensintensiven Arbeitsbereichen wurde in den Abschnitten 2 und primär aus einer macht- und schließungstheoretischen Perspektive beleuchtet. Während rezente, zumeist qualitativ fundierte Studien für diese Beschäftigtengruppe überwiegend individuelles Interessenhandeln konstatieren (vgl. Abschnitt 1), haben wir eine differenzierte Analyse von Machtvarianten vorgenommen und mittels quantitativer Methoden auf deren Erklärungsbeitrag für kollektives Handeln überprüft. In diesem Abschnitt werden die Befunde der quantitativen Erhebung präsentiert. Tabelle 4 gibt einen Überblick über die Verteilung jenes Indikators, der traditionell als Ausdruck einer kollektiven Organisierungsbereitschaft gesehen wird, die Gewerkschaftsmitgliedschaft. Die in den gewählten Feldern tätigen Gewerkschaften (Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, GÖD, und Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, GPA-DJP) umfassen jeweils alle Beschäftigtenkategorien und Berufsgruppen und stützen sich daher auf eine status- und berufsübergreifende Solidarität ihrer Mitglieder. Demgegenüber fokussieren Fachverbände, wie etwa wissenschaftliche Vereinigungen oder professionspolitische Netzwerke, auf ausgewählte Status- und Berufsgruppen (vgl. Tab. 5).

Tab. 4: Gewerkschaftsmitgliedschaft in ausgewählten Feldern (n = 701)

		Ja	Nicht mehr	Nein
Universitäre Forschung	Weiblich	11,3%	2,7%	86,0%
	Männlich	15,2%	6,3%	78,5%
	Gesamt	13,9%	5,2%	80,9%
Außeruniversitäre Forschung	Weiblich	26,5%	7,4%	66,2%
	Männlich	23,5%	7,8%	68,6%
	Gesamt	24,7%	7,6%	67,6%
Unternehmensberatung	Weiblich	13,6%	9,1%	77,3%
	Männlich	9,3%	20,9%	69,8%
	Gesamt	10,9%	16,9%	72,3%
Gesamt	Weiblich	15,8%	4,6%	79,6%
	Männlich	16,5%	8,0%	75,5%
	Gesamt	16,3%	6,8%	76,9%

Tab. 5: Mitgliedschaft in berufsfachlichen Organisationen und Netzwerken (n = 822)

		Ja	Nein
Universitäre Forschung	weiblich	49,7%	50,3%
	männlich	54,9%	45,1%
	gesamt	53,2%	46,8%
Außeruniversitäre Forschung	weiblich	47,1%	52,9%
	männlich	51,0%	49,0%
	gesamt	49,4%	50,6%
Unternehmensberatung	weiblich	63,6%	36,4%
	männlich	74,4%	25,6%
	gesamt	70,8%	29,2%
Gesamt	weiblich	50,2%	49,8%
	männlich	55,9%	44,1%
	gesamt	53,9%	46,1%

Die im Vergleich zum gewerkschaftlichen Organisationsgrad (rd. 16%) in allen gewählten Feldern deutlich höheren Mitgliederanteile in berufsfachlichen Organisationen und Netzwerken (rd. 54%) kann als Hinweis auf die Bedeutung von berufsbezogenen Schließungsmechanismen und deren Reproduktion durch kollektive Organisierung in wissensintensiven Feldern interpretiert werden. In Tabelle 4 fällt auf, dass der Anteil der aus der Gewerkschaft ausgetretenen Beschäftigten und Solo-Selbstständigen in der Unternehmensberatung höher liegt als deren derzeitige Mitgliedschaft. Dies dürfte auf einen Statuswechsel der UnternehmensberaterInnen von unselbstständiger zu selbstständiger Erwerbstätigkeit zurückzuführen sein. Selbstständige Gewerbetreibende sind Pflichtmitglieder der Wirtschaftskammer und treten – obwohl die Option besteht – kaum der GPA-DJP bei. Der vergleichsweise (signifikant) geringere gewerkschaftliche Organisationsgrad an Universitäten kann als erste Evidenz für die These interpretiert werden, dass professionell gesteuerte Berufsgruppen (universitäre WissenschaftlerInnen) weniger Interesse und Bedarf an status- und (hier) disziplinübergreifendem, kollektivem Handeln haben als ForscherInnen an überwiegend marktgesteuerten außeruniversitären Instituten.

Um den Einfluss der in den Abschnitt 2 und 3 diskutierten dominanten Steuerungslogiken wissensintensiver Arbeit auf kollektives Handeln zu testen, ist es allerdings erforderlich, eine Differenzierung der Statusgruppen innerhalb der Universitäten (bürokratische Logik: befristet Beschäftigte; professionelle Logik: Beamte, unbefristet Beschäftigte) vorzunehmen sowie UnternehmensberaterInnen und außeruniversitäre ForscherInnen der Marktlogik zuzuordnen. Neben den Formen der institutionellen Macht durch soziale Schließung haben wir strukturelle Macht der Beschäftigten als übergeordneten, zentralen Einflussfaktor für interessenbezogenes Handeln konzeptualisiert. Strukturelle Macht wurde in zweifacher Hinsicht operationalisiert: Arbeitsmarktmacht I rekurriert auf perzipierte Exit-Optionen (Fragestellung: „*Stellen Sie sich vor, Sie suchen aktiv nach einer (neuen) Stelle. Wie einfach oder schwierig wäre es, eine Position zu finden, in der Sie ihr erworbenes Wissen zu einem Großteil wieder verwerten können*?"). Arbeitsmarktmacht II stellt auf die individuell wahrgenommene Ersetzbarkeit ab (Fra-

gestellung: „*Stellen Sie sich vor, Sie würden Ihren Vertrag kündigen, wie einfach oder schwierig wäre es, Ihr Wissen an Ihrer derzeitigen Arbeitsstelle zu ersetzen?*"). Für den Zusammenhang zwischen Primärmacht und der Neigung sich kollektiv zu organisieren, nehmen wir eine negative Beziehung an. Je mehr individuelle Primärmacht ArbeitnehmerInnen besitzen, desto geringer ist die Neigung zu kollektivem Handeln. Um die machtbezogenen Effekte zu überprüfen, werden weitere mögliche Einflussfaktoren kontrolliert: Alter in Jahren, Geschlecht (weiblich=0, männlich=1), die Existenz eines Betriebsrats (nein=0, ja=1) als zentrales Bindeglied zwischen (potenziellem) Mitglied und Gewerkschaft, soziale Herkunft im Hinblick auf Gewerkschaftsmitgliedschaft mindestens eines Elternteils (keiner=0, Vater oder Mutter oder beide=1) und die empfundene Effektivität von Gewerkschaften (Skala von nicht effektiv=0 bis sehr effektiv=3). Die Einbeziehung sozialer Herkunft deckt die Orientierung des eigenen Verhaltens an relevanten sozialen Referenzgruppen und -personen ab (vgl. „social-customs-approach", Akerlof 1980; Booth 1985). Eine elterliche Gewerkschaftsmitgliedschaft sollte sich demnach positiv auf die Beitrittsbereitschaft der Kinder auswirken. Hinsichtlich der Faktoren Alter und Betriebsratsexistenz erwarten wir ebenfalls positive Zusammenhänge mit der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft. Mit steigender perzipierter Effektivität der Interessenvertretungen erwarten wir eine erhöhte Beitrittsbereitschaft. Da die abhängige Variable Gewerkschaftsmitgliedschaft binär ist, wird eine logistische Regression für die Schätzung der postulierten Zusammenhänge verwendet. Tabelle 6 stellt die Ergebnisse dar.

Tab. 6: Einflussfaktoren auf Gewerkschaftsmitgliedschaft (n = 398)

	β Koeffizient	Odds Ratio (Exp(B))
Arbeitsmacht I – Exit	-,597	,550**
Arbeitmacht II – Ersetzbarkeit	,071	1,073
Geschlecht (w=0)	-,351	,704
Alter	,032	1,033*
Gewerkschaftsmitgliedschaft mind. eines Elternteils	,980	2,664***
Existenz Betriebsrat	,708	2,030
Empfundene Effektivität von Gewerkschaft	,742	2,101***
Logiken (Professionslogik=0)		
Marktlogik	,468	1,596
Bürokratische Logik	-,731	,481+

Nagelkerkes r^2 = 0,264; ***p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05; + p < 0,10

Wie erwartet, nehmen die Faktoren Alter,[2] Gewerkschaftsmitgliedschaft mindestens eines Elternteils und empfundene Effektivität von Gewerkschaften einen signifikant

[2] Eine Einbeziehung des Alters als quadratischen Term in die Regression Tabelle 6 brachte keine Verbesserung des Modells (Nagelkerkes r2 =0,265 im Vergleich zu r2 = 0,264 ohne

positiven Einfluss auf die Gewerkschaftsmitgliedschaft. Die Existenz einen Betriebsrates im Unternehmen erhöht die Wahrscheinlichkeit einer Gewerkschaftsmitgliedschaft ebenfalls, das Ergebnis ist allerdings knapp nicht signifikant. Die These, wonach eine höhere Primärmacht mit einem sinkenden Bedarf an gewerkschaftlicher Vertretung zusammenhängt, wird teilweise bestätigt. Erhöht sich die empfundene Möglichkeit zum Ausstieg um eine Einheit, verringert sich die Wahrscheinlichkeit einer Gewerkschaftsmitgliedschaft um 45%. Die eigene Ersetzbarkeit korreliert zwar erwartungsgemäß positiv mit einer Mitgliedschaft, allerdings ist der Zusammenhang nicht signifikant. Demgegenüber nimmt der Einfluss der dominanten Steuerungslogiken auf Gewerkschaftsmitgliedschaft nicht in allen Fällen die erwartete Richtung. Beschäftigte, deren Tätigkeit primär durch die Professionslogik gesteuert wird, sind eher Mitglieder als Personen, die der hierarchischen Steuerungslogik unterliegen. Die Marktlogik als dominante Steuerungslogik wirkt zwar in die prognostizierte Richtung, allerdings nicht signifikant.

Folgt man den Ergebnissen unserer qualitativen Erhebung dürften die geringen Mitgliedszahlen der befristet beschäftigten WissenschaftlerInnen an Universitäten auf ein mehrfaches Dilemma zurückzuführen sein. Erstens sind befristet Beschäftigte an Universitäten zwar grundsätzlich an statusübergreifenden Interessenvertretungen interessiert, sehen Gewerkschaften aber nicht als potenzielle und effektive Vertreterinnen ihrer Interessen an – die perzipierte Effektivität wurde kontrolliert. Zweitens sind befristet Beschäftigte zwar in besonderer Weise auf den Aufbau einer Gegenmacht angewiesen, ihre Situation erweist sich aber als so prekär, dass sie dazu kaum in der Lage sind. Auch ein etwaiges Engagement im Betriebsrat erweist sich als wenig zielführend, zumal sich die Wahlperiode und das Arbeitsverhältnis zeitlich selten decken. Und schließlich dürfte die große Abhängigkeit von Vorgesetzten (überwiegend den ProfessorInnen) und dem Wohlwollen der universitären Bürokratie die Mehrheit der Beschäftigten davon abhalten, sich kollektiv zu organisieren. Allerdings zeigen zahlreiche Initiativen der Selbstorganisierung von befristet Beschäftigten (z.B. Arbeitsgemeinschaft Zukunft der Wissenschaften, Plattform für Drittmittelangestellte, IG Externe LektorInnen und freie WissenschaftlerInnen, Prekär Café), die im Kontext der jüngsten Universitätsreformen entstanden sind oder deren Engagement mit dem Ziel intensiviert haben, klare Laufbahnperspektiven und strukturelle Transparenz in der Vergabe der bislang sehr limitierten unbefristeten Stellen zu schaffen (Pernicka et al. 2010), dass die strukturelle Aussichtslosigkeit – falls überhaupt – in statusübergreifendes Engagement mündet. Ein Interesse an kollektiver Organisierung wird allerdings überwiegend über unkonventionelle Formen ausgelebt. Diese Einschätzung wird auch durch die relativ geringen Effektivitätswerte hinsichtlich existierender Arbeitnehmervertretungen unterstützt (vgl. Tab. 7). Darüber hinaus unterscheiden sich die drei Beschäftigungsgruppen nach der dominanten Steuerungslogik. Dominiert die Marktlogik in einem Feld wissensintensiver Arbeit, so wird die Effektivität der Gewerkschaft und des Betriebsrats signifikant geringer eingeschätzt. Dies dürfte aber über-

---

Alter). Der quadratische Term zeigt keinerlei Hinweis auf einen signifikanten Einfluss (B=0,00017; p=0,867).

wiegend darauf zurückzuführen sein, dass in den gewählten Bereichen (außeruniversitäre Forschung und Unternehmensberatung) kleinbetriebliche Strukturen überwiegen und daher seltener Betriebsräte existieren.

Tab. 7: Empfundene Effektivität* von Gewerkschaft und Betriebsrat

	Gewerkschaft n = 622	Betriebsrat/ Personalvertretung n = 641
Professionslogik	1,15	1,55
Marktlogik	,74	1,17
Hierarchische Logik	1,13	1,62

* Mittelwert (Skala 0 – nicht effektiv bis 3 – sehr effektiv)

Die Auswertung zur Mitgliedschaft in berufsfachlichen Organisationen/Netzwerken zeigt ein erwartetes Bild (vgl. Tab. 8). Permanent beschäftigte WissenschaftlerInnen zeigen eine weit höhere Bereitschaft als befristet Beschäftigte an Universitäten und außeruniversitären ForscherInnen, einer berufsbezogenen Vereinigung beizutreten. Die geringe Mitgliedschaft hierarchisch gesteuerter WissenschaftlerInnen dürfte aber überwiegend auf deren Alter zurückzuführen sein, die umfassende universitäre Befristungspraxis ist seit dem Jahr 2001 verbreitet. Kontrolliert man das Alter der Befragten, weisen die genannten Unterschiede keine statistische Signifikanz auf.

Tab. 8: Mitgliedschaft in berufsbezogenen Organisationen/Netzwerken (n = 1173)

	Ja	Nein
Professionslogik	72,2%	27,8%
Marktlogik	55,7%	44,3%
Hierarchische Logik	40,6%	59,4%
Gesamt	54,0%	46,0%

Neben den Organisationsgraden in Gewerkschaften und berufsbezogenen Vereinigungen und Netzwerken haben wir auch nach anderen Formen kollektiven Handelns gefragt. Ein kombiniertes Maß aus der Beteiligung an Arbeitskampfmaßnahmen (Fragestellung: „*Waren Sie jemals in einem ‚Arbeitskampf' (z.B.: Arbeitsniederlegung, Streik, Protestschreiben, etc.) aktiv involviert?*") und an kollektiver Interessenartikulation im Konfliktfall (Fragestellung: „*Gab es in der Organisation, für die Sie überwiegend tätig sind, schon einmal einen Konflikt, zu dem Sie gemeinsam mit anderen gegenüber einem Vorgesetzten/Auftraggeber Stellung bezogen haben?*"), Betriebsratkontakt und Gewerkschaftsmitgliedschaft wurde gebildet. Es erreicht Werte von 0, wenn keinerlei kollektives Handeln vorliegt, bis 4 wenn alle vier Aspekte mit ja beantwortet werden. Es wurde eine lineare Regression mit dem Ausmaß kollektiven Handelns als abhängige Variable berechnet. Die Auswertung in Tabelle 9 verdeutlicht, dass das universitäre Stammpersonal (WissenschaftlerInnen mit permanenter Beschäftigung) die höchsten Beteiligungsgrade aufweist (Arbeitskampf: 39,5%; kollektive Stellungnahme: 47,3% von jeweils allen professionell gesteuerten Beschäftigten), während befristet Beschäftigte an den Universitäten deutlich weniger Bereitschaft zu kollektiver Interessenartikula-

tion zeigen (Arbeitskampf: 5,7%; kollektive Stellungnahme: 16,8%). Auch die Kontrolle der Variable Alter ändert an diesem Ergebnis nichts. Dieses Verhalten dürfte – wie die oben diskutierte geringe Gewerkschaftsmitgliedschaft – zunächst auf ein wohl bekanntes Phänomen an Universitäten zurückzuführen sein: Erfolg und damit eine Laufbahn- oder Dauerstelle im universitären Wissenschaftssystem werden als Ergebnis großen persönlichen Einsatzes und individueller Begabung wahrgenommen, etwaige strukturelle Hindernisse häufig als Unzulänglichkeiten des/der Einzelnen uminterpretiert. Dies gilt solange, als zumindest ein Teil der eigenen Alterskohorte universitäre Karriere machen kann. Mit der Verengung dieses Möglichkeitsraums durch Befristungen der Arbeitsverträge haben sich die Abhängigkeiten von Vorgesetzten allerdings verschärft, weil es sich, wie ein befragter Betriebsrat meint, „*kaum jemand leisten kann, wenn er im Dissertationsstadium ist, es sich mit seinem Chef zu verscherzen. […] Also die sind wirklich in […] gewisser Weise versklavt und halten den Mund und lassen sich quälen*". Prekäre Arbeitsbedingungen, mangelnde Laufbahnperspektiven und persönliche Abhängigkeiten prägen vor allem in jenen akademischen Disziplinen das Bild, in denen Exit-Optionen aus dem Feld mit großen Einbußen an Wissenskapital und Einkommen verbunden sind (z.B. Geistes- und Sozialwissenschaften). Oben bereits erwähnte, jüngste Versuche des (selbst-)organisierten Widerstands sind Ausdruck eines neuen kollektiven Selbstverständnisses, das sich entweder (noch) nicht in den Befragungsdaten widerspiegelt oder bislang nur eine relativ kleine Gruppe besonders aktiver Personen betrifft.

Fasst man die genannten Formen kollektiven Handelns (Gewerkschaftsmitgliedschaft, Betriebsratskontakt, Arbeitskampf, kollektive Stellungnahme), mit Ausnahme der Mitgliedschaft in berufsbezogenen Vereinigungen, in einem einzigen Indikator zusammen, zeigt sich nochmals deutlich, dass die Dominanz der bürokratischen Logik negativ mit kollektiver Handlungsbereitschaft korreliert. Dieses Resultat weist darauf hin, dass ein hohes Maß an Prekarisierung einen Mangel an (zeitlichen) Ressourcen für kollektives Handeln bedeutet.

Tab. 9: **Einflussfaktoren auf kollektives Handeln** (kombinierter Indikator; Maßeinheiten: 0, niedrige, bis 4, hohe Bereitschaft zu kollektivem Handeln) (n = 444)

	Regressionskoeffizient	Beta
Arbeitsmacht I – Exit	-,165	-,126**
Arbeitmacht II – Ersetzbarkeit	,008	,005
Geschlecht (w=0)	-,357	-,153**
Alter	,023	,224***
Gewerkschaftsmitgliedschaft mind. eines Elternteils	,078	,036
Existenz Betriebsrat	,649	,212***
Logiken (Professionslogik=0)		
Marktlogik	-,150	-,065
Bürokratische Logik	-,586	-,258***

Korr. $r^2 = 0,207$; ***p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05; + p < 0,10

6. Schlussfolgerungen

Sowohl individualistisch (Rational-Choice-Ansatz, Olson 1965; Crouch 1982) als auch kollektivistisch (Klassentheorie, Offe/Wiesenthal 1980; Traxler et al. 2001) fundierte Theorien konzipieren einen negativen Zusammenhang zwischen der Neigung von Beschäftigten zu kollektivem Handeln und den ihnen zur Verfügung stehenden Machtquellen. Klassentheoretische Konzepte nehmen eine Machtasymmetrie zwischen individuellen Beschäftigten und (kollektiven) Arbeitgebern an, die durch mindestens zwei Formen der Gegenmacht gemildert werden kann: strukturelle und assoziative Macht (Silver 2003). Darüber hinaus existiert eine besondere Form der Gegenmacht für hochqualifizierte Beschäftigte, die wir – in Anlehnung an berufs- und professionssoziologische Ansätze (Beck et al. 1980; Freidson 2004) – als institutionelle Schließungsmacht bezeichnen. Aus einer subjektorientierten Perspektive ist professionelle Schließung als Marktstrategie zu begreifen, welche die eigene Machtposition verbessern soll (Beck et al. 1980: 81).

Ausgehend von den beiden Thesen, dass (1) der Beruf als standardisierte „Fähigkeitsschablone" (Brater/Beck 1982) in Wissensgesellschaften zunehmend als Problem wahrgenommen wird und (2) berufs- und funktionsbezogene vielerorts durch prozessorientierte, marktförmige Koordinierungsformen der betrieblichen Austauschprozesse ersetzt werden (Baethge/Baethge-Kinsky 1998; Voß/Pongratz 1998), fragten wir nach den Formen und Motiven kollektiven Handelns von hochqualifizierten Beschäftigten und Solo-Selbstständigen. Wir haben verschiedene Steuerungslogiken hochqualifizierter Arbeit in wissensintensiven Tätigkeitsbereichen (Profession, Markt, Bürokratie) vorgeschlagen und ein Modell konzeptualisiert, das je nach vorhandenen Machtpotenzialen variierende Neigungen zu kollektivem Handeln annimmt. Dabei wurde Wissensarbeit idealtypisch der Steuerungslogik Markt zugeordnet. Wissensarbeit und Profession wurden durch die Annahmen differenziert, dass erstere primär auf die Produktion neuen, ökonomisch verwertbaren Wissens ausgerichtet ist, während Professionen auf die Anwendung und Weiterentwicklung einer theoretisch-abstrakten Wissensbasis abzielen. Individuelles Interessenhandeln wurde in Anlehnung an Weber (1980) auf eine Kombination verschiedener Motive zurückgeführt. Obwohl zweckrationale Handlungsmotivation in Bezug auf kollektives Engagement an Bedeutung zunimmt (Pernicka 2006), ist kollektives Handeln ohne normative und emotionale Bindungen nicht denkbar.

Ausgehend von bislang vorliegenden empirischen Untersuchungen zu Hochqualifizierten in wissensintensiven Tätigkeitsbereichen, die überwiegend eine Dominanz individualistischer Formen des Interessenhandelns (Selbstvertretung) konstatieren, wollten wir daher in zweifacher Hinsicht beitragen, die Logik kollektiven Handelns von WissensarbeiterInnen umfassender zu verstehen. Einerseits nehmen wir eine differenzierte Perspektive auf verschiedene Formen wissensintensiver Arbeit und deren dominante Steuerungslogiken ein und stellen diese in einen konzeptionellen Zusammenhang mit kollektivem Handeln. Andererseits verwerten wir sowohl quantitative als auch qualitative Befragungsdaten in drei Feldern (universitäre Forschung, außeruniversitäre Forschung, Unternehmensberatung) um das konzeptionelle Modell zu überprüfen.

Ein zentrales Ergebnis unserer Untersuchung lautet, dass die Unterschiede in der Steuerung wissensintensiver Arbeit einen Einfluss auf Ausmaß und Formen kollektiven Handelns nehmen. Die drei Steuerungslogiken wurden – basierend auf theoretischen Überlegungen – den einzelnen Untersuchungsfeldern zugeordnet (Stammbelegschaft an Universitäten: Professionslogik; Randbelegschaft an Universitäten: Bürokratische Logik; außeruniversitäre Forschung und Unternehmensberatung: Marktlogik). Während unsere Erwartung, dass die Dominanz der Professionslogik einen vergleichsweise höheren Anreiz liefert einem berufs- (hier: disziplinären) und statusbezogenen Interessenverband beizutreten, bestätigt wird, sind die überwiegend hierarchisch gesteuerten Beschäftigten an Universitäten an einer Mitgliedschaft in den status-übergreifenden Gewerkschaften kaum interessiert. Dies ist allerdings weniger auf eine generelle Ablehnung von statusunabhängigen Formen kollektiven Handelns zurückzuführen als darauf, dass diese Gruppe unter hoch prekären Beschäftigungsbedingungen ohne Perspektive arbeitet und sowohl Betriebsräte als auch Gewerkschaften als Vertretungen der Stammbelegschaften wahrnimmt. Jüngere Initiativen der Selbstorganisierung verweisen jedenfalls auf ein Interesse an umfassenden – eher unkonventionellen – Formen kollektiven Handelns. Bei jener Steuerungslogik (Marklogik), die überwiegend mit der Kategorie Wissensarbeit assoziiert wird, erwarteten wir beide Formen kollektiven (statusbezogenen und statusunabhängigen) Handelns und fanden entsprechende Ausprägungen der relevanten Variablen. Der angenommene negative Zusammenhang zwischen struktureller Macht und der Bereitschaft zu kollektivem Handeln (hier überwiegend Gewerkschaftsmitgliedschaft) weist in die prognostizierte Richtung und ist im Fall perzipierter Exit-Optionen als Maß für strukturelle Machtpotenziale statistisch signifikant.

Auch wenn sich die Ergebnisse der Untersuchung aufgrund mangelnder Repräsentativität der Stichprobe nur begrenzt verallgemeinern lassen, gelangen wir zu der Einschätzung, dass hochqualifizierte Beschäftigte in wissensintensiven Feldern nicht per se einer kollektiven Organisierung abgeneigt sind. Eine wichtige Trennlinie hinsichtlich einer Gewerkschaftsmitgliedschaft dürfte eher zwischen Normalarbeits- und atypischen Beschäftigungsverhältnissen bzw. Stamm- und Randbelegschaften zu ziehen sein. Hochqualifizierte Arbeit findet überwiegend in dienstleistungsorientierten Branchen statt (Heidenreich 2004), die eine vergleichsweise größere Verbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse (befristete oder Teilzeitbeschäftigung, neue Formen der Solo-Selbstständigkeit) aufweisen (Pernicka/Aust 2007). Strukturell verfestigte, prekäre Arbeitsbedingungen in wissensintensiven Feldern lösen bei den Beschäftigten großes Widerstandspotenzial aus, das zwar nicht mangels Interesse aber aufgrund mangelnder Ressourcen häufig nicht in kollektives Handeln transformiert wird.

Die empirischen Ergebnisse verdeutlichen, dass allein der Besitz knapp verfügbaren Wissens keine ausreichenden Machtpotenziale entfaltet, um Interessen individuell durchzusetzen, wie etwa von VertreterInnen der Rational-Choice-Theorie behauptet. Neben der durch KlassentheoretikerInnen angenommenen strukturellen Machtasymmetrie zwischen Arbeit und Kapital, die auch im Fall von hochqualifizierten Beschäftigten nicht außer Kraft gesetzt wird, bedarf es daher einer differenzierten Analyse vorhandener Optionen der Gegenmachtsbildung sowie der individuellen Position in

den verschiedenen Feldern wissensintensiver Arbeit, um die variierenden Neigungen von Hochqualifizierten zu kollektivem Handeln besser zu verstehen.

Literatur

Abel, J./Pries, L. (2005): Von der Stellvertretung zur Selbstvertretung? Interessenvertretung bei hochqualifizierter Wissensarbeit in Neue-Medien-Unternehmen. In: Mayer-Ahuja, N./Wolf, H. (Hg.): Entfesselte Arbeit – Neue Bindungen. Grenzen der Entgrenzung in der Medien- und Kulturindustrie. Berlin: Edition Sigma: 109-152.

Abel, J./Pries, L. (2007): Shifting Patterns of Labor Regulation: Highly Qualified Knowledge Workers in German New Media Companies. In: Critical Sociology, 33: 101-125.

Abel, J./Ittermann, P./Pries, L. (2005): Erwerbsregulierung in hochqualifizierter Wissensarbeit – individuell und kollektiv, diskursiv und partizipativ. In: Industrielle Beziehungen, 12, 1: 28-50.

Akerlof, G. A. (1980): A Theory of Social Custom, of which Unemployment May be one Consequence. In: The Quarterly Journal of Economics, 94: 749-775.

Alvesson, M. (2004): Knowledge Work and Knowledge-intensive Firms. Oxford: Oxford University Press.

Baethge, M./Baethge-Kinsky, V. (1998): Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration. In: MittAB, 3: 461-472.

Beck, U./Brater, M (1978): Berufliche Arbeitsteilung und soziale Ungleichheit. Frankfurt: Campus.

Beck, U./Brater, M./Daheim, H. J. (1980): Soziologie der Arbeit und der Berufe. Hamburg: Rowohlt.

Bell, D. (1973): The Coming of Post-Industrial Society. A Venture of Social Forecasting. New York: Basic Books.

Boes, A. (2006): Die wundersame Neubelebung eines vermeintlichen Auslaufmodells – IT-Beschäftigte und Mitbestimmung nach dem New-Economy-Hype. In: Artus I./Böhm, S./Lücking, S./Trinczek, R. (Hg.): Betriebe ohne Betriebsrat. Informelle Interessenvertretung in Unternehmen. Frankfurt am Main: Campus: 223-261.

Both, A. L. (1985): The Free Rider Problem and a Social Custom Model of Trade Union Membership. In: Quarterly Journal of Economics, 100, 1: 253-261.

Brater, M./Beck, U. (1982): Berufe als Organisationsform menschlichen Arbeitsvermögens. In: Littek, W./Rammert, W./Wachtler, G. (Hg.): Einführung in die Arbeits- und Industriesoziologie. Frankfurt am Main: Campus: 208-224.

Brinkmann, U./Choi, H /Detje, R/Dörre, K./Holst, H./Karakayali, S./Schmalstieg, C. (2008): Strategic Unionism – Aus der Krise zur Erneuerung der Gewerkschaften. Umrisse eines Forschungsprogramms. Wiesbaden: VS Verlag.

Collins, R. (2004): Schließungsprozesse und die Konflikttheorie der Professionen. In: Mackert, J. (Hg.), Die Theorie sozialer Schließung. Tradition, Analysen, Perspektiven. Wiesbaden: VS Verlag: 67-86.

Crouch, C. (1982): Trade Unions: The Logic of Collective Action. Glasgow: Fontana.

Crozier, M./Friedberg, E. (1993): Die Zwänge kollektiven Handelns. Über Macht und Organisation. Königstein: Beltz Athenäum.

Demszky von der Hagen, A./Voß, G. (2010): Beruf und Profession. In: Böhle, F./Voß, G./Wachtler, G. (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag: 751-803.

Drucker, P. (1959): Landmarks of Tomorrow. New York: Harper.

Drucker, P. (1993): Post-Capitalist Society. New York: Harper.

Ebbinghaus, B./Visser, J. (2000): Trade Unions in Western Europe since 1945. London: Macmillan.

Eichmann, H./Hofbauer, I./Schönauer, A. (2006): Arbeit und Partizipation in kleinbetrieblichen Strukturen ohne Betriebsrat. Eigenverantwortung und Fremdbestimmung in Software-/IT-Dienstleistungsfirmen und Callcentern. Forba Forschungsbericht 1/2006. Wien

Fincham, R. (2006): Knowledge Work as Occupational Strategy: Comparing IT and Management Consulting. In: New Technology and Employment, 21: 17-28.

Fligstein, N. (2001): The Architecture of Markets: An Economic Sociology of Twenty-First-Century Capitalist Societies. Princeton: Princeton University Press.

Freidson, E. (2004): Professionalism. The Third Logic. Cambridge: Blackwell Publishers.

Gorz, A. (2004): Wissen, Wert und Kapital. Zur Kritik der Wissensökonomie. Zürich: Rotpunktverlag.

Heidenreich, M. (2004): Knowledge-based Work: An International Comparison. In: Management International, 8, 3, 65-80.

Heidenreich, M./Töpsch, K. (1998): Die Organisation von Arbeit in der Wissensgesellschaft. In: Industrielle Beziehungen, 5, 1: 13-44.

Jürgens, U. (1984): Die Entwicklung von Macht, Herrschaft und Kontrolle im Betrieb als politischer Prozess – eine Problemskizze zur Arbeitspolitik. In: Jürgens, U./Naschold, F. (Hg.): Arbeitspolitik. Materialien zum Zusammenhang von politischer Macht, Kontrolle und betrieblicher Organisation der Arbeit. Opladen: Westdeutscher Verlag: 58-91.

Kämpf, T. (2008): Die neue Unsicherheit. Folgen der Globalisierung für hochqualifizierte Arbeitnehmer. Frankfurt/am Main: Campus.

Keller, B. (2008): Renaissance von Berufsverbänden? Bedingungen, Ziele und Folgen. In: Blank, T./Münch, T./Schanne, S./Staffhorst, C. (Hg.): Integrierte Soziologie – Perspektiven zwischen Ökonomie und Soziologie, Praxis und Wissenschaft. Festschrift zum 70. Geburtstag von Hansjörg Weitbrecht. München: Hampp Verlag: 51-66.

Kotthoff, H./Wagner, A. (2008): Die Leistungsträger. Führungskräfte im Wandel der Firmenkultur – eine Follow-up-Studie. Berlin: Edition Sigma.

Lücking, S./Pernicka, S. (2008): Der Kampf um „geistige Eigentumsrechte" am Beispiel der Europäischen Richtlinie über Softwarepatente. In: Sozialwissenschaftliche Rundschau, 48, 4: 432-452.

Meyer, J.W. (2010): World Society, Institutional Theories, and the Actor. In: The Annual Review of Sociology, 36: 1-20.

Müller-Jentsch, W. (1997): Soziologie der Industriellen Beziehungen. Eine Einführung. Frankfurt am Main: Campus.

OECD (2010): Trade Union Density in OECD countries 1960-2008. http://www.oecd.org [Datum des Zugriffs: 7.6.2010).

Offe, C./Wiesenthal, H. (1980): Two Logics of Collective Action: Theoretical Notes on Social Class and Organizational Form. In: Political Power and Social Theory, 1: 67-115.

Offe, C./Hinrichs, K. (1984): Sozialökonomie des Arbeitsmarktes. Primäres und Sekundäres Machtgefälle. In: Offe, C. (Hg.): Arbeitsgesellschaft: Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven. Frankfurt am Main: Campus: 44-86.

Olson, M (1965): The Logic of Collective Action. Cambridge: Harvard University Press.

Parkin, F. (2004): Strategien sozialer Schließung und Klassenbildung. In: Mackert, J. (Hg.): Die Theorie sozialer Schließung. Tradition, Analysen, Perspektiven. Wiesbaden: VS Verlag: 27-43.

Pernicka, S. (2006): Organising Dependent Self-employed Workers: Theoretical Considerations and Empirical Findings. In: European Journal of Industrial Relations, 12, 2: 123-140.

Pernicka, S./Blaschke, S. (2006): Selbstständige – (k)eine Klientel für Gewerkschaften? In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, 31, 2: 29-53.

Pernicka, S./Aust, A. (2007): Die Unorganisierten gewinnen. Gewerkschaftliche Rekrutierung und Interessenvertretung für atypisch Beschäftigte. Ein deutsch-österreichischer Vergleich. Berlin: Edition Sigma.

Pernicka, S./Lasofsky-Blahut, A./Kofranek, M./Reichel, A. (2010): Wissensarbeiter organisieren. Perspektiven kollektiver Interessenvertretung. Berlin: Edition Sigma.

Polanyi, K. (1944): The Great Transformation. New York: Suhrkamp.

Reich, R. B. (1992): The Work of Nations. New York: Vintage.

Silver, B. (2003): Forces of Labor. Workers Movements and Globalization since 1870. Cambridge: Cambridge UP.

Traxler, F. (1995): Farewell to Labour Market Associations? Organized versus Disorganized Decentralization as Map for Industrial Relations. In: Crouch, C./ Traxler, F. (eds.): Organized Industrial Relations: What Future? Aldershot: Avebury: 3-19.

Traxler, F./Blaschke, S./Kittel, B. (2001): National Labour Relations in Internationalized Markets. Oxford: Oxford UP.

Trinczek, R. (2006): Betriebe ohne Betriebsrat: Zur Einleitung. In: Artus, I./Böhm, S./Lücking, S./ Trinczek, R. (Hg.): Betriebe ohne Betriebsrat. Informelle Interessenvertretung in Unternehmen. Frankfurt am Main: Campus: 9-39.

UBIT (2008): Mitgliederstatistik der Fachgruppe Unternehmensberatung und Informationstechnologie der Österreichischen Wirtschaftskammer. Internet: http://wko.at/ubit/fv/statistiken/mitgliederstat_neu.htm [Datum des Zugriffs 26.8.2008]

Valkenburg, B. (1996): Individualization and Solidarity. In: Leisink, P./Leemput, J. V./Vilrokx, J. (eds.): The Challenges to Trade Unions in Europe. Cheltenham: Edward Elgar: 89-104.

Voß, G./Pongratz H.-J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 1: 131-158.

Warhurst, C./Thompson, P. (2006): Mapping Knowledge in Work: Proxies or Practices? In: Work, Employment and Society, 20, 4: 787-800.

Weber, M. (1980): Wirtschaft und Gesellschaft. 5., rev. Auflage. Tübingen: Mohr Siebeck.

Webb, S./ Webb, B. (1906): Die Geschichte des Britischen Trade Unionismus. Stuttgart: Dietz Verlag.

Willke, H. (1998): Organisierte Wissensarbeit. In: Zeitschrift für Soziologie, 27, 3: 161-177.

WKÖ (2007): Ein-Personen-Unternehmen in Österreich. Daten 2006. Wien.

Wright, E. O. (2000): Working Class Power, Capitalist Class Interests, and Class Compromise. In: American Journal of Sociology, 105, 4: 957-1002.

Zoll, R. (1996): Modernization, Trade Unions and Solidarity. In: Leisink, P./Leemput, J. V./Vilrokx, J. (eds.): The Challenges to Trade Unions in Europe. Cheltenham: Edward Elgar: 77-87.