

2. Analytischer Rahmen

2.1 Koordinationsprobleme

Koordinationsprobleme als Ausgangspunkt für die Analyse von Märkten

Die Idee des Koordinationsproblems bildet den systematischen Ausgangspunkt für die theoretischen Überlegungen und die Analyse des empirischen Materials dieser Arbeit (Beckert 2009). Was ist mit Koordinationsproblem gemeint? Das Handeln in Märkten ereignet sich im Vergleich zu anderen Kontexten sozialer Interaktion unter charakteristischen Bedingungen. Dazu gehört, dass das Zusammenführen von Akteuren der Angebots- und Nachfrageseite dezentral in einem Prozess wechselseitiger Aushandlung und Anpassung erfolgt. Es existiert keine zentrale planende Instanz, es gilt auch nicht das Prinzip hierarchischer Anweisung wie dies in Organisationen der Fall ist. Das Wettbewerbsprinzip erhöht die Unsicherheit bezüglich der Modalitäten der Transaktion. Produktinnovationen, die Entstehung neuer Märkte, der Untergang alter und das Auftauchen neuer Anbieter wirken in dieselbe kontingenzverstärkende Richtung. Handlungssituationen in Märkten zeichnen sich in der Folge häufig durch außerordentliche Komplexität und Unsicherheit, durch vielfältige Interdependenz der Akteure und ihrer Praktiken, in der Summe schwer überschaubare Kontingenzen, aus. Die daraus resultierenden Hindernisse für das Zustandekommen von Markttransaktionen können als Koordinationsprobleme gefasst werden.

„[C]oordination problems can only be resolved if market actors are able to form stable expectations with regard to the actions of other market actors and future events relevant for their decisions, and if they consider the expected outcomes to be sufficiently in their material interest and normatively acceptable.“ (Beckert 2009a: 247)

Die Existenz einer Vielzahl konfligierender Handlungsziele stellt folgende mit dem Begriff des Koordinationsproblems verbundene Frage ins Zentrum der Aufmerksamkeit: „How is it possible that economic activities can be coordinated through markets despite the heterogeneous and partly antagonistic motives and interests of the participants?“ (Beckert 2009: 246).

Die Formulierung Koordinationsproblem zielt darauf ab, dass die Handlungspläne der diversen Akteure in Märkten nicht von alleine und nicht selbstverständlich aufeinander abgestimmt sind. Nur wenn die Erwartungen der Akteure in hinreichendem Maße miteinander kompatibel sind, so die Überlegung, können Transaktionen relativ reibungslos ablaufen. Die Marktakteure müssen sich über viele Details der Transaktion einig werden. Sie müssen sich unter anderem ein Urteil über den Wert des zu tauschenden Gegenstands bilden und sich auf einen Preis einigen. Auch der Ablauf der Transaktion und die Frage, wie sich Anbieter und Nachfrager in Märkten – untereinander und zueinander – verhalten sollen, sind nicht von sich aus evident. Alle diese Fragen sind prinzipiell offen, alle diese Probleme ungelöst. Es handelt sich bei Markttransaktionen um sozial höchst anspruchsvolle und voraussetzungsreiche Phänomene, die ohne die Berücksichtigung von kulturellen Handlungslogiken und institutionellem Kontext nicht angemessen verstanden werden können. Wie man sich auf Märkten verhalten soll, muss erlernt beziehungsweise im Laufe der Transaktion ausgehandelt werden. Um den Wert der Güter zu bestimmen, braucht es Hilfsmittel. Um die Modalitäten der Transaktion zu spezifizieren und zu garantieren, braucht es, wenn nicht das Recht, dann zumindest Regeln.

Die Frage, wie die Produktion und Verteilung von Gütern und Dienstleistungen, die Allokation von Ressourcen und die soziale Arbeitsteilung organisiert und aufeinander abgestimmt werden sollen, steht im Zentrum des Nachdenkens über die Ordnung der Wirtschaft. Wie soll darüber entschieden werden beziehungsweise wer soll entscheiden, welche Güter in welcher Qualität, von wem, wann und wo produziert werden? Welche sozialen Mechanismen antworten auf Verteilungsfragen? Wie soll die Problematik der sozialen Arbeitsteilung, also die Frage, wer welcher Tätigkeit nachgeht und wie viel er dafür bekommt, gelöst werden? Bei den genannten Fragen und Problemstellungen handelt es sich in dem hier verstandenen Sinne um Koordinationsprobleme. Das Handeln diverser heterogener Akteure muss zueinander in Beziehung gesetzt werden, um die arbeitsteilige Organisation einer komplexen Gesellschaft zu ermöglichen. Der Begriff der Koordination darf dabei nicht im Sinne umfassender Harmonie missverstanden werden. Koordination erfolgt unter Bedingungen von Interessengegensätzen und Machtasymmetrien. Koordination meint nicht Harmonie oder Abwesenheit von Friktionen, insofern verfehlt die Kritik von Gemici ihr Ziel (Gemici 2012).

Storper und Salais erkennen die grundlegende Bedeutung von Fragen der Koordination für die Analyse ökonomischer Phänomene:

„All economic theory turns essentially, if implicitly on the problem of coordinating actors, and on the requirements for and consequences of different forms of coordination.” (Storper/Salais 1997: 27).

Es gibt mehrere mögliche Antworten auf die Frage, welche sozialen Strukturen und Mechanismen die Koordination wirtschaftlicher Aktivitäten organisieren und regulieren: Märkte, Organisationen oder Netzwerke persönlicher Kontakte. Die von Karl Polanyi genannten Verhaltensprinzipien beziehungsweise Modalitäten des Tauschs Reziprozität, Redistribution und Markttausch sind in diesem Sinne unterschiedliche Antworten auf die Frage der Koordination (Polanyi 1957). Die dezentrale Koordination arbeitsteiligen Handelns durch Märkte, gekennzeichnet durch Wettbewerb sowie die zentrale Rolle des Geldes, hat historisch gegenüber anderen Mechanismen der Koordinierung jedoch mehr und mehr an Bedeutung gewonnen.

Kennzeichnend für moderne Gesellschaften ist, dass das Koordinationsproblem der sozialen Arbeitsteilung, also die Beantwortung der Frage, wie angesichts heterogener und konfligierender Präferenzen geregelt werden soll, wer welcher Tätigkeit nachgeht und was er dafür bekommt, mit der Einrichtung von Arbeitsmärkten gelöst wird. Nicht von Geburt an feststehende Gruppenzugehörigkeiten und traditionale Regeln oder eine zentrale Planungsbehörde regeln die soziale Arbeitsteilung. Vielmehr stellen Arbeitsmärkte mit freier Berufswahl und Wettbewerb um Positionen das vorherrschende Koordinationsprinzip dar.

Die Verwendung des Begriffs der Koordination in den vorangegangenen Zeilen beinhaltet unterschiedliche Bedeutungen. Koordination kann sich auf die Ebene der Interaktion wechselseitig zwischen Individuen, auf die Ebene von Organisationen oder auf die Ebene ganzer Gesellschaften oder Wirtschaftssysteme beziehen. Mit dem Begriff der Koordination verbinden sich Vorstellungen der Ordnung, Organisation, Abstimmung und Anpassung verschiedener gleichzeitig oder zeitlich versetzt ablaufender Prozesse und Handlungen im Verhältnis zueinander.

David Klein arbeitet mit Blick auf die Analyse ökonomischer Phänomene zwei spezifische Verwendungsweisen von Koordination heraus (Klein 1997; Klein 2009). (1) Zum einen existiert die ältere Verwendungsweise. Diese bezog sich zunächst auf die Koordination produktiver Ressourcen im Betrieb durch den Unternehmer, um dann in den 1930er Jahren von Autoren wie Friedrich von Hayek auf Marktzusammenhänge ausgedehnt zu werden. Im letzteren Fall ist es der Marktmechanismus, der die Akteure auf Angebots- und Nachfrageseite koordiniert. Der Begriff der Koordination wird hier im Sinne von Zusammenführen verwendet. Es geht um die Verbindung mehrerer Elemente durch das

Unternehmen oder den Markt. Man koordiniert etwas, seien es Personen, Produktionsabläufe oder Entscheidungen. (2) Die zweite, jüngere Verwendungsweise, die Klein auf die spieltheoretischen Arbeiten von Thomas Schelling und David Lewis zurückführt, beinhaltet eine andere Bedeutung. Hier wird Koordination im Sinne von „sich mit anderen abstimmen im Hinblick auf eine Zielsetzung“ verstanden. Man koordiniert sich mit jemandem. Es muss allerdings nicht notwendig eine gemeinsame Zielsetzung vorliegen. Man kann auch von Koordination im Sinne wechselseitiger Anpassung oder Reaktion auf das Handeln anderer Akteure sprechen. Für diese zweite Verwendung kennzeichnend ist die zentrale Rolle von Erwartungen und von Erwartungen stabilisierenden Strukturen

Der Begriff des Arbeitsmarkts umfasst die Gesamtheit der Mechanismen, institutionellen Arrangements, Akteure, Praktiken und Beziehungsnetzwerke, die an der Koordination von Arbeitsuchenden und Stellenanbietern beteiligt sind. Beide Bedeutungen von Koordination sind dabei mitgedacht. Die Mechanismen des Arbeitsmarkts koordinieren einerseits Arbeitsuchende und Stellenanbieter, wobei hinter dem abstrakten Begriff „Mechanismen“ konkrete Intermediäre und institutionelle Arrangements stehen. Aber auch die zweite Bedeutung im Sinne der wechselseitigen Anpassung kann im Arbeitsmarkt aufgefunden werden. Personalentscheider stimmen sich untereinander ab und kommen zu einem gemeinsamen Urteil über die Eignung eines Arbeitnehmers. Arbeitsuchende und Stellenanbieter koordinieren sich insofern, als dass sie sich auf sozial verfügbare Handlungsrahmen und Erwartungsstrukturen beziehen, um die eigenen Möglichkeiten, die eigene Wertigkeit als Anbieter und Nachfrager der Ware Arbeitskraft einzuschätzen. Arbeitsuchende reagieren auf die Erwartungen der Stellenanbieter und auf das erwartete Handeln ihrer Mitbewerber, indem sie ihr eigenes Handeln anpassen.

Eine Einengung des Begriffs der Koordination auf eine der beiden Varianten halte ich für wenig sinnvoll, da in den meisten Phänomenen, die hier von Interesse sind, beide Bedeutungen präsent sein können. Die Unterscheidung ist jedoch hilfreich, um analytisch klarer zu fassen, welche Form der Koordination jeweils gemeint ist.

Wer ist für die Koordinationsleistung verantwortlich, wenn es heißt, dezentral getroffene Entscheidungen und produktive Aktivitäten heterogener Akteure werden durch den Markt aufeinander abgestimmt? Der Marktmechanismus koordiniert Angebot und Nachfrage. Aber was heißt das konkret? Prominente Antworten auf diese Frage bestehen in Adam Smiths Allegorie der unsichtbaren Hand, Walras Figur des Auktionators oder im Preismechanismus in Hayeks

Verständnis. Diese Antworten haben gemeinsam, dass sie die leere Stelle des Subjekts der Koordination irgendwie füllen, die Frage aber, wie Koordination in der empirischen Realität konkret erfolgt, außer Acht lassen. Die in dieser Arbeit verfolgte Strategie wird hingegen sein, dass nur eine empirisch gehaltvolle Antwort auf die Frage der Koordination Sinn macht. Welche Faktoren und Elemente für Prozesse der Koordinierung in Märkten und Organisationen verantwortlich sind, welche Akteure, Regeln und institutionellen Arrangements die Resultate beeinflussen, kann nur empirisch für einzelne Untersuchungseinheiten geklärt werden.

Man kann sich den Arbeitsmarkt als Verkettung dreier Koordinationsprobleme vorstellen. Diese beinhalten das Vermittlungsproblem, das Wertproblem und das Kooperationsproblem. Das Vermittlungsproblem zielt auf die Tatsache ab, dass Arbeitsuchende und Stellenanbieter weder von selbst voneinander wissen noch über hinreichend Informationen bezüglich der Eigenschaften des jeweils anderen verfügen. Das Wertproblem bezieht sich auf den Prozess der Interpretation dieser Informationen, um zu einem Urteil über die Eignung des Kandidaten beziehungsweise die Eigenschaften des Arbeitgebers zu kommen. Zum Wertproblem gehört auch die Frage der Lohnbildung. Die Arbeitskraft muss letztlich im Betrieb in konkrete Arbeitsleistung transformiert werden, das ist mit der Bezeichnung Kooperationsproblem gemeint.

Der Fokus dieser Arbeit liegt auf der Untersuchung der Frage, wie das Wertproblem in Rekrutierungs- und Auswahlpraktiken gelöst wird. Daher folgen zunächst Überlegungen zur Natur des Wertproblems allgemein, bevor die Frage der Bewertung spezifisch mit Bezug auf den Arbeitsmarkt erörtert wird.

Wert als Koordinationsproblem

Die Frage nach dem Wert von in Märkten getauschten Gegenständen stellt ein zentrales Koordinationsproblem dar (Beckert 2009a: 253). Eine wesentliche Quelle von Unsicherheit für Marktakteure besteht in der Schwierigkeit, die Qualität und den Wert angebotener Produkte einzuschätzen. Analog sehen sich auch Investoren mit dem Problem konfrontiert, die Gewinnträchtigkeit von Finanztiteln und Investitionsprojekten zu bewerten (Zuckerman 1999). Und hier besonders bedeutsam: Auch Arbeitgeber müssen sich über die Eignung von Personen ein Urteil bilden und Bewerber müssen versuchen, die tatsächlichen Arbeitsbedingungen abzuschätzen. Ohne dass sich die Marktteilnehmer in hinreichender Weise ein Urteil über den Wert des Gegenstands der Transaktion bilden können, können sich keine wiederkehrenden, relativ stabilen Tauschprak-

tiken herausbilden. Bei von den Akteuren subjektiv empfundener großer Unsicherheit, werden diese entweder zusätzliche Anstrengungen unternehmen, um die Unsicherheit zu reduzieren, wobei der hierfür erforderliche Aufwand die Transaktion unwahrscheinlicher macht, oder sie werden – außer bei Spekulation – ganz von einer Transaktion absehen.

Der hier verwendete Begriff von Wert zeichnet sich dadurch aus, dass dieser weder unter Bezugnahme auf einheitliche objektive Quellen definiert wird, sei es die menschliche Arbeitskraft wie bei Marx⁸ oder die Landwirtschaft bei den Physiokraten als alleinige Ursprünge von Wert, noch wird Wert auf rein subjektive und nicht hinterfragbare Präferenzen zurückgeführt, wie dies der Grenznutzgedanke in der ökonomischen Theorie nahe legt (Vatin 2009: 14ff.; Bidet/Vatin 2009: 691ff.; Podolny/Hill-Popper 2004).

Stattdessen geht es um die Prozesse der Konstitution und Bestimmung von Wert als empirische Forschungsgegenstände, also um die Rekonstruktion der sozialen Praktiken, wie Wert in realen Marktprozessen als Qualität und Preis ausgehandelt wird. Es handelt sich bei dem Wert der Arbeitskraft in diesem Sinne nicht um eine unabhängig von Bewertungs- und Auswahlpraktiken existierende Größe, sondern um ein Derivat des Urteils von Arbeitsmarktakteuren über die Eignung, die Leistung und das Entwicklungspotenzial von Arbeitnehmern, so wie es in realen empirischen Arbeitsmarkttransaktionen zum Tragen kommt. Besondere Aufmerksamkeit soll auf der Rolle institutioneller Arrangements für die Spezifizierung und Koordination individueller Zielsetzungen liegen (Aspers/Beckert 2011: 13ff.).

Dabei wird die Verankerung von Wert in individuellen Wünschen und Interessen keinesfalls bezweifelt. Allerdings haben diese individuellen Wünsche eine soziale Geschichte, sie beziehen sich auf einen sozialen Kontext. Wünsche bestehen nicht autonom, sondern entstehen und verändern sich relativ zu dem, was andere haben und sich wünschen. Aus Interessenlagen folgen nicht automatisch konkrete Ziele und angemessene Handlungsstrategien. Interessen bedürfen der situativen Interpretation und werden dabei von institutionellen Strukturen beeinflusst.

Das Problem des Werts bezieht sich auch auf die Genese und die konstitutiven Faktoren hinter den Präferenzen von Akteuren. Präferenzen werden hier nicht als gegeben verstanden, sondern als Ergebnisse von Erfahrung, Reflexion

⁸ Konsequenterweise wird auch der Wert der Arbeitskraft, so wie der Ausdruck hier verwandt wird, nicht durch die zur Reproduktion der Arbeitskraft bzw. der Person des Arbeiters benötigten „Lebensmittel“ (Nahrung, Wohnung, Kleidung, etc.) und die zu deren Produktion notwendige Arbeitszeit definiert (Vgl. Marx, Kapital Bd. I: 184ff.).

und Aushandlung. Dabei sind insbesondere die sozialen Prozesse der Definition von Bewertungskriterien und der Kategorisierung als Gegenstände empirischer Forschung und theoretischer Reflexion von Interesse. Desiderate einer solchen Perspektive sind die Mechanismen hinter der Konstitution und Zuschreibung der Qualität von Gütern beziehungsweise der Konstitution und Zuschreibung von Kompetenz und Eignung in Arbeitsmärkten.

Warum ist die Frage des Werts, die Beschäftigung mit genau diesem Koordinationsproblem von so großer Bedeutung? Beziehungsweise spezifischer mit Bezug auf Arbeitsmärkte formuliert: Warum sind die Modalitäten der Definition und Bewertung von Eignung, Qualifikation oder Kompetenz wichtig? Kurz gesagt lautet die Antwort, weil die Konsequenzen davon so umfassend sind. Die Nachfrage nach Konsumgütern und die Gewinne der Produzenten sind maßgeblich abhängig vom Urteil der Konsumenten über den Wert der angebotenen Güter. Die Kurse von Aktien oder Anleihen werden bestimmt durch das Urteil der Investoren über den Wert ihrer Substanz und ihrer zukünftigen Gewinnaussichten. Die Einschätzung von Kompetenz und Arbeitsleistung durch verantwortliche Personalentscheider ist entscheidend für die Ausstattung mit Einkommen und Status.

Nun könnte man diese Aussagen als wenig überraschend bezeichnen. Natürlich beeinflusst die Einschätzung des Werts die Zahlungsbereitschaft. Es handelt sich bei der Zuschreibung von Wertigkeit aber um ein kontingentes Phänomen. Das heißt, eine vorgenommene Wertung ist in den meisten Fällen nicht notwendig so, wie sie vorgenommen wurde. Sie könnte mit ebenso guten Gründen auch anders ausfallen. Die Zuordnung des bewerteten Gegenstands zu einer Kategorie ist möglicherweise uneindeutig und diskutabel. Das gebrauchte Kategoriensystem selbst könnte anders aufgebaut sein, die für den Aufbau des Kategoriensystems verwandten Kriterien könnten andere sein. Das bedeutet keinesfalls, dass Bewertungen in der Mehrzahl rein willkürlich sind. Es bedeutet aber, dass die Fragen nach dem Zustandekommen von Wertzuschreibungen, nach den daran beteiligten Akteuren, ihren Identitäten und Interessen, die Frage nach der Genese von Bewertungstechniken und Bewertungspraktiken von großer Bedeutung sind.

Die Bewertung von Eignung in Arbeitsmärkten

Arbeitsmärkte stellen die zentrale Institution dar, die in modernen, kapitalistischen Ökonomien die soziale Arbeitsteilung organisieren. Der Begriff Arbeitsmarkt bezieht sich dabei auf die Praxis des Tauschs von Arbeitskraft als Ware

gegen Geld beziehungsweise auf die institutionellen Arrangements, die diese Transaktionen ermöglichen, legitimieren und strukturieren. Was den Arbeitsmarkt im Vergleich zu anderen Märkten so besonders macht, ist die Tatsache, dass Arbeitskraft untrennbar verbunden ist mit der Person des Arbeitenden. Arbeiten als Handeln ist nicht zu trennen von anderen sozialen Handlungen. Beziehungen im Arbeitskontext sind immer auch soziale Beziehungen. Hinzu kommt die Tatsache, dass ein Großteil der Menschen in modernen Gesellschaften von dem Einkommen, das sie über den Arbeitsmarkt erzielen, abhängig sind. Was auf Arbeitsmärkten im Kern getauscht wird, sind zwei Versprechen: Das Versprechen, die eigene Arbeitskraft, die eigenen Fähigkeiten und Kenntnisse dem Arbeitgeber zeitlich befristet zur Verfügung zu stellen gegen das Versprechen auf die Zahlung eines Lohns (Salais 1989). Es geht um den Tausch zeitlich und sachlich beschränkter Verfügungsrechte über die Arbeitskraft einer bestimmten Person gegen Zahlung eines Geldbetrags. Diese Situation ist durch hohe Unsicherheit hinsichtlich Eigenschaften und Verhalten beider Seiten gekennzeichnet. Die Bestandteile des zukünftigen Arbeitsprozesses können zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses unmöglich erschöpfend festgelegt werden. Arbeitskraft ist kein Gut mit konstanten Eigenschaften. Die Produktivität einer Person variiert im Laufe der Arbeitsbeziehung. Die Arbeitsbeziehung besteht folglich notwendig und immer aus einem unvollständigen Vertrag. Aus den genannten Bedingungen ergeben sich für die Akteure im Arbeitsmarkt vielfältige Handlungsprobleme. Die Arbeit geht von der These aus, dass die Unsicherheiten in Bezug auf Eigenschaften und Qualifikation eines Arbeitnehmers und die entsprechenden Versuche der Arbeitgeber, diese Unsicherheit zu reduzieren, von zentraler Bedeutung sind für das Verständnis der Funktionsweise von Arbeitsmärkten (Eymard-Duvernay/Marchal 1997; Musselin/Paradeise 2002).

Das Wertproblem im Arbeitsmarkt bezieht sich auf die Frage, wie die Bewertung von Qualifikation und Arbeitsleistung erfolgen kann und wie ein Lohnniveau zugeordnet wird. Das Problem des Werts im Arbeitsmarkt liegt eingebettet in zwei weiteren Koordinationsproblemen, die ich bereits als Vermittlungsproblem und Kooperationsproblem eingeführt habe.

Das Vermittlungsproblem betrifft wie gesagt die Frage der Arbeitsuche und Vermittlung. Wie finden Arbeitsuchender und Arbeitgeber überhaupt zueinander angesichts der Tatsache, dass die Information über verfügbare Bewerber und freie Stellen dezentral und ungleichmäßig verteilt ist? Bevor sich Bewerber und Arbeitgeber ein Urteil über den anderen bilden können, müssen sie erst einmal voneinander wissen. Bevor sie Informationen interpretieren können, um zu Entscheidungen über Einstellung und Lohnhöhe zu gelangen, müssen sie über Informationen in hinreichender Qualität verfügen. In der sozialen Realität wird

dieses Problem mehr oder weniger befriedigend durch eine Vielzahl öffentlicher und privater Vermittlungsagenturen, Stellenanzeigen in Print- und Online-Medien sowie durch die Nutzung persönlicher und beruflicher Netzwerke gelöst. Allerdings unterscheiden sich einzelne Arbeitsmarktsegmente und Teilarbeitsmärkte durch spezifische Muster der Kontaktaufnahme und Informationsbeschaffung.

Im Anschluss an die Entscheidung über Einstellung oder Beförderung ergibt sich ein Problem, das spezifisch für den Arbeitsmarkt gilt und das mit der Motivation und der Kooperationsbereitschaft der Arbeitnehmer zu tun hat. Der Arbeitgeber verfügt über die Arbeitskraft der Arbeitnehmer nur als Möglichkeit, als Versprechen. Wie sollen die Fähigkeiten und Kenntnisse der Arbeitnehmer in effektive Arbeitsleistung transformiert werden (Berger 1995)?⁹ Die Arbeitnehmer werden sich nicht in jedem Fall so einsetzen, wie sich der Arbeitgeber das wünscht. Um ein Produkt herzustellen, ist der Arbeitgeber aber auf die Kooperations- und Leistungsbereitschaft seiner Angestellten angewiesen. Das Potenzial, das die Arbeitskraft des einzelnen Arbeitnehmers darstellt, muss erst mit dem der anderen und den technischen Produktionsinstrumenten kombiniert werden. Die Gestaltung von Lohnanreizen und von Karrierewegen sind klassische Methoden, die in Organisationen angewandt werden, um dieses Problem zu lösen. Strenge Kontrolle kann ebenso ein Strategie sein, damit umzugehen, wie eine Kultur wechselseitigen Vertrauens und der Identifikation mit den Zielen des Unternehmens.

Auch die Bewertung von Eignung, Qualifikation und Kompetenz ist durch vielfältige Kontingenzen gekennzeichnet. Es gibt keinerlei Notwendigkeit, bestimmte Verhaltensweisen und Persönlichkeitseigenschaften, bestimmte Diplome oder bestimmte Stationen im Lebenslauf als Ausweis von Eignung zu interpretieren. Das, was Kompetenz ausmacht, ist häufig nur schwer objektivierbar oder gar messbar. Die Auswirkungen der Eigenschaften eines Arbeitnehmers auf seine Produktivität sind im Einzelfall schwer abzuschätzen. Objektiv könnte eine Messung hier nur sein, wenn sich die Arbeitsleistung des individuellen Arbeitnehmers unmittelbar in Bezug setzen ließe zum Erfolg eines Produktes im Markt, letzten Endes zum monetären Erfolg des Unternehmens. Die zukünftige Entwicklung der Produktivität eines Arbeitnehmers ist darüber hinaus im Voraus schwer prognostizierbar. Das gilt auch deshalb, weil der Arbeitnehmer sich durch Lernprozesse im Laufe eines Beschäftigungsverhältnisses verändert. Ohnehin kann die Produktivität in monetären Einheiten gemessen nur im Nachhinein bestimmt werden. Erst mit dem Verkauf des

⁹ Deutschmann spricht daher auch von Transformationsproblem (Deutschmann 2002: 97).

hergestellten Guts im Absatzmarkt wird eine „korrekte“ monetäre Bewertung der Arbeitsleistung der Mitarbeiter eines Unternehmens möglich (Salais 1989). Der Beitrag des einzelnen Arbeitnehmers zum Umsatz ist in der Regel nicht analytisch exakt bestimmbar, sondern kann nur über soziale Aushandlungsprozesse, über die Entwicklung und Interpretation von Regeln festgelegt werden. Diese Aushandlungsprozesse wiederum, in denen Kompetenz und Beitrag zum Unternehmenserfolg bewertet werden, finden selbstverständlich in keinem neutralen, sondern in einem von Interessen und Macht strukturierten Raum statt (Crozier/Friedberg 1977).

Die Fragen, wie angesichts der beschriebenen Hindernisse in der Realität in Organisationen Urteile über die Qualifikation von Bewerbern und Mitarbeitern getroffen werden, wie Entscheidungen über Einstellung und Beförderung getroffen werden, bilden den Gegenstand dieser Arbeit. Eine Vielzahl von Akteuren spielen dabei eine Rolle: Bewerber, Vorgesetzte, Kollegen, Unternehmensleitung, Personalexperten, Arbeits- und Organisationspsychologen, private und öffentliche Vermittler, Ausbildungseinrichtungen. Um zu verstehen, wie diese heterogenen Akteure interagieren, braucht es ein angemessenes Verständnis davon, wie Handeln zu Stande kommt und welche Faktoren es beeinflussen. Dazu folgen eingehende Überlegungen im nächsten Abschnitt (2.2) der Arbeit. Das Verständnis der Rolle institutioneller Arrangements setzt eine Auseinandersetzung mit dem Konzept der Institution in Bezug auf die Fragestellung der Arbeit voraus. Dies erfolgt im Abschnitt 2.3.

2.2 Rationalität und Handeln in ökonomischen Kontexten

Die grundlegende hier vertretene, pragmatistisch inspirierte Auffassung von Handeln versteht dieses einerseits als einen Vorgang, der in weiten Teilen von erworbenen Gewohnheiten getragen wird (Dewey 1922: 14ff.). Vor allem wenn die aus der Erfahrung resultierenden Dispositionen zu keinen befriedigenden Handlungsergebnissen mehr führen, in Situationen also, die neu oder aus anderen Gründen „problematisch“ sind, kommt andererseits die menschliche Fähigkeit zur bewussten Reflexion, zum intentionalen Problemlösen zum Einsatz (Joas 1992).

Rationalität meint in diesem Sinne prozedurale Rationalität, also Rationalität als Prozess einer intentionalen, reflektierten, und ergebnisoffenen Suche nach Lösungen von aus dem Prozess des Handelns selbst sich ergebenden und kontextuell verankerten konkreten Problemen. Denken und Handeln reagieren dabei auf sich ständig verändernde Handlungsbedingungen und passen sich an. Die

Der Wert der Arbeitskraft
Bewertungsinstrumente und Auswahlpraktiken im
Arbeitsmarkt für Ingenieure
Gerlach, P.
2014, VIII, 284 S. 1 Abb., Softcover
ISBN: 978-3-658-04267-7