

---

# Wissensarbeit und Profession – Zwei Grundformen hochqualifizierter Arbeit zwischen Autonomie und Verwertungslogik

Susanne Pernicka, Stefan Lücking und Markus Ellmer

---

## 1 Einleitung

Der Soziologe Eliot Freidson (2001) skizziert drei „ideale Welten“, in denen unterschiedliche Handlungsrationalitäten die gesellschaftliche Produktion von Waren und Dienstleistungen steuern.<sup>1</sup> In der *ersten idealen Welt*, der Welt des Marktes, sind einzelne ProduzentInnen autonom darin zu entscheiden, was sie produzieren. Sie unterliegen keinerlei gesetzlichen Einschränkungen, und keine schwerfälligen Entscheidungsstrukturen in großen Unternehmen beschränken den freien Wettbewerb und den lebendigen, innovativen Austausch zwischen ihnen und anderen ProduzentInnen. In der *zweiten idealen Welt*, der Welt der Bürokratie, wird die Herstellung von Waren und Dienstleistungen durch ein Management geplant und kontrolliert. Die produktive Arbeit wird durch ein elaboriertes Set von Regeln zu

---

<sup>1</sup> In den folgenden Ausführungen konzentrieren wir uns auf die Handlungslogiken in erwerbswirtschaftlichen Feldern. Die häusliche Familien- und Reproduktionsarbeit, das Ehrenamt und andere unentgeltliche Tätigkeiten unterliegen zum Teil eigenen Handlungs-rationalitäten und werden hier nicht weiter berücksichtigt.

---

S. Pernicka (✉)  
Linz, Österreich  
E-Mail: susanne.pernicka@jku.at

S. Lücking  
Düsseldorf, Deutschland  
E-Mail: stefan-luecking@boeckler.de

M. Ellmer  
Linz, Österreich  
E-Mail: markus.ellmer@jku.at

den erforderlichen Qualifikationen und Anforderungen einzelner Tätigkeiten gesteuert. Diese Standardisierung ermöglicht eine effiziente Produktion, eine verlässliche Qualität und günstige Preise. Die ProduzentInnen in der *dritten idealen Welt*, der Welt der Professionen, verfügen über Qualifikationen und Fähigkeiten, die Ihnen den Status von ExpertInnen und eine hohe Problemlösungsfähigkeit verleihen. Die Herausbildung dieser Expertise ist langwierig und durch (gesetzliche) Zugangsbarrieren reglementiert. Ein ausgeprägter Berufsethos und hohe Standards der Tätigkeiten garantieren Leistungen auf dem höchsten Stand der Forschung oder Berufsfertigkeit (*lege artis*) zu vergleichsweise günstigen Preisen.

Die jeweils dominanten Handlungsrationitäten oder -logiken, auf die Freidson hier idealtypisch Bezug nimmt – Markt, Bürokratie und Profession – sind entscheidend für die Frage, welche Akteursgruppen in den verschiedenen gesellschaftlichen Produktionsbereichen die Kontrolle über den Arbeitsprozess inne haben. Auf dem idealtypischen Markt übernehmen jene individuellen und kollektiven Akteure die Kontrolle über den Arbeits- und Produktionsprozess, denen es gelingt, als „Schumpeter’sche Unternehmer“ innovative und verwertbare Waren und Dienstleistungen zu erbringen, die ihnen eine – temporäre – Monopolstellung, das heißt ein Alleinstellungsmerkmal gegenüber MitbewerberInnen, einräumen. In bürokratischen Unternehmen erlauben formale Positionshierarchien den Einsatz von spezifischen Kontrollformen über den Arbeitsprozess (z. B. Taylorisierung), die dem Management gegenüber der Arbeitskraft auch informelle Machtausübung garantieren. Und die Profession, die Freidson neben dem Markt und der Bürokratie als dritte Logik bezeichnet, impliziert eine autonome oder gesetzlich garantierte Selbstkontrolle des Arbeitsprozesses durch jene Personengruppen, die über eine anerkannte berufsfachliche Ausbildung verfügen.

Die unterschiedlichen Kontrollstrategien über den Arbeitsprozess bilden einen etablierten theoretischen und empirischen Untersuchungsgegenstand der angelsächsischen und der deutschen Industrie- und Arbeitssoziologie (Braverman 1974; Edwards 1979; Müller-Jentsch 1997; Voß und Pongratz 1998; Marrs 2013). Der theoretische Grundgedanke besteht darin, dass der Arbeitsvertrag zu unbestimmt sei, um zu gewährleisten, dass die Arbeit im Produktionsprozess auch profitabel eingesetzt wird. Aus diesem Grund hat das Management strategisch dafür zu sorgen, dass die Transformation von Arbeitsvermögen in Arbeitsleistung einen möglichst hohen Mehrwert erbringt. Die Zunahme wissensbasierter komplexer Arbeitszusammenhänge in der Erstellung von Waren und Dienstleistungen hat aktuell zumindest drei ambivalente, empirisch beobachtbare Entwicklungsprozesse hervorgebracht, die sich auf dieses *Transformationsproblem* auswirken: 1) Die in komplexen Arbeitsprozessen eingesetzten Formen der Selbstkontrolle und Selbststeuerung implizieren sowohl einen höheren Grad an Autonomie der Arbeitskraft

als auch ein höheres Ausmaß an potenzieller Selbstaubeutung zugunsten eines Auftrag- oder Arbeitgebers (Voß und Pongratz 1998; Boltanski und Chiapello 2003), 2) Managementstrategien der Re-Taylorisierung, Modularisierung und Digitalisierung von wissensbasierten Arbeitsprozessen sowie deren Kontrolle durch geistige Eigentumsrechte (vgl. das Beispiel der Patentierung von Software) reduzieren die Unbestimmtheit des Arbeitsprozesses, lassen aber das Konfliktverhältnis zwischen Management und Arbeitskraft wieder deutlicher hervortreten (Lücking und Pernicka 2008); und schließlich ermöglichen 3) Managementstrategien der (internationalen) Auslagerung, etwa durch webbasiertes *crowdsourcing* (Howe 2006; Brabham 2008) eine partielle betriebliche Externalisierung des Forschungs- und Entwicklungsprozesses. Der damit verbundene Risikotransfer an die lose an das Unternehmen gebundene Arbeitskraft kann aber mit einer Erhöhung der Steuerungskomplexität und einem Kontrollverlust des Managements über die kognitiven Grundlagen von wissensbasierter Arbeit einhergehen (Windrum et al. 2008; Lakhani et al. 2013; Leimeister und Zogaj 2013).

In diesem Beitrag nehmen wir die Erwerbsgruppe der hochqualifizierten Beschäftigten in den Blick und fragen nach deren Strategien zur (Wieder-)Gewinnung von Autonomie und Kontrolle über den Arbeitsprozess. In konzeptionell-theoretischer Hinsicht nehmen wir eine erweiterte Perspektive auf arbeitspolitische Konflikte ein und konzentrieren uns auch auf die feldspezifischen Handlungsrationalitäten und Deutungen. Latente und manifeste Konflikte um die Kontrolle über den Arbeitsprozess lassen sich demnach nicht nur als Interessengegensätze zwischen Arbeitskraft und Management über die materiellen Bedingungen der Wertschöpfung und Verteilung konzipieren. Arbeitspolitische Konflikte sind auch auf der Ebene von Institutionen als übergeordnete Sinnsysteme zu beobachten, welche die Handlungen und Einstellungen der Akteure mitbestimmen (Friedland und Alford 1991). Mit einem Fokus auf kollektive Deutungsmuster und normative Orientierungen schließen wir an Studien der Bewusstseinsforschung der Arbeiter und Angestellten (Popitz et al. 1957; Hack 1972; Kudera et al. 1979) an, die als Vorläufer des jüngeren Subjektivierungsdiskurses (Kleemann und Voß 2010) gelten und in denen die gesellschaftliche Bedingtheit und Wechselwirkung von subjektiven und objektiven Momenten bei der Entstehung von Identitäten und Verhaltensweisen betont werden. Auch Prozesse der Individualisierung implizieren demnach ein „kollektives Selbstverständnis“ (Popitz et al. 1957, S. 239) der hochqualifizierten Arbeit und ihrer Bedeutung im Gefüge der verschiedenen Formen von Erwerbsarbeit. Ein solches Selbstverständnis als „autonome“ Arbeitskraft, die Erfolg oder Misserfolg als Ergebnis persönlichen Einsatzes oder individueller Qualifikation und Begabung interpretiert, könne nicht als individuelles Selbstverständnis entwickelt werden (vgl. auch Hürtgen 2015). Neben der gesamtgesellschaftlichen

Einbettung der Arbeitskraft und ihrer Bewusstseinsformen nehmen wir in diesem Aufsatz darüber hinaus die feldspezifischen<sup>2</sup> Akteure und Institutionen in der Wissensproduktion in den Blick, die auf die Deutungen, Identitäten und Verhaltensweisen beider Konfliktpartner – Arbeit- und AuftraggeberInnen sowie Arbeit- und AuftragnehmerInnen – einwirken und von diesen auch verändert werden können.

Die Durchsetzung von feldspezifischer Autonomie in professionellen Feldern (z. B. akademische Professionen, Expertensysteme) etwa dient aus der genannten Perspektive nicht nur dazu, die Kontrolle über den Arbeitsprozess gegenüber dem Management (wieder) zu gewinnen, und „... die Wirksamkeit von Marktgesetzen systematisch zu unterlaufen und außer Kraft zu setzen ... , um [die] eigene Machtposition zu verbessern“ (Beck et al. 1980, S. 81). Durch professionspolitische Strategien erfahren die Eigenlogiken und der Eigensinn hochqualifizierter Tätigkeiten darüber hinaus eine symbolische und institutionelle Aufwertung gegenüber der Verwertungslogik des Marktes. Im akademischen Feld etwa können wir mit Robert Merton (1942) einen spezifischen Wissenschaftsethos (basierend auf den Prinzipien Universalismus, Wissenschaftskommunismus, Uneigennützigkeit und organisierter Skeptizismus) als normative Grundlage guter wissenschaftlicher Arbeit identifizieren. Die *Hackerethik* überträgt diese Prinzipien auf die Arbeit des Programmierens, indem sie die Offenheit und Überprüfbarkeit der Quelltexte, das Misstrauen gegenüber Autoritäten und die Orientierung am Gemeinwohl fordert (Himanen 2011, S. 63 ff.). Der Glaube an feldspezifische Eigenlogiken und Autonomie gegenüber ökonomischen Ansprüchen an die hochqualifizierte Arbeit ist hingegen mit Bourdieu (1992) gesprochen auch eine *illusio*, weil sie häufig von verborgenen und nicht wahrgenommenen Machtstrukturen in einem Feld überlagert werden. Im akademischen Feld entscheidet über eine akademische Karriere eben häufig nicht (ausschließlich) die Hervorbringung und der Einsatz von wissenschaftlichem Kapital als Ausdruck des autonomen Pols im Feld, sondern auch institutionelles Kapital. Dieses kann sich auf „ökonomisches Kapital im Sinne von Finanzmitteln, soziales Kapital im Sinne von Netzwerken und kulturelles Kapital

---

<sup>2</sup> Der Begriff des (sozialen) Feldes wird in Anlehnung an neo-institutionalistische und sozialtheoretische Konzepte verwendet und im weitesten Sinne verstanden als soziale Ordnungen zwischen der Mikroebene sozialen Handelns und der Makroebene gesamtgesellschaftlicher Systeme; Felder sind „Arenen von Machtbeziehungen“ (Brint und Karabel 1991, S. 355) und Herrschaftsräume, innerhalb deren die Akteure Kooperationen eingehen und Kämpfe um die legitimen Regeln und Deutungsmuster austragen (Fligstein 2001). Der Institutionalisierung von Handlungs- und Deutungsmustern (Regeln, Normen und kulturell-kognitiven Strukturen) widmen insbesondere neo-institutionalistische Ansätze ihre Aufmerksamkeit (DiMaggio und Powell 1983; Powell und DiMaggio 1991), wobei die in diesem Beitrag angewandte „Institutional Logics Perspective“ (Friedland und Alford 1991) einen konzeptionellen Strang innerhalb des sehr heterogenen organisationalen Neo-Institutionalismus darstellt.

im Sinne von mehr oder weniger in die Geschichte zurückreichenden Beiträgen zur Forschung stützen“ (Münch 2011, S. 277).

Um die Konflikte zwischen verschiedenen Handlungslogiken und Akteurstrategien in ausgewählten Feldern zu konzipieren, stützen wir uns in unserem Beitrag auf die „Institutional Logics Perspective“ (Friedland und Alford 1991; Thornton et al. 2012). In dieser Perspektive werden Institutionen, wie etwa Markt, Bürokratie, Profession, als generelle Vorstellungssysteme konzipiert, die jeweils eine zentrale Handlungsrationale (institutionelle Logik) besitzen: „Institutional logics represent frames of reference that condition actors’ choices for sense making, the vocabulary they use to motivate action, and their sense of self and identity“ (Thornton et al. 2012, S. 2). Wir argumentieren, dass sich die Konflikte über die Kontrolle des Arbeitsprozesses in wissensgenerierenden Tätigkeitsbereichen idealtypisch entlang von zwei dominanten institutionellen Logiken konzipieren lassen: Markt und Profession. Wir verfolgen die Hypothese, dass mit den dominanten Handlungsrationale auch die Bereitschaft der Hochqualifizierten zur gewerkschaftlichen Organisierung variiert. In methodologischer Hinsicht stützen wir uns auf eigene qualitative und quantitative Forschungsbeiträge zu den Feldern universitäre und außeruniversitäre Wissenschaft und Forschung, Unternehmensberatung, Softwareentwicklung sowie Forschung und Entwicklung in der industriellen Produktion der Elektroindustrie in Österreich (vgl. Lücking und Pernicka 2008; Pernicka et al. 2010a, 2010b; Pernicka und Lücking 2012, 2014) sowie auf einschlägige Forschungsarbeiten in weiteren wissensintensiven Tätigkeitsfeldern, die in Deutschland durchgeführt wurden (u. a. Kotthoff 1997; Kotthoff und Wagner 2008; Boes 2006; Betzelt 2006; Kädtler et al. 2013).

Der Beitrag ist in folgender Weise strukturiert: im nächsten Abschnitt präsentieren wir einen kurzen Abriss der arbeits- und industriesoziologischen Debatte zu hochqualifizierten Fachkräften sowie zu Steuerungs- und Kontrollformen von wissensgenerierenden Arbeitsprozessen. Daran anschließend stellen wir unsere Idealtypologie von zwei institutionellen Logiken zur Kontrolle und Steuerung von wissensbasierten, schöpferischen Tätigkeiten – Markt und Profession – vor und diskutieren die damit verbundenen Annahmen zu jenen Strategien, die zur (Wieder)Gewinnung von Autonomie und Kontrolle über den Arbeitsprozess verfolgt werden. Nach einer Diskussion der empirischen Befunde aus der Sekundärliteratur präsentieren wir die Schlussfolgerungen.

---

## 2 Zur Kontrolle wissensgenerierender Arbeitsprozesse

Bereits mit der Entstehung kapitalistischer Gesellschaften wurde Wissensarbeit als ein zentraler Produktivfaktor betrachtet. Karl Marx etwa hielt die Verwissenschaftlichung des organisierten Fertigungsprozesses für ein entscheidendes Merkmal der

kapitalistischen Produktionsweise. Produktionsvorbereitende und -planende Tätigkeiten sowie Forschung und Entwicklung wurden allerdings lange Zeit als bloße Ergänzung der industriellen Fertigung wahrgenommen. Mit dem Wandel von der Industrie- zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft und der Entwicklung neuer Technologien haben sich die anteiligen Verhältnisse zwischen Wissens- und manueller Arbeit allerdings ebenso verändert wie die Kontrollstrategien auf der Seite der Arbeitgeber. Managementmethoden wie direkte Kontrolle, Trennung von „Hand- und Kopfarbeit“, Zerlegung der Arbeit in kleine Schritte – und die daraus resultierende Dequalifizierung und Degradierung als Disziplinierungsinstrumente (Braverman 1974) – verlieren überall dort an Bedeutung, wo schöpferische Tätigkeiten im Zentrum des Produktions- und Arbeitsprozesses stehen. Da sich die ökonomische Mehrwertschöpfung zunehmend auf den immateriellen Produktionsbereich konzentriert, erhält die Kontrolle über wissensgenerierende Arbeitsprozesse größere Bedeutung (Heidenreich und Töpsch 1998). Diese historisch neuartige systematische Organisation der Wissensproduktion bezeichnete Peter Drucker als „Managementrevolution“, weil anstelle des wissensbasierten Managements von arbeitsteiligen, materiellen Produktionsprozessen nun die Anwendung des Managementwissens auf die Wissensproduktion selbst („knowledge is ... being applied to knowledge“, Drucker 1993, S. 42) und damit die Integration von hochqualifizierten Beschäftigten erforderlich wird. „The integration of the professional man, both specialist and managers, into the organization“ (Drucker 1957, S. 62) bedeutet nicht mehr und nicht weniger als die notwendige Verbindung von zwei widersprüchlichen Organisationsprinzipien – organisationale Bürokratie und Wissensarbeit – in der Steuerung der kreativen Arbeit.

Schöpferische, kognitive Arbeitsprozesse weisen einen hohen Grad an relativer Unbestimmtheit und Unkontrollierbarkeit auf, damit sind potenziell auch erweiterte Autonomie- und Handlungsspielräume verbunden (Crozier und Friedberg 1993). Als strategische Antwort des Managements auf diesen potenziellen Autonomiegewinn der Arbeitskraft lassen sich zwei neue Formen der Kontrolle des Arbeitsprozesses identifizieren: 1) Indirekte Formen der Kontrolle, wie etwa Ziel- und Leistungsvorgaben, die Einbindung der Beschäftigten in neue Bewertungspraktiken oder die Umwandlung von Arbeits- in Werkverträge und 2) Formen der Selbstkontrolle und -organisation der hochqualifizierten Arbeitskräfte, die durch das Management nicht nur „großzügig“ gewährt werden; die Kompetenzen zur Selbststeuerung werden vielmehr permanent eingefordert (Eichmann 2006, S. 16). Die vordergründige „Befreiung“ der hochqualifizierten Arbeitskraft von umfassenden, externen Kontrollansprüchen des Managements wird in der Industrie- und Arbeitssoziologie daher zweischneidig gesehen. Neben der erhöhten Autonomie

in der Gestaltung des Arbeitsprozesses werden die neuen Managementstrategien primär unter der Prämisse verschärfter Verwertungsbedingungen der Arbeitskraft und betrieblicher Rationalisierungsstrategien und den damit potenziell verbundenen Prekarisierungsrisiken (Kraemer und Speidel 2004; Dörre 2005) diskutiert. An die Stelle des sog. „verberuflichten Arbeitnehmers“, der einen hohen staatlich-korporatistisch geregelten sozialen Schutz genießt und eine starke kollektive Interessenvertretung aufweist, würde ein neuer Typus treten, der sog. „Arbeitskraftunternehmer“ (Voß und Pongratz 1998; Kleemann und Voß 2010). Eine geringere soziale Einbindung in die betriebliche Sozialstruktur und eine Zunahme instrumenteller gegenüber sozialen, langfristigen Tauschbeziehungen konstatieren auch Kotthoff und Wagner (2008) für die Gruppe der hochqualifizierten Fachkräfte, die sie als die eigentlichen WissensarbeiterInnen der Zukunft bezeichnen.

---

### **3 Hochqualifizierte Arbeitsprozesse zwischen professioneller Autonomie und Verwertungslogik**

Im folgenden Abschnitt beabsichtigen wir die industrie- und arbeitssoziologische Debatte zur Kontrolle des Arbeitsprozesses zu erweitern, indem wir soziale Felder und deren dominante und marginalisierte Handlungsrationaltäten in den Blick nehmen. Eine solche Perspektive erlaubt es, widerständige Strategien der hochqualifizierten Beschäftigten gegen die Durchsetzung einer umfassenden Verwertungslogik auf der Ebene der feldspezifischen Deutungsmuster und Praktiken der Wissensproduktion zu identifizieren. Der Fokus liegt auf institutionellen Konflikten zwischen feldspezifischer Autonomie und bürokratischer oder marktbezogener Kontrolle über den Arbeitsprozess. Wir haben bereits an anderer Stelle (Pernicka und Reichel 2014) zwei idealtypische institutionelle Logiken zur Steuerung von wissensintensiven Tätigkeiten identifiziert, Marktlogik und Professionslogik, die für hochqualifizierte Beschäftigte mit je spezifischen Machtpotenzialen und Autonomiespielräumen verbunden sind. Diese beiden Logiken korrespondieren mit spezifischen Kontrollformen über den Arbeitsprozess. Im Unterschied zu den Professionen ausübenden Personen haben wir hochqualifizierte Beschäftigte, denen dauerhafte soziale Schließungsstrategien (wie etwa Markteintrittsbarrieren durch Qualifikationen) nicht zur Verfügung stehen, als WissensarbeiterInnen bezeichnet (vgl. auch Pernicka und Lücking 2012).

Die beiden Idealtypen Profession und Wissensarbeit bilden eine heuristische Zuspitzung empirischer Befunde, die sich an einer zentralen Gemeinsamkeit und zumindest drei institutionellen Unterschieden festmachen lässt (vgl. Pernicka und

Reichel 2014, S. 240). Beide Gruppen hochqualifizierter Beschäftigter müssen ihr Arbeitspotential wertschöpfend vermarkten; Profession und Wissensarbeit ...

1. sind aber in verschiedene institutionelle Ordnungen und feldspezifische Logiken (Markt, Bürokratie, Profession; sowie die jeweiligen Eigenlogiken der wissensgenerierenden Arbeit) eingebettet;
2. weisen variierende Potenziale auf, soziale Schließung (Weber 1980) durchzusetzen und aufrechtzuerhalten;
3. implizieren unterschiedliche Karrieremuster.

Ad 1) Institutionelle Logiken bilden die konzeptionelle Verbindung zwischen sozialem Handeln und Regelsystemen, indem sie die Interessen und Identitäten von individuellen und kollektiven AkteurInnen prägen und legitimieren (Hingings und Tolbert 2008, S. 482; McAdam und Scott 2005, S. 17 f.). Der zentrale Mechanismus von institutionellen Logiken entfaltet seine Wirkung, wenn Individuen sich mit den kollektiven Identitäten institutionalisierter Gruppen, etwa Professionen, ExpertInnen, UnternehmerInnen, identifizieren (Thornton et al. 2012, S. 111). Kreativ Tätige im Bereich der Wissensproduktion bewegen sich in einem Geflecht unterschiedlichster Logiken. Kreativität setzt Muße voraus, einen Raum, der frei ist von ökonomischen Notwendigkeiten (entsprechend dem lateinischen Gegensatz von *otium* und *negotium*). Gleichzeitig dient die Tätigkeit jedoch der ökonomischen Reproduktion. Die spezifischen Eigenlogiken in wissensintensiven Arbeitsprozessen (Wissenschaftsethik, Hackerethik, s. o.) sind deshalb auch immer mit ökonomischen Logiken der Verwertung des Wissens verbunden. Während die bürokratische Managementlogik jedoch enger mit kapitalistischen Verwertungsimperativen korrespondiert, verweisen die Deutungsmuster der Marktlogik und der Professionslogik auf potenzielle Autonomiespielräume der Beschäftigten. Sie gewähren nicht nur die Aussicht, dass Innovation (Wissensarbeit) und die Entwicklung und Anwendung von professionell und wissenschaftlich anerkanntem neuen Wissen (Profession) durch ein höheres Einkommen oder einen professionellen Statusaufstieg belohnt werden, sondern auch die Möglichkeit, die Kontrolle über die eigene Arbeit zu sichern und die Freiräume zu bewahren, die eine kreative Tätigkeit ausmachen. Beide Aspekte prägen die Identitäten und Handlungsorientierungen der hochqualifizierten Beschäftigten.

Neben der Ambivalenz zwischen der Autonomie hochqualifizierter Arbeit und der Verwertungslogik weisen die genannten idealtypischen Logiken aber auch in sich widersprüchliche Beziehungen auf. Beide Formen der Wissensentwicklung sind nur in organisierten, arbeitsteiligen Prozessen denkbar, und es variiert das Ausmaß der betrieblichen Einbindung der hochqualifizierten Arbeitskräfte. Ein



**Tab. 1** Zwei idealtypische Grundformen hochqualifizierter Beschäftigung

Idealtypus	Professionsarbeit	Wissensarbeit
Ziel der Wissensproduktion	Entwicklung und Anwendung theoretischen und praktischen Wissens entsprechend den „Regeln der Kunst“ (lege artis)	Entwicklung und Anwendung von neuen, ökonomisch verwertbaren Wissensprodukten und -leistungen
Institutionelle Logiken und ihre Effekte	Professionslogik impliziert Selbstkontrolle und Autonomie im Arbeitsprozess durch soziale Schließung als permanente Marktschließung Managementlogik wirkt demonopolisierend auf professionelles Wissen; Professionelle Identitäten und Interessen konfliktieren mit organisationalen Interessen	Marktlogik impliziert einen Wettbewerbsdruck. Durch marktfähige Innovationen, qualifikatorische Alleinstellungsmerkmale erfolgt temporäre Marktschließung Ähnliche Zielorientierungen und Deutungsmuster von Management und WissensarbeiterInnen
Karrieremuster	Professionslaufbahn impliziert häufig auch bürokratische Karriere (z. B. Krankenhäuser, Universitäten)	Marktkarriere, Projektförmigkeit, „itinerant experts“ (z. B. Software-programmierung, technische Experten)
Mitgliedschaft in Gewerkschaften	Mittel (voice statt exit)	Gering (exit statt voice)

professioneller Statusaufstieg an einer Universität oder in einem Krankenhaus etwa impliziert, dass neben der akademischen Eigenlogik der Wissensproduktion und -praxis auch bürokratische Logiken der Auswahl, Evaluation und Besetzung von Positionen eine Rolle spielen und die Handlungsorientierungen prägen. In hoch-kompetitiven Feldern hochqualifizierter Wissensarbeit etwa nehmen wir an, dass die Marktlogik vor allem individualistische unternehmerische Identitäten und Interessen fördert, woraus sich eine sehr geringe Neigung zur kollektiven Interessenvertretung ergibt. Die Professionslogik wirkt durch ihre enge Kopplung von professionellen Praktiken und spezifischen Organisationen ambivalent auf die Identitäten und Deutungsmuster der Beschäftigten. Die höhere Neigung, Konflikte durch individuelle oder kollektive Artikulation der Problemlagen auszutragen, liegt an der stärkeren organisationalen Einbindung, die im Vergleich zur Wissensarbeit ein höheres Maß an Gewerkschafts- und Verbandsmitgliedschaften erwarten lässt (vgl. Tab. 1).

Ad 2) Der zweite idealtypische institutionelle Unterschied zwischen Professions- und Wissensarbeit bezieht sich auf die variierenden Potenziale der sozialen Schließung gegenüber marktförmigem Wettbewerb. Professionen erreichen einen

hohen Grad an Autonomie und Selbstkontrolle über den Arbeitsprozess, weil sie sich auf eine Monopolisierung der berufsfachlichen Ausbildung, professionell anerkannte Qualifikationen und Berufsverbände stützen können (Freidson 1986, S. 59). In professionellen Bürokratien (Mintzberg 1979) stehen die Professionslogik und die Managementlogik in einem ambivalenten Verhältnis, weil sich das Management auf eine vertikale Steuerung der Arbeitsprozesse durch indirekte (Zielvereinbarungen) und direkte Kontrolle (Modularisierung, Taylorisierung) stützt um das Geschäftsergebnis zu maximieren.<sup>3</sup> Demgegenüber sind professionelle Normen und Praktiken nicht an ökonomischer Profitmaximierung orientiert, sondern am wissenschaftlichen Fortschritt und der Aufrechterhaltung professionspolitischer Autonomie und einer spezifischen Ethik in der Wissensgenerierung. Die bürokratische Kontrolle von wissensintensiven, schöpferischen Arbeitsprozessen bewirkt aber De-Professionalisierungseffekte (Collins 2004, S. 77) und reduziert die professionspolitische Schließungsmacht.

WissensarbeiterInnen sind demgegenüber stärker den kompetitiven Marktprozessen ausgesetzt, und sie kontrollieren den Arbeitsprozess – falls überhaupt – immer nur unvollständig und temporär. Das Verhältnis zwischen Wissensarbeitern und Management birgt im Kontext kompetitiver Marktprozesse aber ein grundsätzlich geringeres Konfliktpotenzial, weil in wissensgenerierenden Produktionsbereichen ähnliche Zielorientierungen (Entwicklung marktfähiger Innovationen) existieren. Innovationen und knapp verfügbare Qualifikationen und Expertise in einem Feld verleihen Wissensarbeitern gleichzeitig kurzfristige Monopolstellungen und Primärmacht (Jürgens 1984), können allerdings durch Mitbewerber und Arbeitgeber, etwa durch den Einsatz neuer Technologien oder Managementstrategien, herausgefordert werden. Im Kontext neuerer Formen webbasierter Arbeits- und Innovationsprozesse tragen Prozesse der „Deterritorialisierung“ darüber hinaus zu einer Expansion des Anbietermarktes bei und erhöhen damit den Wettbewerbsdruck auf die Arbeitskraft. Werden etwa vordefinierte Problemstellungen virtuell an hochqualifizierte, international situierte Arbeitskräfte (z. B. in kompetitiven Contest-Settings) herangetragen, ermöglicht dieser Distributionsmechanismus, (potentielle) Wissens- und Kostenunterschiede zwischen internationalen Märkten hochqualifizierter Arbeit zu arbitrieren.

---

<sup>3</sup> Kädler et al. (2013, S. 13 f.) weisen zu Recht darauf hin, dass unternehmerische und gesellschaftliche Innovationsfähigkeit und kollektive Mitbestimmung in der Gestaltung des Arbeitsprozesses nicht unbedingt konfliktieren. In ähnlicher Weise können die Unbestimmtheit des Arbeitsvertrages und professionelle Autonomie über Forschungs- und Entwicklungsprozesse auch eine Entlastungsfunktion für das Management haben, weil sich die hochqualifizierten Beschäftigten nur unter relativer Autonomie mit dem erforderlichen Engagement auf den ungewissen Innovationsprozess einlassen.

Ad 3) Feldspezifische Logiken wirken sich auch auf die Karrieremuster aus, indem sie die Orientierungen und Interessen von hochqualifizierten Beschäftigten hinsichtlich der eigenen Erwerbsbiografie beeinflussen. Ein professioneller Aufstieg impliziert neben der berufsfachlichen Trajektorie häufig auch intra-organisatorische Karrierewege, etwa an Universitäten, in Krankenhäusern oder in FuE-Abteilungen großer Industriekonzerne. Ob die Beschäftigten in der industriellen Forschung und Entwicklung in enger Anbindung an Universitäten durch professionelle Normen und Praktiken der jeweiligen akademischen Disziplinen (zumeist Natur- oder Technikwissenschaften) beeinflusst werden oder als WissensarbeiterInnen in anwendungsorientierte, marktnahe Entwicklungsprozesse eingebunden sind, ist eine empirische Frage. Wir nehmen an, dass anwendungsorientierte Forschung häufig stärker durch die Marktlogik beeinflusst wird und die Entwicklung sogenannter „entrepreneurial-“ oder „boundaryless careers“ begünstigen (Kanter 1989; Arthur und Rousseau 1996). Eine Identifikation mit Normen und Praktiken der Marktlogik kann bei hochqualifizierten Beschäftigten zu einer Selbstwahrnehmung als „UnternehmerIn“ führen. Da Arbeitskräfte in wissensintensiven, kreativen Produktionsprozessen zunehmend auf Werkvertragsbasis oder als LeiharbeiterInnen beschäftigt werden um die betriebliche Personalkostenstruktur zu optimieren (Pernicka und Aust 2007, S. 293), verschlechtern sich intra-organisatorische Karriereperspektiven, weil diese eine auf Dauer ausgerichtete Position voraussetzen. Die dominanten Karrieremuster und -orientierungen der WissensarbeiterInnen tragen nun dazu bei, dass bei Konflikten eher *exit* anstatt *voice*-Strategien (Hirschmann 1970) verfolgt werden. Dies führt zu einer tendenziellen Ablehnung betrieblicher und überbetrieblicher Interessenvertretung und einer sehr geringen Neigung zum Gewerkschaftsbeitritt. Da bei Personen, die eine Profession ausüben, die Konfliktwahrscheinlichkeit mit dem Management als größer und die Organisationsbindung als stärker im Vergleich zu WissensarbeiterInnen angenommen werden, gehen wir von einem im Vergleich etwas höheren Anteil von Betriebsratskonsultationen und Gewerkschaftsmitgliedern im Bereich der Professionen aus, auch wenn *voice* bei Hochqualifizierten Beschäftigten generell häufiger individuell geäußert wird.

---

## 4 Diskussion empirischer Befunde zu hochqualifizierter Beschäftigung

Eine zentrale Annahme unseres Beitrags richtet sich auf die Widersprüchlichkeit von verschiedenen Sinnsystemen in Feldern wissensbasierter, hochqualifizierter Arbeit, die auch als Ausdruck des Konflikts zwischen Autonomie und

Verwertungslogik interpretiert werden kann. Dominante institutionelle Logiken (Markt, Bürokratie, Profession) stiften einerseits Legitimität und Akzeptanz von spezifischen Kontrollformen über den Arbeitsprozess und sind andererseits Ausdruck der Verteilung von Macht und Ressourcen innerhalb eines Feldes. Weil die in relativ stabilen Feldern dominierenden Mechanismen der Macht weitgehend verborgen bleiben (Burawoy 1979; Bourdieu 1991, S. 70 f.), gehen wir davon aus, dass sich arbeitspolitische Konflikte in jenen Situationen manifestieren, in denen es zu massiven Autonomieverlusten im Arbeitsprozess kommt. Auf der Ebene der Sinnsysteme wird dann der Glaube an ein soziales Ordnungssystem erschüttert, welches bislang identitätsstiftend war und Handlungsorientierung vermittelt hat.

Insbesondere in relativ stabilen Feldern, in denen die Marktlogik dominiert, werden fehlende Handlungsautonomie und Kontrolle über den Arbeitsprozess selten mit kollektiver Gegenmacht oder einem Beitritt zur Gewerkschaft beantwortet. Einige paradigmatische Aussagen von interviewten WissensarbeiterInnen im Feld der außeruniversitären Forschung (hier: ein bürokratisches Unternehmen mit 200 Beschäftigten) verdeutlichen deren starke Identifikation mit den geltenden Normen und Handlungsrationalitäten der Marktlogik, die zu Individualisierungsprozessen beitragen (vgl. Pernicka et al. 2010a):

De facto sind wir nichts anderes als Franchisenehmer ... eigene Unternehmer, die das Akquisitionsrisiko tragen, sich selbst finanzieren müssen, wo die ganzen Problematiken der Selbstständigkeit drinstecken. (Interview, außeruniversitäre Sozialforschung)  
Das [die Arbeitnehmerschutzbestimmungen] sind andere Planetensysteme, auf denen man sich bewegt.... Ich würde gar nicht wissen, was für uns selbst Themen und Forderungen sein könnten. Da würde ich noch eher Unterstützung von der Wirtschaftskammer [Anm.: österreichischer Arbeitgeberverband] kriegen.... Weil ich bin auf der anderen Seite des Tisches. Ich bin wie ein angestellter Unternehmer. Und wenn, dann könnte ich eher Unternehmerverbände brauchen. (Interview, außeruniversitäre Sozialforschung)

Ich bin eher der Meinung, dass die Leute, die in diesem Gebiet arbeiten, normalerweise ausreichend Ausbildung haben und auch auf eigenen Beinen stehen können, um ihre Interessen mehr oder weniger selbst vertreten zu können .... (Interview, außeruniversitäre Technikforschung)

Unter spezifischen Bedingungen – insbesondere bei dauerhaftem Verlust von Primärmacht aufgrund von De-Qualifizierung durch Standardisierung, Taylorisierung oder technologischer Substitution – dürften WissensarbeiterInnen aber auch auf traditionelle Formen der Interessenvertretung zurückgreifen (vgl. Boes 2006 zu Softwareprogrammierern nach dem IT-Boom im Jahr 2000). Eine gängige Erklärung für den Anstieg der Gewerkschaftsmitgliedschaft von Angestellten

in wissensintensiven Tätigkeitsbereichen stützt sich auf die Relevanz der Arbeitsbedingungen von hochqualifizierten Beschäftigten. Zunehmende Bürokratisierung und Formalisierung in großen Organisationen führen zu verringerten Handlungsspielräumen und Primärmacht und werden als Prozesse der „Proletarisierung“ von Wissensarbeit beschrieben (D’Art and Turner 2005; Raelin 1989; Wilson 1991). Auf der Ebene der institutionalisierten Handlungsrationitäten lassen sich die beschriebenen Entwicklungen als Reaktionen auf den Verlust von Handlungsautonomie sowie Marktmacht beschreiben, die einerseits durch ein Vordringen der bürokratischen Logik und andererseits durch den Zerfall eines Feldes (nach dem Jahr 2000 und der Währungsumstellung war die Nachfrage nach IT-Fachkräften sprunghaft zusammengebrochen) beschrieben werden kann.

Die enge Organisationsbindung von professionellen Karrieren kommt am deutlichsten in der universitären Forschung zum Ausdruck. Auch wenn die Mehrheit der wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen an österreichischen und deutschen Universitäten mittlerweile zeitlich befristet ist, gibt es wenige Evidenzen für kollektiven Widerstand gegen die prekären Arbeitsbedingungen, die eine durchgängige berufliche Karriere verhindern (Pernicka und Lücking 2012). De-Professionalisierungsprozesse in der Wissenschaft zeigen sich einerseits an der zunehmenden bürokratischen Kontrolle (*New Public Management*) der Ergebnisse des Arbeitsprozesses (Wissensbilanzen, Rankings, etc.) und andererseits an einer Institutionalisierung von intensivem Wettbewerb zwischen den BerufsanwärterInnen und – nach einigen Jahren – dem Ausschluss aus dem Wissenschaftssystem und damit der Entwertung von erworbenen Qualifikationen und Wissen. Solange der „Glaube“ an professionelle Normen und Ethiken der wissenschaftlichen Arbeit im universitären Feld allerdings intakt ist, prägt er die Identitäten und Interessen der WissenschaftlerInnen selbst unter hoch kompetitiven und prekären Bedingungen, wie im folgenden Zitat deutlich wird (Interview eines Doktoranden der Physik, Pernicka et al. 2010a, S. 158):

Man wird definitiv ausgenutzt, aber man empfindet es nicht als Ausnutzen, weil es wird immer so gerechtfertigt: Man tut ja auch etwas für sich, es gehört immer noch zur Ausbildung. Von der Arbeitszeit her, also wenn man es durch die Stunden dividiert, dann ist das ein Witz, natürlich, aber o.k. Ich persönlich finde es nicht als Ausnutzen, aber 200 Euro mehr wären auch nicht schlecht.

... Irgendwann kommt man dahinter, wo man ungefähr steht vom Talent ... und von den eigenen Fähigkeiten her. ... man bemerkt schon, es ... gibt Leute, die viel talentierter sind. ... Es gibt immer weniger Stellen, es wird immer elitärer. ...

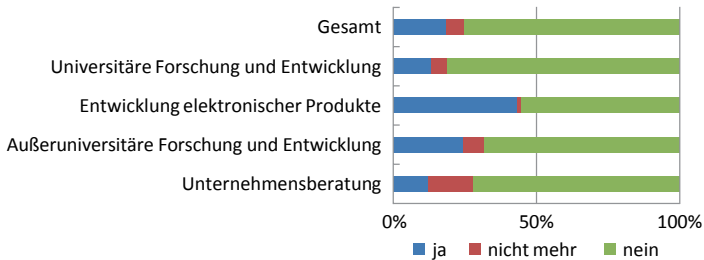
In diesem Zitat kommt auch zum Ausdruck, dass die Vorstellung einer universitären Karriere eng mit wissenschaftlicher Exzellenz verbunden bleibt, während die

markt- und organisationsspezifischen Faktoren (Mangel an Stellen, prekarierte Arbeitsbedingungen) tendenziell ausblendet werden. Diese individualisierten Perzeptionen von Erfolg oder Misserfolg im universitären System verschleiern nicht nur die Tatsache, dass wissenschaftliche Arbeit eine kontinuierliche, existenzsichernde Stellung voraussetzt, die für die Mehrheit der akademischen ForscherInnen und Lehrenden nicht gegeben ist. Sie erschweren auch eine inhaltliche Anknüpfung an die Problemlagen der Beschäftigten durch eine Interessenvertretung, weil diese kaum wahrgenommen und artikuliert werden.

Evidenzen für eine Inanspruchnahme traditioneller Formen der Interessenvertretung bei intakten professionellen Karriereaussichten finden sich bei jenen Personengruppen, die noch einen verbeamteten Status und eine dauerhafte Beschäftigungsperspektive an einer Universität genießen. Einschlägige Interviews weisen in Zusammenhang mit der eigenen erfolgreich überwundenen Statuspassage von der befristeten Assistentenstelle zur unbefristeten Assistenzprofessorin auf die Bedeutung des Betriebsrats (vormals Personalvertretung) an österreichischen Universitäten hin. Die zunehmende Spaltung zwischen dieser Gruppe und befristet Beschäftigten verweist auf die Ausdifferenzierung des universitären Feldes auf der Ebene der Handlungsrationitäten und Praktiken (Profession vs. Bürokratie), die sich auch auf der Ebene der betrieblichen Interessenvertretung manifestiert:

... Derzeit sei es aber eher so, dass sowohl die Gewerkschaften als auch die Betriebsräte Interessenwidersprüche zugunsten der Stammebelegschaften auflösen würden und für die Gruppe der Befristeten kaum sichtbaren Einsatz zeigen würden (Interview, Sozialwissenschaftlerin an einer Universität)

Einschlägige Untersuchungen von hochqualifizierten Beschäftigten in der industriellen Forschung und Entwicklung (Pernicka et al. 2010a; Kädler et al. 2013) verweisen auf einen zunehmenden Autonomieverlust dieser traditionell privilegierten Expertengruppe. Kürzere Zeithorizonte und eine Zunahme des Erfolgsdrucks zur Entwicklung ökonomisch verwertbarer Innovationen werden als Erwartungen durch die Shareholder (Shareholder Value) an das Management formuliert und von diesem wiederum an die Arbeitskräfte weitergegeben. Dass hochqualifizierte Beschäftigte in der Industrie eine höhere Bereitschaft aufweisen einer Gewerkschaft beizutreten, ist auf die traditionelle Stärke der Arbeitnehmervertretungen in der Industrie zurückzuführen, die neben ArbeiterInnen – in etwas geringerem Ausmaß – auch Angestellte umfasst. Ein Vergleich der gewerkschaftlichen Organisationsgrade in vier Feldern wissensintensiver, schöpferischer



**Abb. 1** Gewerkschaftliche Organisationsgrade in vier Feldern wissensgenerierender Arbeit ( $n=839$ )

Arbeit verdeutlicht diesen Zusammenhang (Pernicka et al. 2010a, S. 271)<sup>4</sup> (vgl. Abb. 1).

Die zunehmende Fragmentierung des industriellen Forschungsprozesses lässt aber erwarten, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad auch in diesem Segment hochqualifizierter Arbeit sinken wird. Als Beispiel für ein mögliches Zukunftsszenario mag ein von IBM im Jahr 2010 angekündigtes Reorganisationskonzept „Generation Open“ dienen. IBM beabsichtigt einmal mehr, seine Kernbelegschaft zu reduzieren und ehemals interne Tätigkeiten an ein Netzwerk weltweit freiberuflich tätiger Selbstständiger auszulagern. Über ein webbasiertes Ausschreibungssystem eines externen Crowdsourcingportals sollen diese Arbeitskräfte lose ins Unternehmen integriert werden. In einer Übergangsphase sind auch interne Ausschreibungen vorgesehen, an denen sich IBM-Beschäftigte beteiligen können (und zunehmend müssen) (Kawalec und Menz 2013, S. 5 ff.). In welcher Weise sich diese neuen Steuerungsmodelle hochqualifizierter Arbeit auf die Deutungen und Handlungsweisen der Arbeitskräfte auswirken ist offen. Zwei Entwicklungsszenarien sind denkbar: 1) Rekommodifizierungsprozesse der hochqualifizierten Arbeit und die Dominanz der Marktlogik führen zu unternehmerischen Identitäten und verstärken Individualisierungsprozesse oder 2) die hochqualifizierten Arbeitskräfte nutzen ihre kreatives Innovationspotenzial und entwickeln neue

<sup>4</sup> Die Daten stützen sich auf eine Online-Befragung (Details der Untersuchung werden in Pernicka et al. 2010a, S. 249 ff. dargestellt). Der Feldzugang zur Elektroindustrie wurde mangels realisierbarer Alternativen über die Gewerkschaft PROGE (vormals Gewerkschaft Metall-Textil) und den Vorsitzenden des Angestelltenbetriebsrats eines großen Elektrokonzerns in Österreich erreicht, wodurch eine Überschätzung der gewerkschaftlichen Organisationsgrade angenommen wird.

(wahrscheinlich webbasierte) kollektive Strategien mit dem Ziel, ihre Autonomie über den Arbeitsprozess zurückzugewinnen.

---

## 5 Schlussfolgerungen

In diesem Beitrag haben wir eine erweiterte Perspektive auf arbeitspolitische Konflikte über die Kontrolle des Arbeitsprozesses in wissensgenerierenden Tätigkeitsbereichen entwickelt. Damit knüpfen wir einerseits an etablierte arbeits- und industriesoziologische Konzepte der Arbeitsprozessdebatte an, andererseits beziehen wir uns auf den – im aktuellen Individualisierungs- und Subjektivierungsdiskurs manchmal ausgeblendet – arbeitssoziologischen Strang der kollektiven Bewusstseinsforschung. In unserem Beitrag erweitern wir diesen Fokus auf normative Orientierungen und Deutungsmuster der Arbeitskräfte um feldspezifische Handlungsrationalitäten (Logiken), die sich analytisch zwischen einer mikrosoziologischen und einer makrosoziologischen Ebene der Gesamtgesellschaft verorten lassen. Soziale Felder werden als Konfliktarenen gesehen, in denen Akteure Kooperation und Kämpfe um die Geltung und Relevanz dieser Handlungsrationalitäten eingehen. In Feldern hochqualifizierter Erwerbsarbeit haben wir, neben der kapitalistischen Verwertungslogik, verschiedene Variationen der Markt-, Professions- und bürokratischen Logiken identifiziert. Diese Logiken implizieren unterschiedliche strategische Potenziale zur (Wieder-)Gewinnung von Autonomie und Kontrolle über den wissensintensiven Arbeitsprozess auf Seiten der Arbeitskraft.

Die Identifizierung mit einer spezifischen Gruppe hochqualifizierter Arbeitskräfte einer Profession, eines Expertenteams oder einer innovationsstarken *Community of Practice* etc. führt zu einer Übernahme von Glaubenssystemen und Wertordnungen. In Feldern, in denen professionelle Schließung als Handlungsrationalität dominiert, ist eine relativ dauerhafte Autonomie gegenüber heterodoxen Ansprüchen des Managements wahrscheinlicher als in Feldern, in denen Schließungsprozesse über marktbezogene Monopolstellungen (Innovationen) erfolgreicher sind. Damit der Marktlogik gemeinsame Identitäten der Individualisierung und des unternehmerischen Selbst hervorgebracht werden, fällt die Bereitschaft, sich kollektiv zu organisieren oder einer Gewerkschaft oder einem Berufsverband beizutreten, geringer aus als im Fall eines professionellen Zugehörigkeitsgefühls.

Für weniger erfolgreiche Arbeitskräfte im Status- und Marktwettbewerb um Anerkennung und Alleinstellungsmerkmale birgt die *illusio* der feldspezifischen Logiken (Bourdieu 1992), das heißt der Glaube an die umfassenden Geltung der geteilten Normen und Ethiken (z. B. Wissenschaftsethik) die Gefahr, dass Machtmechanismen im Verborgenen bleiben und daher wenig Angriffsfläche für die Politisierung von Management- und Verwertungsstrategien bilden. An dieser Stelle



könnten betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretungen ansetzen, in dem sie sowohl die feldspezifischen Eigenlogiken und Autonomie in der Wissensproduktion würdigen und unterstützen, als auch auf die Widersprüche und Konfliktpotenziale zwischen selbstbestimmter Arbeit und ihrem Eigenwert einerseits und den Ansprüchen des Managements andererseits hinweisen.

---

## Literatur

- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). *The boundaryless career. A new employment for a new organizational era*. New York: Oxford University Press.
- Beck, U., Brater, M., & Daheim, H. (1980). *Soziologie der Arbeit und der Berufe. Grundlagen. Problemfelder, Forschungsergebnisse*. Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt.
- Betzelt, S. (2006). *Flexible Wissensarbeit: AlleindienstleisterInnen zwischen Privileg und Prekarität*. Arbeitspapier 3/2006. Bremen: Zentrum für Sozialpolitik.
- Boes, A. (2006). Die wundersame Neubelebung eines vermeintlichen Auslaufmodells – IT Beschäftigte und Mitbestimmung nach dem New-Economy-Hype. In I. Artus, S. Böhm, S. Lücking, & R. Trinczek (Hrsg.), *Mitbestimmung ohne Betriebsrat – Informelle Interessenvertretung in Unternehmen* (S. 224–261). Frankfurt a. M.: Campus.
- Boltanski, L., & Chiapello, E. (2003). *Der neue Geist des Kapitalismus*. Konstanz: UVK.
- Bourdieu, P. (1991). *Die Intellektuellen und die Macht*. Hamburg: VSA.
- Bourdieu, P. (1992). *Homo academicus*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Brabham, D. C. (2008). Crowdsourcing as a model for problem solving: An introduction and cases. *Convergence: The International Journal of Research into New Media Technologies*, 14, 75–90.
- Braverman, H. (1974). *Labor and monopoly capital. The degradation of work in the twentieth century*. New York: Monthly Review Press.
- Brint, S., & Karabel, J. (1991). Institutional origins and transformations: The case of American community colleges. In W. Powell & P. DiMaggio (Hrsg.), *The new institutionalism in organizational analysis* (S. 337–360). Chicago: University of Chicago Press.
- Burawoy, M. (1979). *Manufacturing consent*. Chicago: Chicago University Press.
- Collins, R. (2004). Schließungsprozesse und die Konflikttheorie der Professionen. In J. Mackert (Hrsg.), *Die Theorie sozialer Schließung: Tradition, Analysen, Perspektiven* (S. 67–85). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Crozier, M., & Friedberg, E. (1993). *Die Zwänge kollektiven Handelns. Über Macht und Organisation*. Königstein: Beltz Athenäum.
- D'Art, D., & Turner, T. (2005). Academic workers and union membership: An inevitable dilution of solidarity? *Industrial Relations*, 44, 518–524.
- DiMaggio, P., & Powell, W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48, 147–160.
- Dörre, K. (2005). Prekarität – Eine arbeitspolitische Herausforderung. *WSI-Mitteilungen*, 58, 250–258.
- Drucker, P. (1957). *The landmarks of tomorrow*. New York: Harper & Row.
- Drucker, P. (1993). *Post-capitalist society*. New York: Harper Collins.

- Edwards, R. (1979). *Contested terrain: The transformation of the workplace in the twentieth century*. London: Basic Books.
- Eichmann, H. (2006). Leiden an der Autonomie? Arbeitsmotivation und Arbeitsbelastung bei Wissensarbeitern. In M. Fischer & N. Dimmel (Hrsg.), *Sozialethik und Sozialpolitik* (S. 185–204). Frankfurt a. M.: Peter Lang Verlag.
- Fligstein, N. (2001). *The architecture of markets: An economic sociology of twenty first century capitalist societies*. Princeton: Princeton University Press.
- Freidson, E. (1986). *Professional powers. A study of the institutionalization of formal knowledge*. Chicago: University of Chicago Press.
- Freidson, E. (2001). *Professionalism: The third logic*. Cambridge: Polity Press.
- Friedland, R., & Alford, R. (1991). Bringing society back in: Symbols, practices, and institutional contradictions. In P. DiMaggio & W. Powell (Hrsg.), *The new institutionalism in organizational analysis* (S. 232–263). Chicago: University of Chicago Press.
- Hack, L. (1972). *Subjektivität im Alltagsleben. Zur Konstitution sozialer Relevanzstrukturen*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Heidenreich, M., & Töpsch, K. (1998). Die Organisation der Arbeit in der Wissensgesellschaft. *Industrielle Beziehungen*, 5, 13–44.
- Himanen, P. (2001). *The hacker ethic, and the spirit of the information age*. New York: Random House.
- Hingings, C. R., & Tolbert, P. S. (2008). Organizational institutionalism and sociology: A reflection. In R. Greenwood, C. Oliver, K. Sahlin, & R. Suddaby (Hrsg.), *The SAGE handbook of organizational institutionalism* (S. 473–490). London: Sage.
- Hirschmann, A. O. (1970). *Exit, voice and loyalty. Responses to decline in firms, organizations and states*. Cambridge: Harvard University Press.
- Howe, J. (2006). The Rise of Crowdsourcing. WIRED Magazine 14.06. <http://www.wired.com/wired/archive/14.06/crowds.html>. Zugegriffen: 23. Okt. 2014.
- Hürtgen, S. (2015). Transnationalisierung und Fragmentierung – Euro-Betriebsratshandeln als multiscale Praxis. In S. Pernicka (Hrsg.), *Horizontale Europäisierung im Feld der Arbeitsbeziehungen* (S. 17–53). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Jürgens, U. (1984). Die Entwicklung von Macht, Herrschaft und Kontrolle im Betrieb als politischer Prozess – eine Problemskizze zur Arbeitspolitik. In U. Jürgens & F. Naschold (Hrsg.), *Arbeitspolitik: Materialien zum Zusammenhang von politischer Macht, Kontrolle und betrieblicher Organisation der Arbeit* (S. 58–91). Opladen: Westdeutscher Verlag. (Leviathan Special Issue)
- Kädtler, J., Sperling, H. J., Wittke, V., & Wolf, H. (2013). *Mitbestimmte Innovationsarbeit. Konstellationen, Spielregeln und Partizipationspraktiken*. Berlin: edition sigma.
- Kanter, R. M. (1989). From climbing to hopping: The contingent job and the post-entrepreneurial career. *Management Review*, 78, 22–27.
- Kawalec, S., & Menz, W. (2013). Die Verflüssigung von Arbeit. Crowdsourcing als unternehmerische Reorganisationsstrategie – das Beispiel IBM. *Arbeits- und industriesoziologische Studien*, 6, 5–23.
- Kleemann, F., & Voß, G. G. (2010). Arbeit und Subjekt. In F. Böhle, G. G. Voß, & G. Wachtler (Hrsg.), *Handbuch Arbeitssoziologie* (S. 415–450). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kotthoff, H. (1997). *Führungskräfte im Wandel der Firmenkultur. Quasi-Unternehmer oder Arbeitnehmer?* Berlin: edition sigma.

- Kotthoff, H., & Wagner, A. (2008). *Die Leistungsträger. Führungskräfte im Wandel der Firmenkultur – eine Follow-up-Studie*. Berlin: edition sigma.
- Kraemer, K., & Speidel, F. (2004). Prekäre Leiharbeit. Zur Integrationsproblematik einer atypischen Beschäftigungsform. In B. Vogel (Hrsg.), *Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform* (S. 119–153). Hamburg: VSA.
- Kudera, W., Mangold, W., Ruff, K., Schmidt, R., & Wentzke, T. (1979). *Gesellschaftliches und politisches Bewußtsein von Arbeitern. Eine empirische Untersuchung*. Frankfurt a. M.: Europäische Verlagsanstalt.
- Lakhani, K., Lifshitz-Assaf, H., & Tushman, M. (2013). Open innovation and organizational boundaries: The impact of task decomposition and knowledge distribution on the locus of innovation. In A. Grandori (Hrsg.), *Handbook of economic organization: Integrating economic and organization theory* (S. 355–382). Northampton: Edward Elgar.
- Leimeister, J. M., & Zogaj, S. (2013). *Neue Arbeitsorganisation durch Crowdsourcing. Eine Literaturstudie*. Arbeitspapier Nr. 287. Düsseldorf: Hans Böckler-Stiftung.
- Lücking, S., & Pernicka, S. (2008). Der „Kampf um geistige Eigentumsrechte“ am Beispiel der Europäischen Richtlinie über Softwarepatente. *SWS Rundschau*, 48, 432–452.
- Marrs, K. (2013). Herrschaft und Kontrolle in der Arbeit. In F. Böhle, G. G. Voß, & G. Wachtler (Hrsg.), *Handbuch Arbeitssoziologie* (S. 331–356). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- McAdam, D., & Scott, R. (2005). Organizations and movements. In G. F. Davis, D. McAdam, R. W. Scott, & N. M. Zald (Hrsg.), *Social movements and organization theory* (S. 4–40). New York: Cambridge University Press.
- Merton, R. K. (1942). The ethos of science. In P. Szotompa & R. K. Merton (Hrsg.), *On social structure and science* (S. 267–276). Chicago: Chicago University Press.
- Mintzberg, H. (1979). *The structuring of organizations*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Müller-Jentsch, W. (1997). *Soziologie der Industriellen Beziehungen. Eine Einführung*. Frankfurt a. M.: Campus Verlag.
- Münch, R. (2011). *Akademischer Kapitalismus. Über die politische Ökonomie der Hochschulreform*. Berlin: Edition Suhrkamp.
- Pernicka, S., & Aust, A. (Hrsg.). (2007). *Die Unorganisierten gewinnen. Gewerkschaftliche Rekrutierung und Interessenvertretung für atypisch Beschäftigte. Ein deutsch-österreichischer Vergleich*. Berlin: edition sigma.
- Pernicka, S., & Lücking, S. (2012). How knowledge shapes collective action: professionalism, market closure and bureaucracy in the fields of university and non-university research. *Journal of Industrial Relations*, 54, 579–595.
- Pernicka, S., & Reichel, A. (2014). An institutional logics approach to the heterogeneous world of highly skilled work. *Employee Relations*, 36, 235–253.
- Pernicka, S., Lasofsky-Blahut, A., Kofranek, M., & Reichel, A. (2010a). *Wissensarbeiter organisieren. Perspektiven kollektiver Interessenvertretung*. Berlin: edition sigma.
- Pernicka, S., Reichel, A., & Lücking, S. (2010b). Zur Logik kollektiven Handelns von WissensarbeiterInnen. *Industrielle Beziehungen*, 17, 372–392.
- Popitz, H., Bahr, H. P., Jüres, E., & Kesting, H. (1957). *Das Gesellschaftsbild des Arbeiters. Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie*. Tübingen: Mohr.
- Powell, W., & DiMaggio, P. (Hrsg.). (1991). *The new institutionalism in organizational analysis*. Chicago: Chicago University Press.
- Raelin, J. A. (1989). Unionization and deprofessionalization: Which comes first? *Journal of Organizational Behavior*, 10, 101–115.

- Thornton, P., Ocasio, W., & Lounsbury, M. (2012). *The institutional logics perspective. A new approach to culture, structure, and process*. Oxford: Oxford University Press.
- Voß, G. G., & Pongratz H.-J. (1998). Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, *50*, 131–158.
- Weber, M. (1922/1980). *Wirtschaft und Gesellschaft* (5. rev. Aufl.). Tübingen: Mohr.
- Wilson, T. (1991). The proletarianisation of academic labour, *Industrial Relations Journal*, *22*, 250–262.
- Windrum, P., Reinstaller, A., & Bull, C. (2008). The outsourcing productivity paradox: Total outsourcing, organisational innovation, and long run productivity growth. *Journal of Evolutionary Economics*, *19*, 197–229.