

III. Institutionelle Strukturen und Entwicklungen in Deutschland, Schweden und Polen

„Institutionen sind die Spielregeln einer Gesellschaft oder, förmlicher ausgedrückt, die von Menschen erdachten Beschränkungen menschlicher Interaktion“ (North 1992: 3). Um abklären zu können, welchen relativen Beitrag Institutionen in diesem „weichen“ Sinne für Wettbewerbsfähigkeit und Arbeitsbedingungen überhaupt haben können, werde ich im Folgenden gezielt die Forschungsliteratur hierzu analysieren. Im Einzelnen werde ich dabei die drei Länder Deutschland, Schweden und Polen im Hinblick auf ihre institutionellen Bedingungen in drei Bereichen diskutieren: dem System der industriellen Beziehungen, der beruflichen (Aus-)Bildung und der Finanzsysteme. Im Zentrum stehen dabei die Fragen nach nationalspezifischen Besonderheiten, supranationalen Einflüssen und den jeweiligen Veränderungsdynamiken.

Der Einfluss europäischer Regulierung schlägt in Polen am deutlichsten durch, auch wenn in Deutschland und Schweden ohne Zweifel die europäische Ebene der Regelsetzung an Bedeutung gewinnt. Bohle (2002: 209) schreibt in ihrer Monographie zu Polens Einbindung in Europa: „Erstmals in der Geschichte der EU-Erweiterung bilden die Anpassungsleistungen der Beitrittskandidaten kaum mehr den Inhalt intergouvernementaler Verhandlungen, sondern werden einseitig von der EU detaillierte Politikziele gesetzt, die den Beitrittskandidaten nur noch sehr wenig Spielraum in der Formulierung und Durchsetzung eigener Prioritäten lassen. Zudem wird von den Beitrittskandidaten verlangt, den größten Teil des *acqui* bereits vor dem Beitritt umzusetzen“. Damit ist die grundlegende Gesetzgebung, die die wirtschaftliche Verfasstheit des Landes, seine makroökonomische Politik und die Infrastrukturpolitik betreffen, von der EU zur Vorbedingung des Beitritts erklärt worden. Im Mai 2004 ist Polen der EU beigetreten.

Ich werde im Hinblick auf Implikationen für nationale Unterschiede zunächst den institutionellen Bereich der industriellen Beziehungen – einschließlich der Arbeits- und Beschäftigungssysteme – und die (Aus)Bildungs- sowie die Finanzsysteme betrachten. Wenngleich sich die folgenden Ausführungen somit vor allem auf die jeweils nationalen Institutionensysteme beziehen, werden die Spezifika der hier behandelten Branche bereits mitgedacht. Dies bezieht sich insbesondere auf drei Charakteristika der Branche:

1. Ihre Neuheit und die Frage, inwiefern sie überhaupt schon in das national dominante Institutionenmodell integriert ist und welche spezifischen Anforderungen sie an dieses stellt. Kann das dominante Modell diesen über-

haupt gerecht werden bzw. zeigen sich Anpassungsleistungen auf Seiten der institutionellen Architektur? Diese Fragen werden ausführlich im Hinblick auf das Angebot von neuen Ausbildungsinhalten oder Finanzierungsoptionen für junge Firmen aufgeworfen.

2. Ihre besondere Struktur, womit vor allen Dingen die geringe Betriebsgröße der Entwicklerstudios gemeint ist. Insbesondere im Bereich der industriellen Beziehungen wird sich zeigen, inwiefern dominante nationale Modelle überhaupt für einen kleinbetrieblich strukturierten und neuen Sektor relevant sind.

Im Kern geht es um die Frage, ob institutionelle Konstellationen, die im Rahmen des „Varieties“-Ansatzes als konstitutiv für eine Ökonomie gelten, erstens in gleicher Weise auch für das hier interessierende Branchensegment greifen und zweitens etwaigen Veränderungsdynamiken unterlegen sind.

III.1. Industrielle Beziehungen

Der Schwerpunkt wird hier bei strukturellen Gegebenheiten und Veränderungsprozessen in den folgenden Dimensionen liegen:

1. Die Tarifpolitik: Hier geht es um die Fragen, wie die Entgeltfestlegungen im jeweiligen Land organisiert sind, wie gerade kleinere und uns hier interessierende Branchensegmente davon erfasst sind und welche Veränderungsdynamiken zu beobachten sind.
2. Das System der Interessenvertretung: Analog wird hier danach gefragt, wie die Interessenvertretung über Betriebsräte oder Gewerkschaften überhaupt organisiert ist, welche Verbreitung Interessenvertretungsorgane im jeweiligen Land haben und welche Veränderungsprozesse in der Untersuchungsperiode zu beobachten waren.
3. Die Struktur der Arbeitsverhältnisse: Hier geht es insbesondere darum, welche Aussagen auf Grundlage der vorhandenen Literatur über die Beschäftigungssicherheit im jeweiligen Land gemacht werden können.

III.1.1. Deutschland

Für die Entstehung der in der Betriebsverfassung rechtlich untermauerten Institutionen der Mitbestimmung waren Kämpfe arbeitspolitischer Interessengruppen entscheidend. Müller-Jentsch (2009: 205) betont eine wesentliche Grundlage des deutschen Mitbestimmungsmodells: „Allein staatliche Instanzen konnten den neuen Institutionen Verbindlichkeit und Bestand verleihen“. Konstitutiv in den beiden Bereichen Interessenvertretung und Tarifpolitik ist zunächst das von

Müller-Jentsch (1995) so bezeichnete duale System. Die Bezeichnung röhrt daher, dass die beiden Teilsysteme- anders als in Schweden – im Prinzip durch unterschiedliche institutionelle Regelungen und Akteurskonstellationen geprägt sind. Während, basierend auf der Tarifautonomie, nach Branchen organisierte Gewerkschaften mit Arbeitgebervertretungen Verhandlungen über Flächentarifverträge führen, erfolgt die betriebliche Mitbestimmung auf Grundlage der Betriebsverfassung durch betriebliche Akteure, nämlich die in einem Unternehmen gewählten Mitglieder eines Betriebsrats.

Der Bereich der *Tarifverhandlungen* ist korporatistisch verfasst. In Deutschland liegt die Tarifautonomie bei Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften, so dass der Staat im Bereich der Tarifpolitik eine schwächere Rolle als etwa in Schweden innehat. Entscheidende Regulierungsbefugnisse kommen den Branchengewerkschaften in den einzelnen Tarifverhandlungsregionen zu. Gewerkschaften und Unternehmerverbände verteidigen ihre Tarifautonomie und stehen sich klassischerweise in einer „Konfliktpartnerschaft“ gegenüber (Haipeter 2009: 318). Tarifverträge für ganze Branchen und Regionen tragen entscheidend zu einer Vereinheitlichung der betreffenden Entgeltniveaus bei (Kohaut/Ellguth 2008: 7).

Insbesondere die Tatsache, dass Tarifverhandlungen, soweit ein Unternehmen Mitglied im Arbeitgeberverband ist, nicht unmittelbar auf der Unternehmensebene stattfinden, ermöglicht dabei investitionsorientierte Unternehmensstrategien – so Hübler/Jirjahn (2003): Positive Firmenerträge fließen nämlich nicht zwingend in höhere Beschäftigtenentgelte, sondern können produktivitäts- und qualitätssteigernd in betriebsspezifische Investitionen angelegt werden. Dies ist der Grund dafür, dass das deutsche System industrieller Beziehungen nicht nur als ein solches charakterisiert worden ist, welches die gesellschaftlichen Vorteile sozialen Konsenses und eines niedrigen Konfliktniveaus bieten kann, sondern auch ökonomisch im Hinblick auf eine hohe Produktivitätsrate von Vorteil sei.

Im Gegensatz zu den branchenbezogenen Tarifverhandlungen ist die relevante Ebene der Nutzung der Mitbestimmungsrechte der Betrieb bzw. das Unternehmen. Betriebsräte handeln in Deutschland „hochgradig formalisiert(e)“ Betriebsvereinbarungen aus (Pries 2010: 55). Dabei fungiert der Betriebsrat als eine intermediäre Institution, die auch „wirtschaftliche Betriebsziele“ (Müller-Jentsch 2009: 189) zu verfolgen hat. Neben der *betrieblichen Mitbestimmung* durch Betriebsräte, die unter anderem auch an der Einführung effizienterer Formen der Arbeitsorganisation beteiligt sind (Streeck 1995), billigt die *Unternehmensmitbestimmung* in ihrer Fassung von 1976 Arbeitnehmervertretern in Aufsichtsräten das Recht zu, bei übergreifenden strategischen Fragen in Unternehmen ab 2.000 paritätisch mitzuentscheiden. In der Regel ist hier der Betriebsratsvorsitzende in Personalunion auch unter den Arbeitnehmervertretern im

Aufsichtsrat. Trotz der strukturellen Abkoppelung dieser beiden Arenen der Tarifverhandlungen und der Mitbestimmung sind sie in der Praxis oft personell miteinander verschränkt, indem auch im Betriebsrat Gewerkschaftsmitglieder repräsentiert sind.

Wegen fehlender Antworten auf neue Problemlagen (Streeck 1995; Streeck und Kitschelt 2003), auch mit Verweis auf die „Schwächung des sozialen Ausgleichs“ (Bosch u.a. 2007: 336), wird das deutsche Modell seit längerem als in der Krise befindlich diagnostiziert.¹⁸ Bis zur Finanz- und Wirtschaftskrise des Jahres 2008 galten ein verschärfter Standortwettbewerb, die Entstehung neuer Branchen sowie die zunehmende Orientierung an einem vermeintlich überlegenen, angloamerikanischen Arbeits- und Beschäftigungsmodell, in welchem Beschäftigungssicherheit, Entgeltfestsetzung und Interessenvertretung eher markt-orientiert und individualisiert als kollektiv oder staatlich reguliert sind, als wesentliche Herausforderungen, denen sich das deutsche Arbeitsmodell zu stellen habe. Seit der Wirtschafts- und Finanzkrise genießt das deutsche System industrieller Beziehungen wieder ein höheres Ansehen, da sich der deutsche Arbeitsmarkt weitaus schneller als in anderen europäischen Ländern erholt. So rechneten im Jahr 2013 nur 6 Prozent der von Eurofound (2013b: 7) befragten Manager damit, ihr Personal reduzieren zu müssen. Unmittelbar zu Beginn der Krise war eine tripartistische Vereinbarung zu Kurzarbeit verlängert worden und trug entscheidend dazu bei, dass viele Beschäftigte ihren Arbeitsplatz behalten konnten (Chung/Thewissen 2011: 361).

Die Prinzipien der industriellen Beziehungen sind, wenn man die Empirie insgesamt in den Blick nimmt, nicht überall in gleicher Weise verwirklicht worden. Betriebe wären grundsätzlich bereits ab fünf Beschäftigten zur Wahl eines Betriebsrats berechtigt. Allerdings wurde dieses Recht bereits langjährig nur in jedem zehnten privatwirtschaftlichen Betrieb auch wahrgenommen (Ellguth 2003, Ellguth/Kohaut 2008), bei den Kleinbetrieben (bis 50 Beschäftigten) nur in jedem vierzehnten; unter westdeutschen Großbetrieben (über 500 Beschäftigten) hatten dagegen 90% im Jahr 2007 einen Betriebsrat (ebd.: 517). Aufgrund der bevorzugten Etablierung von Betriebsräten in größeren Unternehmen arbeitete- bezogen auf die Beschäftigtenanzahl – immerhin knapp die Hälfte der Arbeitnehmer/innen in Betrieben mit Betriebsräten.

18 Vgl. Jürgens u.a. (2006) zu einer branchenbezogenen Betrachtungsweise sowie Jürgens und Krzywdzinski (2007) zu den Zukunftsperspektiven des deutschen Produktionsmodells.

Tabelle 2.: Betriebsrat und andere Formen der Mitarbeitervertretung nach Betriebsgröße 2007 – Anteile in % –*

Anteile in %	Betriebsgrößenklassen					
	5 bis 50 Besch.	51 bis 100 Besch.	101 bis 199 Besch.	200 bis 500 Besch.	501 u.m. Besch.	Insgesamt (ab 5 Besch.)
Westdeutschland (ohne Berlin)						
Betriebe mit BR	6	39	64	79	90	10
Betriebe mit anderer MA-Vertretung	9	14	11	11	10	9
Beschäftigte mit BR	10	40	65	81	92	46
Beschäftigte mit anderer MA-Vertretung	11	14	11	11	11	11
Ostdeutschland (mit Berlin)						
Betriebe mit BR	6	38	60	74	85	10
Betriebe mit anderer MA-Vertretung	4	7	6	12	13	4
Beschäftigte mit BR	12	39	61	74	88	39
Beschäftigte mit anderer MA-Vertretung	5	7	6	11	11	7

*Basis: Privatwirtschaftliche Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten, ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck

Quelle: Ellguth/Kohaut 2008: 517, IAB-Betriebspanel 15. Welle West, 12. Welle Ost

Die obige Tabelle weist überdies starke Anteile anderer, nicht auf der Grundlage des Betriebsverfassungsgesetzes agierender Mitarbeitervertretungen aus. Ellguth/Kohaut (2008: 518) weisen freilich darauf hin, dass ihr Bestand über die Jahre (seit 2003 im IAB-Betriebspanel erhoben) wesentlich instabiler als Betriebsräte ist, und die Anzahl solcher betriebsspezifischen Gremien aufgrund teils kurzer Zeiträume ihre Bestehens von Jahr zu Jahr erheblichen Schwankungen unterliegt.

Hinsichtlich der Gewerkschaftsorganisation ist hervorzuheben, dass die Gewerkschaftsdichte vergleichsweise niedrig und der Zentralisierungsgrad niedriger als in Schweden sind. In Deutschland ist ein starker Rückgang der gewerkschaftlichen Organisationsdichte zu verzeichnen; die deutschen Gewerkschaften sind „in eine längere Schwächezephase eingetreten“ (Schmidt 2001: 215, vgl. auch Abel/Ittermann/Wannöffel 2001: 387, Müller-Jentsch 2009: 201). Dies ist u.a. auf eine steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen, die traditionell, aber auch wegen der vergleichsweise prekäreren Arbeitsverhältnisse zu einem geringeren Anteil von den Gewerkschaften als Mitglieder geworben werden können, und dem Aufkommen neuer Branchensegmente ohne gewerkschaftliche Organisierungstradition zurückzuführen. Insgesamt lässt sich eine „anhaltende Parzellierung der Interessenlagen von Mitgliedern und lohnabhängig Beschäftigten“ beobachten (Schmidt 2001: 215).

Dabei hat selbst der traditionell gewerkschaftlich stark organisierte Automobilsektor weitreichende Umbrüche durchlebt. Seit dem Ende der 1980er Jahre verlieren Tätigkeiten, die noch auf eine Nähe zur industriellen Produktion orientiert sind, an Bedeutung. Stattdessen werden Aufgaben im Bereich der Beratung und der Systemintegration ausgeweitet, so dass der Anteil höherqualifizierter Angestellter mit einem Hochschulabschluss in der deutschen Automobilindustrie angestiegen ist, wie Zahlen für die Jahre 1996 bis 2001 belegen (Jürgens/Meißner 2004). Diese sind auch nicht mehr nur als Vorgesetzte oder in der Fertigung vorgelagerten Bereichen wie Entwicklung und Prozessplanung eingesetzt, sondern besetzen zunehmend Funktionen mit einem stärkeren Kundenbezug, die typischerweise projektförmig organisiert sind (vgl. Boes/Baukrowitz 2002: 46). Diese Entwicklung bleibt nicht ohne Folgen für vorhandene Strukturen der betrieblichen Interessenvertretung. Denn unter Angestellten können Gewerkschaften seit jeher geringere Organisierungserfolge erzielen als unter gewerblichen Beschäftigten.

Insbesondere in der Schlüsselbranche der deutschen und ebenso der schwedischen Automobilindustrie dominieren solche kollektiv ausgehandelten Entgeltsysteme. Individuelle Arbeitsverträge ohne Tarifbindung werden hingegen über alle Branchen hinweg vornehmlich in kleineren Betrieben abgeschlossen, während „Großbetriebe mit über 500 Beschäftigten in der Mehrheit tarifgebunden“ sind (Ellguth/Kohaut 2008: 516). In allen Unternehmen, die keinem Tarifvertrag unterlagen, orientierten sich immerhin noch 42 Prozent unter ihnen an einem Tarifvertrag (s. Tabelle 3). Auf diesen Umstand weisen auch Höpner/Lutter (2014: 14) hin und verdeutlichen damit, dass die formale Abdeckungsrate das Niveau an tarifpolitischer Koordination in Deutschland unterschätzt.

Tabelle 3.: Tarifbindung der Betriebe in West- und Ostdeutschland 2007 nach Betriebsgröße – Anteil der jeweils betroffenen Betriebe in % -

Betriebe	Branchentarifvertrag		Firmentarifvertrag		Kein Tarifvertrag (davon Orientierung an einem Tarifvertrag)	
	West	Ost	West	Ost	West	Ost
1 bis 9	30	16	2	3	68 (37)	81 (39)
10 bis 49	46	28	4	7	50 (55)	65 (48)
50 bis 199	54	44	8	14	39 (60)	43 (54)
200 bis 499	68	54	12	20	21 (66)	26 (45)
500 und mehr	77	68	10	22	12 (67)	10 (49)
Betriebe gesamt	36	20	3	4	62 (42)	76 (41)

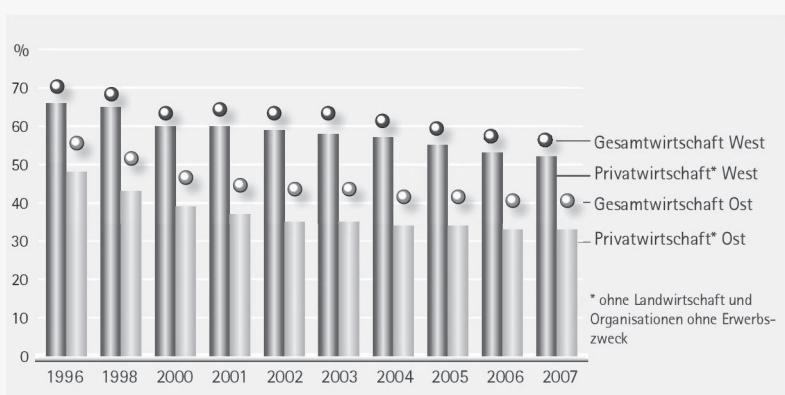
Quelle: Ellguth/Kohaut 2008: 516, IAB-Betriebspanel 2007

Veränderungen im Hinblick auf eine Dezentralisierung der Tarifverhandlungen und tarifliche Öffnungs- oder Härtefallklauseln (vgl. Traxler u.a. 2001: 130) sind insbesondere in ostdeutschen Firmen eingeleitet worden (Müller-Jentsch/Sperling 1995). Dies ist eine Entwicklung, bei der die Arena der Tarifverhandlungen und die Zuständigkeit von Betriebsräten zusammen zu betrachten sind. Denn neuere Forschung legt „nahe, dass Betriebsräte in der Lage sind, die negativen Lohneffekte von Öffnungsklauseln zu verhindern“ (Ellguth u.a. 2012: 4). Auch in Westdeutschland geht die Branchentarifbindung der Beschäftigten seit 1996 zurück: und zwar von 1996 bis 2007 von zwei Dritteln der Beschäftigten zur gut der Hälfte der Beschäftigten (Kohaut/Ellguth 2008, s. folgende Abb.). In Prozentpunkten ausgedrückt, handelt es sich immerhin um einen Rückgang der Tarifgebundenheit der westdeutschen Beschäftigten um 14 Prozent und der Betriebe um 15 Prozent. In Westdeutschland war 2007 nur noch ein Drittel der Betriebe branchentarifgebunden.

Abbildung 3.: Entwicklung der Flächentarifbindung 1996 bis 2007

Entwicklung der Flächentarifbindung 1996 bis 2007

West- und Ostdeutschland, Anteile der Beschäftigten in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 1996 bis 2007

© IAB

Quelle: Kohaut/Ellguth 2008: 3, IAB-Betriebspanel 1996 bis 2007

Unter den Unternehmen betrifft dieser Rückgang vor allem Neugründungen. In Westdeutschland waren nur 20% der zwischen 2003 und 2007 neu gegründeten

Betriebe an einen Flächentarifvertrag gebunden – im Vergleich zu 37% des stabilen Bestandes. Kohaut/Ellguth (2008: 7) stellen darüber hinaus fest: „Bei einer Betrachtung früherer Gründungskohorten ist für diese Betriebe kein Trend erkennbar, dass zu einem späteren Zeitpunkt verstärkt eine Branchentarifbindung eingegangen wird“. Der gesamtwirtschaftliche Austausch von alten durch neue Betriebe dürfte somit zu einem anhaltenden Rückgang der Branchentarifbindung in Deutschland beitragen.

Tabelle 4.: Branchentarifbindung der Betriebe im Längsschnitt

Branchentarifbindung der Betriebe im Längsschnitt

Privatwirtschaft*, Anteil der Betriebe mit Branchentarif in Prozent

	D-West		D-Ost	
a) Branchentarifbindung zwischen 1996 und 2000				
	1996	2000	1996	2000
bei den zwischen 1996 und 2000 erloschenen Betrieben	49		21	
bei dem zwischen 1996 und 2000 stabilen Bestand	51	49	32	27
bei den zwischen 1996 und 2000 neu entstandenen Betrieben		35		13
– bei Neugründungen		32		11
– bei Ausgründungen/Eigentümerwechsel		38		20
gesamt	49	44	27	19
b) Branchentarifbindung zwischen 2003 und 2007				
	2003	2007	2003	2007
bei den zwischen 2003 und 2007 erloschenen Betrieben	41		19	
bei dem zwischen 2003 und 2007 stabilen Bestand	43	37	21	20
bei den zwischen 2003 und 2007 neu entstandenen Betrieben		24		16
– bei Neugründungen		20		14
– bei Ausgründungen/Eigentümerwechsel		28		22
gesamt	42	33	20	19

* ohne Landwirtschaft und Betriebe ohne Erwerbszweck

Quelle: IAB-Betriebspanel, 1996 bis 2000, 2003 bis 2007

Quelle: Kohaut/Ellguth 2008: 5, IAB-Betriebspanel, 1996 bis 2000, 2003 bis 2007

Im Vergleich zur Automobilbranche, die man als Hort starker Betriebsräte bezeichnen kann, nimmt sich die Situation in anderen Wirtschaftssegmenten geradezu diametral entgegengesetzt und keineswegs kompatibel mit dem viel-beschworenen deutschen Modell aus. Dies umso mehr, wenn man sich Segmente anschaut, für die die folgende Faktoren zutreffen:

1. Die Zugehörigkeit zur IuK-Branche, insbesondere der sog. *Neuen Ökonomie*, in der das Alter sowohl der gesamten Branche, einzelner Firmen als auch der Beschäftigten vergleichsweise niedrig ist: Hier herrscht eine „Präferenz des Individualmodells“ vor (Abel/Ittermann/Wannöffel 2001: 395).
2. Ein hoher Anteil von *Angestellten* gegenüber gewerblichen Beschäftigten: Statt einer indirekten Partizipation durch Betriebsräte auf der Grundlage des Betriebsverfassungsgesetzes findet man hier – wenn überhaupt, dann – Formen der direkten Partizipation über die projektförmige Arbeitsorganisation, die allerdings das „Privileg der marktnahen, hochqualifizierten Angestellten“ sind (Schmidt 2001: 217).
3. Eine *geringe Betriebsgröße*: Eine Erosion kollektiver Standards betrifft stärker kleine als größere Unternehmen, während letztere eher von Betriebsräten und Gewerkschaften mitbestimmt werden (MPIfG 2002: 37ff). Besonders viele, „auf Selbstvertretungsmustern oder alternativen Formen basierende Partizipationsstrukturen“ finden sich in kleineren Mittelbetrieben von Neue-Medien-Unternehmen (Abel/Ittermann 2006: 218).

Die vorliegenden empirischen Untersuchungen zeigen somit, dass das deutsche System industrieller Beziehungen insgesamt stark entlang von Branchen, Beschäftigengruppen, der Arbeitsorganisation und Unternehmensgrößen divergiert. Diese drei Dimensionen können sich je nach Branchenstruktur dabei auch überschneiden, wobei insgesamt branchenbezogene Pfadabhängigkeiten und eine hohe Bedeutung des Alters eines Branchensegments festzustellen sind. Diese interne Heterogenität des Systems industrieller Beziehungen in Deutschland unterscheidet sich von derjenigen Schwedens und Polens – dies kann im Vorausgriff auf die Analysen zu diesen Ländern schon einmal angedeutet werden. Dies zeigt sich exemplarisch daran, dass Schweden eine insgesamt höhere Gewerkschaftsdichte über Branchen hinweg zu verzeichnen hat. In Polen wiederum ist die Bedeutung kollektiver branchenweiter Regulierungen geringer ausgeprägt als in den Kernbranchen des deutschen Systems industrieller Beziehungen.

So wird – im Gegensatz etwa zu neuen Segmenten der InfoCom-Industrie – in der deutschen Automobilindustrie das System industrieller Beziehungen noch von gewerblichen Beschäftigten in Großunternehmen dominiert. Die Produktionsbeschäftigte bleiben in der Automobilindustrie der Kernbereich, an die gewerkschaftliche Politik adressiert ist. Das traditionell auf gewerbliche Be-

schäftigte sich stützende Gewicht von Betriebsräten und Gewerkschaften steht in dieser Branche nicht annähernd so stark unter Druck wie in der InfoCom-Industrie. Diese sektoralen Unterschiede ignorierend, gründen sich Charakterisierungen des deutschen Systems der industriellen Beziehungen, wenn sie von einem hohen Grad an Formalisierung, Standardisierung und Regulierung ausgehen, zudem oftmals stark auf Großunternehmen, während die Besonderheiten kleinerer Betriebe ausgeblendet werden (Bluhm/Schmidt 2008: 5).

Arbeitspolitische Diskussionen um den „mögliche(n) Bedeutungsverlust von Gewerkschaften und kollektiver Regulierung insgesamt“ (Pries 2001: 295) reißen vor dem Hintergrund der Veränderungstrends in Deutschland dennoch genauso wenig ab. Pries(ebd.) gehört zu denjenigen, die die industriellen Beziehungen in Deutschland für wesentlich „’globalisierungsresistenter’ als vielfach angenommen“ halten. Er wertet die Diskrepanz zwischen einer im Vergleich zu den Nordischen Staaten niedrigen Gewerkschaftsdichte und einer umfassenderen Abdeckung durch Tarifverträge folgendermaßen: Gerade aufgrund der Abtrennung der tarifpolitischen Regulierungsarena mit einer noch hohen Abdeckungsrate durch Tarifverträge von der betrieblichen Mitbestimmung konnte insgesamt der Einfluss der Gewerkschaften in Deutschland stabil gehalten werden, wenn er auch aufgrund des Standortwettbewerbs und gegenüber Shareholder-Value-Orientierungen unter einen stärkeren Rechtfertigungsdruck geriet. Die Zahlen des IAB für 2007 (Ellguth/Kohaut 2008: 518) belegen dennoch einen quantitativen Erosionstrend seit 1996 mit dem Zwischenstand des Jahres 2007, dass nur ein Drittel der Beschäftigten in Westdeutschland „zur Kernzone des dualen Systems der Interessenvertretung“ (BR und Branchentarif in Betrieben ab sechs Beschäftigten, s. Tabelle 5) zu zählen sind, während ebenfalls ein Drittel weder einem Branchentarifvertrag unterliegt noch einen Betriebsrat hat. Beim letzten Drittel der westdeutschen Beschäftigten existierte im selben Jahr in ihrem Unternehmen entweder kein Betriebsrat oder ihr Entgelt war nicht an einen Branchentarifvertrag gebunden.

Tabelle 5.: Tarifbindung und Betriebsrat 1996 – 2007* – Anteil der jeweils betroffenen Beschäftigten in %

	Westdeutschland (ohne Berlin)							Ostdeutschland (mit Berlin)							
	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2007	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2007	
	BR und Branchentarif	41	39	37	37	35	32	32	29	25	25	23	22	19	20
BR und kein Tarif	9**	6	6	6	6	7	6	13**	9	8	10	9	10	10	10
BR und kein Tarif	4	7	6	6	7	8	5	8	9	9	10	9	10	9	9
Branchentarif und kein BR	27	28	25	24	24	23	22	22	21	16	15	16	16	16	16
Haustralif und kein BR	23**	2	1	1	1	1	2	36**	5	3	4	4	4	3	3
Kein Tarif und kein BR	21	24	25	27	30	31	35	39	40	41	41	42	42	42	42
Gesamt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

* Basis: Privatwirtschaftliche Betriebe mit mindestens sechs Beschäftigten, ohne Landwirtschaft und Betriebe ohne Erwerbszweck

** Da sich die Abfrage der Geltung eines Haus- bzw. Firmentarifvertrags zwischen 1996 und 1998 geändert hat, können die entsprechenden Werte erst von 1998 an ausgewiesen werden. Für 1996 werden deshalb die zusammengefassten Werte der Betriebe ohne Branchentarif angegeben.

Quelle: Ellguth/Kohaut 2008: 518, IAB-Betriebspanel 1996-2007

Die *Struktur der Beschäftigungsverhältnisse* wird in Deutschland z.T. durch die Tarifpolitik, mehr noch durch die betriebliche Mitbestimmung beeinflusst – schon allein dadurch, dass Betriebsräte Mitbestimmungsrechte im Fall der Kündigung von Beschäftigten haben. Gerlach/Stephan (2008) zeigen in einer repräsentativen Studie für Deutschland¹⁹, dass Beschäftigte, die in Betrieben mit tarifvertraglicher Regulierung arbeiten, nicht nur von höheren Entgelten profitieren, sondern dass in diesen tarifpolitisch regulierten Betrieben auch die Beschäftigungsstabilität signifikant höher ist. Auch Ellguth/Kohaut (2012: 274) haben in einer späteren Analyse auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels für das verarbeitende Gewerbe nachgewiesen, dass in Unternehmen mit Betriebsrat und Branchentarifvertrag „der Labour-Turnover niedriger“ als in vergleichbaren Betrieben ohne Betriebsrat und Branchentarifvertrag ist: „Bei den Abgängen fallen sowohl die arbeitgeberseitigen Entlassungen als auch die arbeitnehmerseitigen Kündigungen geringer aus“ (ebd.: 274 f). Einen gleichgerichteten, allerdings geringeren Einfluss auf die Personalfluktuation haben „Interessenvertretungsinstitutionen“ (ebd.: 275) auch im Sektor der „markbestimmten Dienstleistungen“ (ohne öffentlicher Dienst und Non-Profit-Bereich) (ebd.). Etwa anders verhält es sich mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen: Während im verarbeitenden Gewerbe Befristungen und geringfügige Beschäftigung in Betrieben mit Betriebsrat und Tarifbindung seltener als in Betrieben der Vergleichsgruppe sind, lassen sich im Sektor marktbestimmter Dienstleistungen keine signifikanten Unterschiede finden. Mitbestimmung und Tarifbindung scheinen also laut dieser Untersuchung keinen bemerkenswerten Unterschied

19 Es handelt sich um IAB-Daten aus den Jahren 1990, 1995 und 2001.

hinsichtlich der Verbreitung atypischer Beschäftigung in diesem Teil des Dienstleistungssektors zu machen.

In der international vergleichenden Forschung hat der sogenannte OECD „Employment Protection Legislation“ (EPL)-Index als ein Maßstab für das Niveau an gesetzlicher Beschäftigungssicherung in einem Land einige Aufmerksamkeit auf sich ziehen können. Legt man diesen Index zugrunde, hatte Deutschland einen höheren Wert hinsichtlich des Schutzes von regulären Beschäftigten gegenüber einer Kündigung vorzuweisen als Schweden, welches sich genau auf der Höhe des OECD-Durchschnitts befand (OECD 2013: 78). Polens Niveau an Beschäftigungssicherung war unter diesen drei Ländern am höchsten. Die OECD-Autoren stellten für Deutschland, Polen und Schweden keine Veränderung in den Jahren zwischen 2008 und 2013 fest (OECD 2013: 94). In der VOC-Diskussion wird angenommen, dass solch ein hohes Maß an Beschäftigungssicherheit dazu beiträgt, das Investieren in betriebsspezifische Qualifikationen zu unterstützen, die wiederum eine entscheidende Grundlage für die besondere Produktivität und damit den ökonomischen Erfolg koordinierter Marktkönomien sei (Estévez-Abe u.a. 2001). Eine langfristige *Struktur der Arbeitsverhältnisse* in Verbindung mit einer hierzu komplementären Produktstrategie gilt dabei verallgemeinernd als Bestandteil des institutionellen Wettbewerbsvorteils in Deutschland. Edlund/Grönlund (2008) weisen in ihrer Untersuchung darauf hin, dass in Deutschland mit seinem starken Kündigungsschutz (gemessen anhand des OECD-EPL-Indexes) allerdings auch die gegenseitige Abhängigkeit zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten sehr hoch ist – im Gegensatz zum Nordischen Regime, wo stattdessen die Gewerkschaftsdichte höher ist.

Allerdings müssen solche stilisierenden Vereinfachungen ohnehin differenziert werden, da zum einen die Struktur der Arbeitsverhältnisse sehr stark zwischen Branchen variiert und zum anderen sog. atypische Formen der Beschäftigung an Bedeutung gewinnen (Keller 2008: 338). Bei der Frage danach, in welchen Arbeitsmarktsegmenten kürzere Beschäftigungsdauern vorherrschen, spielen „New Economy“-Betriebe, insbesondere solche mit geringer Betriebsgröße, eine „Vorreiterrolle“. Dies lässt sich u.a. dadurch erklären, dass sich die Abwesenheit kollektiver betrieblicher Interessenvertretungen und tarifpolitischer Regulierungen auch auf die Struktur der Arbeitsverhältnisse niederschlägt. „Gerade im Segment kreativer Arbeit erscheint die Welt der regulierten Normalarbeitsverhältnisse als antiquiert“ (Dörre 2006: 189). Dies ist der arbeitspolitische Hintergrund für stark voneinander abweichende Arbeits- und Beschäftigungssysteme innerhalb Deutschlands, die Gegenstand unserer ESEMK-Studie waren (Jürgens/Krzywdzinski/Teipen 2006).

Hassel (2008) diagnostiziert innerhalb der Grenzen eines koordinierten Systems industrieller Beziehungen insgesamt eine partielle Liberalisierung des

deutschen Arbeitsmarktes. Für einen Wandel spricht, dass über alle Branchen hinweg immerhin ein Drittel aller Beschäftigungsverhältnisse als atypisch zu betrachten sind (Keller/Seifert 2007). Dabei ist der Anteil der befristet Beschäftigten von 1991 bis 2006 geringfügig von 7,5 auf 10,8 Prozentpunkte angestiegen (s. Tabelle 6). Trotz der Ausweitung „atypischer“ Vertragsformen (Oschmiansky/Oschmiansky 2003) vertreten Struck u.a. (2006: 178, vgl. auch Köhler/Loudovici/Struck 2007: 402) die Auffassung, dass von einem „generellen Umbruch“ weg von langfristigen Beschäftigungsverhältnissen und hin zu Prekarität noch nicht gesprochen werden kann. Dessen ungeachtet –daran erinnert Dörre (2006: 188) – bewirkt der Einsatz von befristet Beschäftigten oder von Freilancern, auch wenn sie eine Minderheit darstellen, innerhalb eines Betriebes bereits einen Disziplinierungseffekt gegenüber Beschäftigten mit unbefristeten Arbeitsverhältnissen.

Tabelle 6.: Entwicklung von Formen atypischer Beschäftigung in Deutschland von 1991 bis 2005

Jahr	Beschäftigte Insgesamt	Teilzeitarbeit ¹⁾		Geringfügig Beschäftigte ²⁾		Leiharbeit ³⁾		Beschäftigte (ohne Auszubildende) Insgesamt	Befristet Beschäftigte (ohne Auszubildende)	
		Teilzeitarbeit in 1.000	Anteil an Beschäftigten	geringfügig Beschäftigte ³⁾ in 1.000	Anteil an Beschäftigten	Leiharbeit in 1.000	Anteil an Beschäftigten		befristet Beschäftigte in 1.000	Anteil an befristet Beschäftigten
1991	33.887	4.736	14,0			134	0,4	32.323	2.431	7,5
1992	33.320	4.763	14,3			136	0,4	31.891	2.495	7,8
1993	32.722	4.901	15,0			121	0,4	31.151	2.221	7,1
1994	32.300	5.122	15,9			139	0,4	30.958	2.322	7,5
1995	32.230	5.261	16,3			176	0,5	30.797	2.388	7,8
1996	32.188	5.340	16,6			178	0,6	30.732	2.356	7,7
1997	31.917	5.659	17,7			213	0,7	30.436	2.453	8,1
1998	31.878	5.884	18,5			253	0,8	30.357	2.536	8,4
1999	32.497	6.323	19,5			286	0,9	30.907	2.842	9,2
2000	32.638	6.478	19,8			339	1,0	31.014	2.744	8,8
2001	32.743	6.798	20,8			357	1,1	31.176	2.740	8,8
2002	32.469	6.934	21,4	4.100	12,6	336	1,0	30.904	2.543	8,2
2003	32.043	7.168	22,4	5.533	17,3	327	1,0	30.513	2.603	8,5
2004	31.405	7.168	22,8	6.466	20,6	400	1,3	29.822	2.478	8,3
2005	32.066	7.851	24,5	6.492	20,2	453	1,4	30.470	3.075	10,1

1) jeweils April

2) jeweils Ende Juni

3) Mini-Jobs auf 400€ Basis

Quelle: Keller (2008): 339, Statistisches Bundesamt, F 1, Reihe 4.1.1., verschiedene Jahrgänge

Im internationalen Vergleich dominieren trotz des leichten Prekarisierungstrends in Deutschland noch Formen interner gegenüber externer Flexibilisierung²⁰ (Keller 2008: 341), auch wenn letztere an Bedeutung gewonnen haben

20 Bei interner Flexibilisierung rekurrieren Manager nicht auf den externen Arbeitsmarkt, sondern verändern Arbeitszeiten, -entgelte oder –qualifikationen der vorhandenen Beschäftigten. Externe Flexibilisierungsformen betreffen vornehmlich Einstellungen und Entlassungen, aber auch Befristungen oder den Einsatz von Leiharbeit und Transfergesellschaften.

(Köhler/Loudovici/Struck 2007: 402). Einen wichtigen Hintergrund für die Struktur der Arbeitsverhältnisse bildet dabei die „sozialstaatliche Absicherung des Lohnarbeitsverhältnisses“ (Baethge/Bartelheimer 2002: 29). Sie federt Risiken wie Erwerbsunfähigkeit, Krankheit, Arbeitslosigkeit und Alter ab und ermöglicht mithilfe von Transferzahlungen die mittelfristige Beibehaltung relativer Einkommenspositionen. Das deutsche System der Transferzahlungen²¹ zeichnete sich dabei im Vergleich zur aktiven Arbeitsmarktpolitik in Schweden lange durch eine stärkere „Passivierung“ von aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Personen aus, während im schwedischen Modell das Ziel der Wiederbeschäftigung einen höheren Stellenwert genießt. So kennzeichnen auch Muffels u.a. (2014: 109) den deutschen Arbeitsmarkt der Jahre 2005 bis 2007 als einen, der eine vergleichsweise geringe Flexibilität von Übergängen zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit, aber eine hohe Sicherheit von Übergängen bereitstelle. Eine bedeutende Rolle haben in der Vergangenheit Frühverrentungsregelungen gespielt, die unter bestimmten Bedingungen einen zwischen Betriebsrat, Management und Beschäftigten konsensuell ausgehandelten Personalabbau ermöglicht haben (vgl. Teipen 2003). Solch eine neben Frühverrentungen auf Kurzarbeit und Einstellungssperren setzende betriebliche Politik war seit den 1970er Jahren auf die Interessen von Stammbelegschaften orientiert und sicherte insbesondere Großunternehmen ein hohes Maß an interner Flexibilität sowie die „weitgehend konfliktfreie Bewältigung von sehr großen Anpassungen“ (Lutz 2007: 91, vgl. auch Sengenberger 1987).

III.1.2. Schweden

Wenngleich die industriellen Beziehungen Schwedens in der VOC-Diskussion zunächst eher als koordiniert, denn als liberalökonomisch betrachtet wurden, wird in jüngster Zeit argumentiert, Schweden nehme eine Zwischenposition zwischen beiden Idealtypen ein (Edlund/Grönlund 2008, Hassel 2008). Im Vergleich zum sozioökonomischen Modell Deutschlands zeichnet sich Schweden in der Tat durch einige graduelle Unterschiede aus. Diese beziehen sich hinsichtlich des in dieser Arbeit interessierenden Fokus²² auf die Art und Weise der politischen Koordination, das stärkere Gewicht von Gewerkschaften aufbauend auf die branchenübergreifend höhere Gewerkschaftsdichte um die 80% (Blanchflower 2007) und eine andere inhaltliche Ausrichtung der Sozialpolitik. Der hohe gewerkschaftliche Organisationsgrad wird zum Teil durch das sog. Gent-System unterstützt, mithin die „(wahrgenommene(n)) Einheit von Arbeitslosenkassen und Gewerkschaften“ (Bandau 2018: 99). Lippert/Jürgens (2012:

21 Im Unterschied zum schwedischen Modell werden die Sozialversicherungen in Deutschland vornehmlich aus Beiträgen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern finanziert.

50) bezeichnen „drei Elemente – solidarische Lohnpolitik, aktive Arbeitsmarktpolitik und zentrale Verhandlungen“ als „die Meilensteine des traditionellen schwedischen Systems“. Diese werden im Folgenden genauer erläutert. Im Folgenden werden für Schweden einige Unterschiede zu den industriellen Beziehungen in Deutschland herausgearbeitet, bevor am Ende dieses Abschnitts die Frage der Einordnung in eine Typologie behandelt wird.

Kollektives Arbeitsrecht, Rolle des Staates und Gewerkschaftsstruktur

Die schwedische Gewerkschaftsorganisation auf betrieblicher Ebene wird durch das kollektive nordische Arbeitsrecht gestärkt, welches sich nicht wie in Deutschland auf die einzelnen Beschäftigten als juristische Einheiten, sondern auf Gewerkschaften und ihre Arbeitsplatzorganisationen bezieht (vgl. Kjellberg 1993). Des weiteren hat – bezogen auf die Akteursstruktur – der Staat bis heute eine aktiver Rolle als in Deutschland, wo das Prinzip der Tarifautonomie gilt; die tripartistischen Tarifverhandlungen in Schweden sind durch eine klassisch-korporatistische Interaktion zwischen Staat und Gewerkschaften gekennzeichnet (vgl. Traxler/Blaschke/Kittel 2001: 302f).

Im Unterschied zum deutschen dualen System der industriellen Beziehungen ist das schwedische zudem ein sog. „single-channel-system“, in dem die Gewerkschaftsorganisationen auf der betrieblichen Ebene über die Branchengewerkschaften bis hoch zur zentralen Ebene der großen Gewerkschaftsverbände direkt in ein hierarchisch strukturiertes System von verteilten und von oben nach unten abgestuften Zuständigkeiten eingebunden sind und über diese unterschiedlichen Ebenen hinweg zusammenwirken. Hierdurch wird ein ineinander greifen von „zentraler Koordinierung und dezentralen Verhandlungen“ (Dølvik 2009: 10) ermöglicht, wobei in den letzten Jahren die Dezentralisierung durchaus zugenommen hat, aber eben zentral gesteuert (ebd.: 13). Mithilfe flexibler lokaler Anpassungen an die spezifische Situation jeweils einzelner Unternehmen sollte und konnte das Risiko von Arbeitskonflikten vermieden werden.

Tarifpolitik

Die zentral organisierten Gewerkschaften in Schweden setzten eine solidarische Lohnpolitik mit geringen Entgeltunterschieden durch (vgl. Schettkat 1998: 215). Das schwedische Entgeltsystem ist im internationalen Vergleich betrachtet vergleichsweise egalitär, weist dabei aber eine „verhaltene(n) Flexibilisierung“ (Ganßmann/Haas 2001: 236) auf.

Die kollektive Tarifpolitik in Schweden ist arbeitsteilig entlang der unterschiedlichen Ebenen der gewerkschaftlichen Organisation organisiert. Dabei gelten zentrale Verhandlungsergebnisse und „Grundlohnerhöhungen“ als verbindlicher Rahmen, innerhalb dessen branchenbezogene und schließlich auf dieser Basis wiederum unternehmensbezogene Vereinbarungen getroffen werden können (Dølvik 2009: 13). Bis zum Ende der 1980er Jahre war die nationale Ebene dreißig Jahre lang die zentrale Ebene der Tarifpolitik. Mittlerweile hat die Branchenebene an Bedeutung gewonnen und dient als wichtigste Basis etwa in Bezug auf Rentabilitäts- oder Produktivitätskriterien, auf die indessen ergänzende Tarifverhandlungen auf einer niedrigeren lokalen Ebene aufbauen können und müssen. Reallohnerhöhungen werden hingegen immer weniger auf der Branchenebene vereinbart (Stokke 2008: 9). Stattdessen geben die Branchenvereinbarungen zunehmend lediglich Mindestentgelte oder Mindestprozentsätze für gruppen- oder individuenbezogene Lohnerhöhungen vor. Sehr verbreitet ist in den zentralen Vereinbarungen das sog. stupstock (wörtlich Hengers- oder Richtblock), also ein Sicherungsmechanismus für den Fall, dass die lokalen Tarifverhandlungen scheitern. In dieses „Zwei-Säulen-Modell“ können im Übrigen auch individuelle Lohnverhandlungen integriert werden.

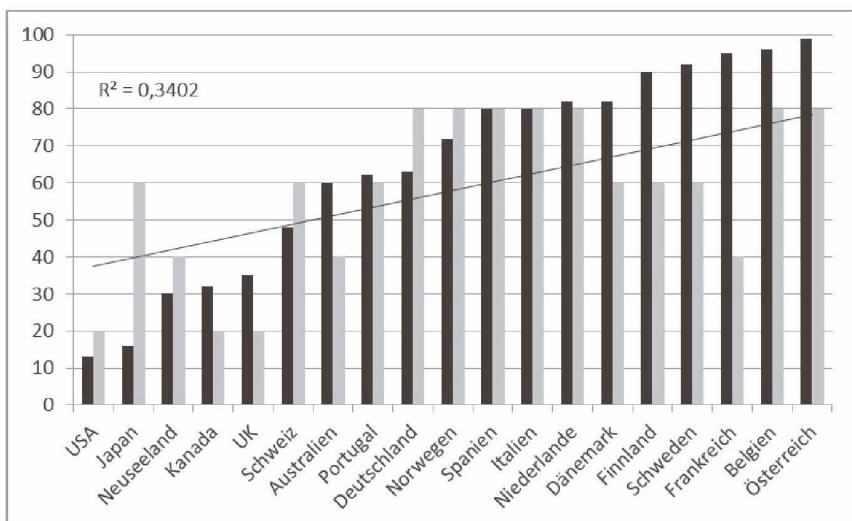
Bei der Beurteilung der Rolle branchenbezogener Tarifpolitik in Schweden muss man des Weiteren wissen, dass die Ergebnisse der branchenweiten Verhandlungen in Schweden mithilfe des Prinzips der Musterlohnverhandlungen (pattern bargaining) koordiniert werden. In der Regel wird eine Norm in einer Branche, beispielsweise dem verarbeitenden Gewerbe, zuerst ausgehandelt, und die anderen Branchen folgen ihr. Der Anteil der Tariferhöhungen, der auf der Branchenebene festgelegt wird, weicht dadurch zwischen den beteiligten Branchen nicht voneinander ab. In den neun Verhandlungsrunden zwischen 1990 und 2012 sind zwar insgesamt sieben Mal einzelne Branchen wie etwa der Einzelhandel und das Hotel- und Gaststättengewerbe diesem Muster nicht gefolgt (Ibsen 2014: 9.). Dies geschah allerdings immer nur, weil dort jeweils stärkere Entgeltanhebungen ausgehandelt worden waren. Die horizontale Koordination der Branchentarifverhandlungen ist dadurch in keiner Weise ausgehebelt worden (ebd.).

Dølvik (2009: 13) beschreibt die ökonomische Anreizstruktur des schwedischen Verhandlungssystems für die betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen folgendermaßen: Es wird „somit das gewerkschaftliche Engagement gestärkt, gewinnsteigernde Veränderungen und Umstrukturierungen zu unterstützen, da das Recht auf zusätzliche lokale Verhandlungen ... den entsprechenden Gewerkschaften einen Anteil im Rahmen einer gemeinsamen ‚Gewinnbeteiligung‘ gewährt“. Dieses abgestufte System hat zur Folge, dass nur bei sieben Prozent der Beschäftigten das Entgelt einzig und allein auf der Branchenebene festgelegt wird (Fulton 2007). Vielmehr ist unterhalb der Branchenebene ein zusätzli-

cher Aushandlungsspielraum für Produktivitätskoalitionen zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten gegeben, der zunehmend genutzt wird (vgl. auch Stokke 2008).

Dass betriebliche Lohnverhandlungen nicht losgelöst von den zentral koordinierten stattfinden, dafür sind nach Stokke (2008) zwei Bedingungen entscheidend: zum einen eine hohe Gewerkschaftsdichte auch in kleineren Unternehmen und zum zweiten das „single-channel“-System der Gewerkschaftsorganisation. Neben den organisatorischen Unterschieden im Vergleich zum deutschen System der Tarifpolitik ist die Rate der Abdeckung durch Tarifverträge höher als in Deutschland. In Schweden waren im Jahr 2010 mehr als 90 Prozent der Beschäftigten durch Tarifverträge abgedeckt – im Vergleich zu 64 Prozent in Deutschland (Schröder 2014: 27).

Abbildung 4.: Anteil von Beschäftigten mit Tarifvertrag (schwarz) und Ebene der Lohnaushandlung (grau)

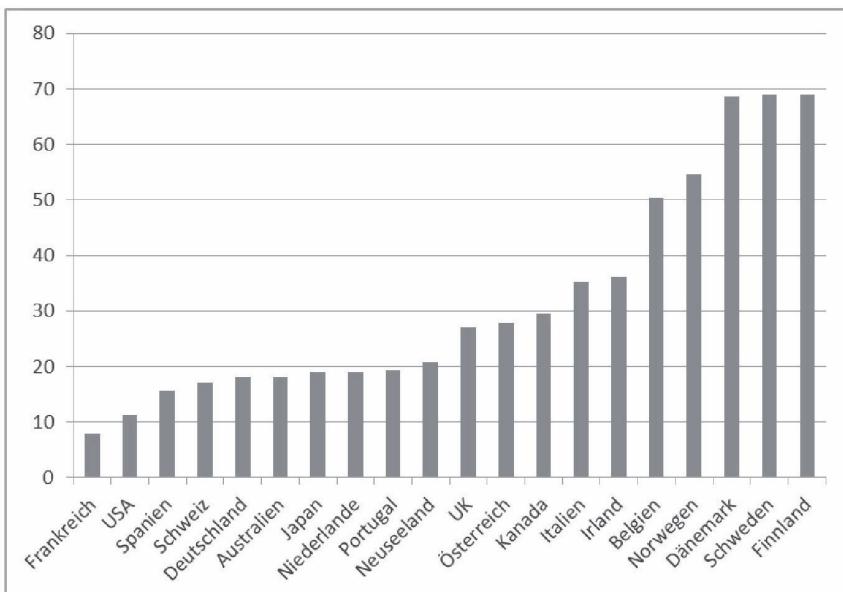


Quelle: Venn (2009: 16ff.) und ICTWSS 2011, dann Daten für 2010.

Welche Erklärungen lassen sich für diesen umfassenderen, auf mehr Branchen gerichteten Einfluss der schwedischen Gewerkschaften finden? In der Literatur wird häufig auf das Ghent-System verwiesen, der Selbstverwaltung der Arbeitslosenversicherung durch Gewerkschaften. Das Ghent-System hat in der Vergangenheit eine gewichtige Rolle bei der Aufrechterhaltung hoher Mitglied-

schaftszahlen gespielt. In den 70er und 80er Jahren wies Schweden seine höchste Gewerkschaftsdichte auf. In Schweden sind die gewerkschaftlichen Organisationsgrade trotz leichter Rückgänge lange sehr hoch geblieben (knapp unter 70% im Jahr 2011, vgl. Schröder 2014: 29).

Abbildung 5.: Gewerkschaftlicher Organisationsgrad



Quelle: ICTWSS 2013, Daten für 2011; für Dänemark, Portugal, Spanien, Schweiz, UK: Daten für 2010.

Aus der Sicht skandinavischer Beobachter (vgl. Stokke 2008: 14) erscheint das duale System der Arbeitsteilung zwischen Gewerkschaften und Betriebsräten, wie es in Deutschland etabliert ist, prinzipiell weniger geeignet für ein integriertes „Zwei-Säulen“-Modell im Bereich der Tarifverhandlungen: denn hier werde die Verhandlungsmacht von der zentralen Ebene nicht intern wie in Schweden an lokale Gewerkschaftsorganisationen, sondern an eine andere Funktionseinheit, nämlich Betriebsräte, delegiert. Für das skandinavische „Zwei Säulen“-Modell zentraler und dezentraler Tarifverhandlungen gelte hingegen: „collective agreements at different levels are ordered in a strict hierarchy“ (ebd.: 15). Eine Dezentralisierung sei unter diesen Bedingungen auch

nicht wie in Deutschland mit einer Schwächung von Tarifverhandlungen auf der Branchenebene gleichzusetzen.

Mitbestimmung

Schwedische Gewerkschaften haben schon seit langem Strategien der Mitbestimmung verfolgt (Korpi 1983). Die Mitbestimmung in Schweden ist seit 1976 in einem Rahmengesetz geregelt. Es gibt ebenso Arbeitnehmervertretungen in Aufsichtsräten und in Gremien auf der Konzernebene (Dølvik 2009: 12). Die betriebliche Mitbestimmung erfolgt allerdings nicht wie in Deutschland durch Betriebsräte, sondern durch betriebliche Gewerkschaftsvertretungen.

In den Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und Unternehmen geht es nicht nur um reine Tarifpolitik, sondern „Themen der Umstrukturierung, der beruflichen Bildung, der Produktivität“ werden ebenso einbezogen (Dølvik 2009: 11). Auf der Mikroebene der Betriebe haben die Gewerkschaften in diesen Fragen der Gestaltung der Arbeitsprozesse, der Steigerung der Arbeitsplatzflexibilisierung und der Verbesserung der Qualifikationen traditionell eng mit dem Management zusammengearbeitet (Dobbin/Boychuk 1999). Insofern befinden sich die starken kollektiven Strukturen in Schweden nicht in einer Frontstellung zu „individualisierten Human-Ressource-Management-Ansätzen“ (Dølvik 2009: 13), sondern haben deren Einführung paradoxe Weise eher erleichtert. Die Strategie, Gewerkschaften „durch Human Resource Management-Aktivitäten ... aus dem Unternehmen zu halten“ entspricht eher dem US-amerikanischen Kontext und wird in einschlägigen BWL-Lehrbüchern „für den europäischen Kontext, der von ausgeprägten strukturellen Partizipationsmustern der Arbeitnehmer mit historischen Traditionen geprägt ist“, als nicht zutreffend erachtet²² (Oechsler 2010: 29).

Arbeitsverhältnisse: Befristungen, Fluktuation

Gleichwohl ist eine der wesentlichen Grundlagen gewerkschaftlichen Einflusses, die gewerkschaftliche Organisationsdichte und damit auch die Beitragseinnahmen, von einem leichten Rückgang bedroht. Die Gründe hierfür liegen zum einen in der Zunahme befristeter Arbeitsverträge (s. u.) sowie zum anderen in

22 Diese Diagnose müsste dann auch für Deutschland gelten, wobei empirisch nicht auszuschließen ist, dass sich gerade Manager in kleineren Computerspielfirmen von solchen US-amerikanischen Strategien inspirieren lassen.

der Einschränkung des Ghent-Systems und der Erhöhung der Mitgliedschaftsbeiträge nach der Ablösung der letzten sozialdemokratischen Regierung. Die Erhöhung des Anteils befristeter Arbeitsverträge wirkt sich auch auf die Gewerkschaftsdichte aus, da unter befristet Beschäftigten der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder geringer ist. Unter ihnen sind – für schwedische Verhältnisse – „nur“ 53 Prozent gewerkschaftlich organisiert – im Vergleich zu über 80 Prozent der Beschäftigten mit unbefristeten Arbeitsverträgen (Engblom 2008: 138).

Der Kündigungsschutz ist in Schweden prinzipiell vergleichsweise rigide und beschränkt sich nicht nur auf unbefristete, sondern schließt auch befristete Arbeitsverträge – zumindest bis zum Vertragsende – mit ein. Hinsichtlich befristeter Arbeitsverträge hat die schwedische Gewerkschaftsbewegung lange die Position vertreten, diese grundsätzlich zu akzeptieren, sie aber einzuschränken und den Übergang in unbefristete Verträge zu unterstützen (Engblom 2008: 134). Um dieses Ziel zu erreichen, haben die Gewerkschaften eine Gesetzgebung befürwortet, die Gründe, die Befristungen rechtfertigen, genau spezifiziert und die Dauer von Befristungen sowie die Anzahl von Beschäftigten limitiert.

Seit Juli 2007 ist die befristete Einstellung von Beschäftigten dennoch erheblich liberalisiert worden: In den seitdem möglichen befristeten „At-Will“-Arbeitsverträgen brauchen Arbeitgeber keinen Grund für eine Befristung mehr anzugeben²³ (Engblom 2008). Zwei bis dahin zwingende Rechtfertigungsgründe, dass nämlich eine Befristung entweder aufgrund der speziellen Art einer temporär zu verrichtenden Arbeitsaufgabe mit entsprechenden Spezialkenntnissen oder durch eine kurzzeitige Auslastungsspitze des Arbeitgebers unbedingt erforderlich sei, entfallen hierdurch. Diese Arbeitsgesetzgebung in Schweden ist allerdings in dem Sinne nur semi-rechtsverbindlich, als Abweichungen durch Kollektivvereinbarungen festgelegt werden können (ebd.: 146); denn die wichtigsten Einschränkungen im Hinblick auf den Einsatz befristet Beschäftigter werden in Schweden im Rahmen von Kollektivvereinbarungen ausgehandelt. Solche Abkommen müssen durch die zentrale Gewerkschaftsorganisation ausgehandelt werden; die lokalen Gewerkschaftsgremien haben nicht die Befugnis, mit einzelnen Arbeitgebern die gesetzliche Rechtsprechung zu verändern. In der Vergangenheit hat sich immer wieder gezeigt, dass hierdurch die Umsetzung solcher Reformen wie derjenigen von 2007 entscheidend beeinflusst werden konnte. Dennoch hat die erwähnte Reform – so lautet das Fazit

23 Allerdings sind Kettenverträge beim selben Arbeitgeber nicht erlaubt. Befristungen dürfen innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren zwei Jahre nicht überschreiten, wobei keine Ausnahmen für kleine Unternehmen vorgesehen sind. Die Länge dieses Zeitraums ist von der neuen, konservativen Regierung in Schweden durchgesetzt worden, die nach den Wahlen im Herbst 2006 gebildet wurde, und wird von den Gewerkschaften kritisiert.

Engbloms (2008: 149) – negative Auswirkungen auf die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften.

Welche genaueren empirischen Strukturaussagen können nun zu den stark durch gewerkschaftliche Verhandlungspartner mit gestalteten Arbeitsverhältnissen in Schweden getroffen werden? Insgesamt war Schweden – bei einem robusten Wirtschaftswachstum über dem EU-Durchschnitt – erfolgreicher als Deutschland im Erreichen und Halten von hohen Erwerbstätigkeitsraten. Das schwedische Beschäftigungsmodell war dabei in der Vergangenheit trotz des starken Gewichts von Kollektivvereinbarungen durch Job-Turnover-Raten gekennzeichnet, die zwischen dem hohen US-amerikanischen Niveau und kontinentaleuropäischen Ländern lagen. Die hohe Arbeitsplatzmobilität, die eine schnelle Wiederbeschäftigung im Falle von Arbeitsplatzabbau ermöglicht, wird zusammen mit der komprimierten Entgeltstruktur als einer der plausiblen Erklärungsfaktoren für die geringe Volatilität der Erwerbseinkommen zwischen 1985 und 2003 vermutet (Hällstein/Korpi/Tåhlin 2010: 185). Ursache hierfür könnten wiederum die koordinierten Lohnverhandlungen und die aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen (s.u.) sein.

Allerdings ist der Anteil von befristeten Arbeitsverträgen in Schweden innerhalb der 1990er Jahre beachtlich angestiegen, und zwar um über die Hälfte von 10 Prozent zu Anfang der 1990er auf 16 Prozent der Gesamtbeschäftigung am Ende der 1990er (vgl. Holmlund/Storrie 2002), und lag bei 17 Prozent im Jahr 2006 (Engblom 2008: 136). Bereits im Jahr 2005 überstieg dieser Anteil sogar den EU-Durchschnitt (ebd.). Ein Großteil der befristeten Arbeitsverträge betrifft in Schweden Frauen, insbesondere junge Frauen, jüngere Beschäftigte sowie AusländerInnen.

Rehn-Meidner-Modell und System der sozialen Sicherung

Konstitutiv für die industriellen Beziehungen sind zudem einige unmittelbar hiermit zusammenhängende wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Strategien. Bereits in Reaktion auf die Weltwirtschaftskrise der 1930 Jahre waren die Sozialdemokraten in Schweden dazu in der Lage gewesen, einen gesellschaftlichen Konsens herzustellen, der eine Politik der Umverteilung mit einer ausdrücklichen Marktorientierung vereinte (Boyer 2015: 140). Eine als Rehn-Meidner-Modell bekannte, explizit produktivitätsorientierte Hochlohnpolitik wurde später als makroökonomische Strategie in Schweden verfolgt, die nach dem Prinzip der „kreativen Zerstörung“ eine Restrukturierung weg von weniger rentablen und hin zu hochrentablen Unternehmen und Branchen unterstützen sollte (Dølvik 2009: 11). Becker (2008: 239) belegt für den Zeitraum von 1996

bis 2005, dass Schwedens Weg „zu Konkurrenzfähigkeit und Wachstum“ immer noch „über erhöhte Stundenproduktivität“ führt, während in den Jahren 2001 bis 2005 in Deutschland Lohnzurückhaltung geübt wurde. Indirekt seien – so die Einschätzung Beckers – die Lohnerhöhungen in Schweden zudem noch eher als in Deutschland mit keynesianischen Argumenten legitimierbar. Hier seien trotz der Dominanz einer neo-liberalen Wende auch nachfrageorientierte Lehren aus der 1990er Krise gezogen worden. Vor dem Hintergrund der beschriebenen Akteursstruktur überrascht es nicht, dass diese produktivitätsorientierte Strategie auch von den schwedischen Gewerkschaften mit beschritten und aktiv unterstützt wurde und diese ihr Augenmerk stärker als etwa in Deutschland auf zukunftsträchtige, neue Hightechbranchen gerichtet haben.

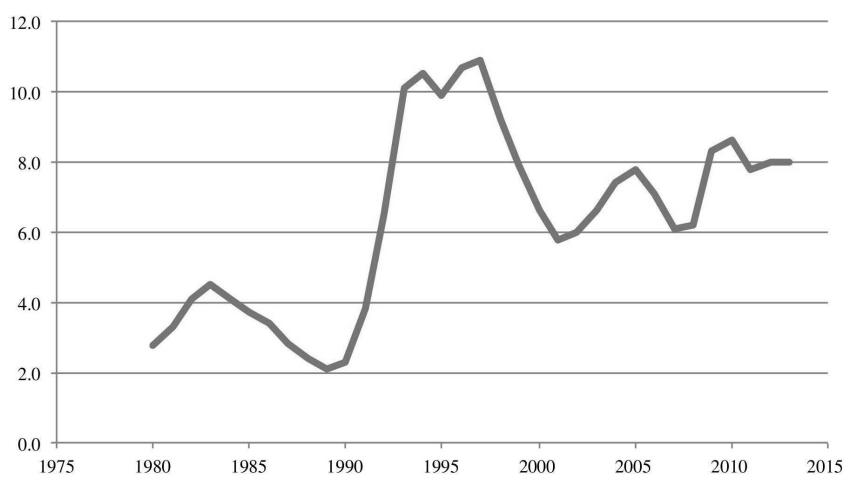
Auch das schwedische System der sozialen Sicherung darf in diesem Zusammenhang nicht unerwähnt bleiben. Im Unterschied zum deutschen System ist das schwedische ausschließlich steuerfinanziert, bietet dabei ein großzügigeres Niveau an Sozialschutz und ist stärker beschäftigungsorientiert als auf die Sicherung der vorhandenen Arbeitsplätze hin ausgelegt. Die Strategie der schwedischen Gewerkschaften war anders als in Deutschland nicht so sehr dem Ziel verhaftet, die Beschäftigung und damit auch den gewerkschaftspolitischen Einfluss an bereits bestehenden Standorten und in traditionellen Branchen zu sichern (vgl. Jürgens/Krzywdzinski 2006 zu Standortsicherungsvereinbarungen in der deutschen Automobilindustrie). Schwedische Gewerkschaften verfolgen demgegenüber stärker die Zielsetzung, die Beschäftigung in neuen zukunftsträchtigen Branchen zu fördern. Gesetzt wird dabei – ebenfalls rigoroser als in Deutschland – auf die Verbesserung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit²⁴, insbesondere mit Mitteln der Um- und Weiterqualifizierung entsprechend veränderter Qualifikationsbedarfe (Dølvik 2009: 11). Die langfristige Entwicklungsfähigkeit der Ökonomie wurde von den Gewerkschaften als die beste Strategie zur Sicherung von Beschäftigung angesehen. Diese Favorisierung von integrativen Formen des Übergangs anstelle von passiven Unterstützungsleistungen und sozialer Exklusion mache einen Kernbestandteil der schwedischen Arbeitsmarktpolitik aus – so Anxo/Niklasson (2009: 82; vgl. auch Gonäs/Larsson 2014: 413 f.).

24 Berntson/Näswall/Sverke (2010) zeigen in einer quantitativen Untersuchung von Angestellten in Schweden, wie sich die subjektiv wahrgenommene Beschäftigungsfähigkeit auf ihr Verhalten im Falle von ansteigender Beschäftigungsunsicherheit auswirkt. Gerade diejenigen, die sich selbst eine hohe „employability“ bescheinigen, reagieren mit höherer Wahrscheinlichkeit, indem sie das sich in einer turbulenten Situation befindende Unternehmen verlassen. Es bleiben hingegen eher diejenigen mit geringerer Beschäftigungsfähigkeit.

Die Krise in den 1990ern

Seit den 1970er Jahren waren in Schweden bereits auf der betrieblichen Ebene – in allmählicher Relativierung der Prinzipien einer solidarischen Lohnpolitik – flexiblere Lohnbestandteile ausgehandelt worden, die zu „einer verstärkten Lohndrift“ führten (Schettkat 1998: 235). Schweden befand sich seit den 1980er Jahren in einer Situation, in der die bisherige institutionelle Konstellation durchaus zur Disposition stand. Auslöser für die Krise lagen in der „Abgabenlast und dem verstärkten Wettbewerbsdruck“ (Schettkat 1998: 215). Im Gefolge der schweren Wirtschaftskrise zu Anfang der 1990er Jahre hatte das Land darüber hinaus mit einem bis dahin nicht üblichen Niveau an Arbeitslosenzahlen und zu kämpfen. In den frühen 1990er Jahren drohte die vormals stärker zentralisierte Koordinierung der Tarifverhandlungen zu erodieren.

Abbildung 6.: Die Entwicklung der Arbeitslosenrate in Schweden (in Prozent)



Quelle: Stenfors u.a. (2013: 73), basierend auf dem National Institute of Economic Research (Konjunkturinstitutet)

Das Arbeitgeberbündnis (SAF) stieg aus den sozialen Dialogen aus (Dølvik 2009: 13). Die Arbeitgeber übten erfolgreich dahingehend Druck aus, dass „Bargaining by national unions at industry level has increasingly replaced centralized agreements“ (Kjellberg 1993: 91; vgl. auch Hammerstrom/Maron 1995). Auch innerhalb der Gewerkschaften gab es in der Periode zwischen

1980 und 1995 uneinheitliche Vorgehensweisen und Konkurrenz. So befürchteten die Zweigorganisationen der Gewerkschaft LO, dass sie Mitglieder an die Angestellten-Gewerkschaften verlieren könnten, die traditionell eher zu einer stärkeren Entgeltdifferenzierung bereit waren (Anxo/Niklasson 2009: 90). Insbesondere innerhalb der Gruppe der Angestellten hat das Lohngefälle zugenommen (Stokke 2008: 20f). In Reaktion auf die Finanzprobleme „verringerten die Regierungen seit 1992 auch den Sozialschutz, wie die Anhebung des Rentenalters, die Einführung von Karenztagen in der Krankenversicherung und die Erhöhung des Eigenanteils bei ärztlichen Behandlungen und Rezepten zeigen“ (Schmidt 1998: 186). Trotz der ursprünglichen egalitären Ausrichtung der Sozialpolitik stieg in Schweden die Armutgefährdungsquote²⁵ von 9,5 Prozent im Jahr 2005 auf 14 Prozent im Jahr 2011, war aber immerhin noch niedriger als diejenige Deutschlands in Höhe von 15,8 Prozent (Förster u.a. 2014: 192).

Kategorisierung der industriellen Beziehungen in Schweden

Betrachtet man die einschlägige wissenschaftliche Literatur im Hinblick auf die Klassifikation des System der industriellen Beziehungen in Schweden, so überwiegen die Argumente derer, die im Gegensatz zu den „Varieties“-Vertretern die Unterschiede Deutschlands und Schwedens hervorheben. Die vielbeachtete Typologie Esping-Andersens (1990) klassifiziert Schweden ohnehin als sozialdemokratisches Wohlfahrtsregime – im Gegensatz zum konservativen Deutschlands. Selbstredend steht hier weniger das System der industriellen Beziehungen im Vordergrund der Betrachtung, sondern eher die vorherrschenden Prinzipien der sozialen Sicherung. Eine große inhaltliche Bedeutung wurde dabei egalitären Zielen beigemessen. Dies meint u.a. „Gleichheit insofern herzustellen, dass auch die Arbeiter in vollem Maße an den Rechtsansprüchen der Besergestellten Anteil hatten. ... Auf diese Weise kommen Industriearbeiter in den Genuss genau derselben Rechte wie Angestellte oder Beschäftigte des öffentlichen Dienstes“ (Esping-Andersen 1998: 45). Borrás u.a. (2015: 154) betrachten gesellschaftspolitische und ökonomische Begründungsmuster in den nordischen Ländern als ineinander greifend: Sie bezeichnen die tiefssitzende gesellschaftliche Überzeugung, dass es nicht notwendigerweise einen Trade-off zwischen dem Niveau an Sozialleistungen und Gleichheit auf der einen und der Wettbe-

25 Sie bemisst den „Anteil von Personen mit einem verfügbaren Äquivalenzeinkommen unter der Armutgefährdungsschwelle, die auf 60% des nationalen verfügbaren Median-Äquivalenzeinkommens (nach Sozialleistungen) festgelegt ist“ (Förster u.a. 2014: 192).

werbsfähigkeit auf der anderen Seite gebe, als einen gemeinsamen Ausgangspunkt der nordischen Länder.

Jochem (2010: 245) gehört zu den kritischen Vertretern derjenigen, die ein Verlassen des schwedischen Modells in der jüngsten politischen Vergangenheit diagnostizieren. Er schätzt den Wandlungsprozess des schwedischen Modells als so deutlich ein, „dass veränderte Machtkonstellationen die klassischen Institutionen nach und nach ihrer Geltung beraubten“. Andere konstatieren mit Blick auf die langfristige Entwicklung bis heute, dass die Anpassungen im schwedischen System der industriellen Beziehungen in sich kohärent blieben (Dölvik 2009: 11). Es handele sich immerhin um eine „ausgehandelte Flexibilität“ (Dölvik 2009: 10, ebenso Anxo/Niklasson 2009: 91), die typisch für die nordischen Modelle sei. Ein Systembruch sei nicht eingeleitet worden. Selbst die im Jahr „2006 an die Macht gekommene Mitte-Rechts-Koalition in Schweden (hat) ihre ursprüngliche Forderung nach einer Deregulierung des Arbeitsmarktes aufgegeben“ (ebd.: 14). Bandau (2018: 100) bewertet hingegen die „Reformbemühungen“ hinsichtlich der „Finanzierung des Arbeitslosengeldes“, des „Leistungsniveau(s)“ sowie der „Anspruchskriterien“ als eine „Aushöhlung“ des Gent-Systems, welches auch zu geringeren gewerkschaftlichen Organisationsgraden führen könne. Anxo/Niklasson (2009) argumentieren demgegenüber im Sinne der Kontinuität, dass die Periode von 1975 bis 1991 als eine Abweichung vom originalen schwedischen Modell, das in den 1950er Jahren entwickelt worden war, gelten könne, während seit 1994 eine wirtschaftliche und arbeitsmarktbezogene Erholung sowie eine erneute Hinwendung zu diesem ursprünglichen 50er-Jahre-Modell stattgefunden habe. Als bedeutende Faktoren für den Erfolg der Transformation sehen sie neben der Geld-, Steuer- und aktiven Arbeitsmarktpolitik auch die konstruktiven Veränderungen der Tarifpolitik hin zu dem mehrstufig zu koordinierenden System zwischen zentralen Vorgaben und gleichzeitigen branchenbezogenen sowie lokalen Verhandlungsspielräumen. In der Periode zwischen 1980 und 1995 hatten hingegen Tendenzen hin zu einer Dezentralisierung der Tarifpolitik überwogen.

Auch Edlund und Grönlund (2008) sehen Schwedens System industrieller Beziehungen in einer Zwischenstellung zwischen dem liberalen und dem kontinentalem, und zwar als Vertreterin eines typisch nordischen Regimes. Als ausschlaggebend hierfür betrachten sie eine geringe Abhängigkeit der Beschäftigten von einem einzelnen Unternehmen, die hohe Gewerkschaftsdichte und das starke Gewicht deliberativer Institutionen.

Edlund und Grönlund (2008: 255) haben auf der Grundlage des „European Social Survey“ des Jahres 2004 die gegenseitige Abhängigkeit zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten auf der Grundlage subjektiver Selbsteinschätzun-

gen²⁶ gemessen und finden hohe Abhängigkeitswerte im kontinentalen Regime, zu welchem u.a. Deutschland gehört. Die Werte, die die gegenseitige Abhängigkeit zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten im nordischen Regime messen, liegen hingegen nicht sehr weit von denen entfernt, die sie dem liberalen Regime zuordnen. In beiden Regimen, im nordischen und im liberalen, zeichnen sich die Arbeitsverhältnisse am häufigsten durch zwei Situationsbeschreibungen aus: erstens einer starken Arbeitsmarktmacht auf Seiten der Beschäftigten (weil sie nicht einfach zu ersetzen sind) und zweitens einer Situation, die durch starke gegenseitige Unabhängigkeit gekennzeichnet ist (bei leichter Ersetzbarkeit der Beschäftigten). Beide Konstellationen beruhen auf der Verfügbarkeit alternativer vergleichbarer Arbeitsplätze, welche sowohl im nordischen als auch im liberalen Regime gegeben ist. Dabei – und dies macht den Unterschied zum deutschen, kontinentalen Regime aus – weisen Edlund/Grönlund (2008: 258) nach, dass die hohe Gewerkschaftsdichte im nordischen Regime dazu beiträgt, die Abhängigkeit von Beschäftigten von einem einzigen Arbeitgeber zu reduzieren.

Das Kriterium der Betriebszugehörigkeitsdauer wiederum spricht eher für eine Annäherung an das kontinentaleuropäische Modell. Zwar war diese in Schweden traditionell geringer als in kontinentaleuropäischen Ländern, hat sich aber seit dem Beschäftigungseinbruch in den 1990er Jahren erhöht. Als Resultat dieses Veränderungsprozesses ergeben die Betriebszugehörigkeitsanalysen der 2004er-Studie ähnliche Werte für das nordische und das kontinentale Regime (Edlund/Grönlund 2008: 257).

Edlund/Grönlund (2008: 250) argumentieren des Weiteren, dass im nordischen Regime generell das Vorhandensein von deliberativen Institutionen ein hohes Gewicht besäße, welche Akteure zu kollektiven Diskussionen und Vereinbarungen ermutigten. Es handele sich damit um ein Koordinationsmodell, welches sich auf die Gewährung von Gewerkschaftsrechten und -verfahren konzentriere, während die starken Gewerkschaften auf der anderen Seite zu rigide gesetzgeberische Regelungen zu vermeiden suchten (ebd.: 260). Stattdessen haben sie für ihr Recht gekämpft, als maßgebliche Verhandlungspartner beteiligt zu sein. Edlund/Grönlund (2008) legen dar, dass die Gewerkschaften für eine vergleichsweise elastische und durch kollektive Vereinbarungen veränderbare Gesetzgebung gekämpft hätten. Auf diese Weise – nämlich durch die Möglichkeit der permanenten Neuaushandlung von Bedingungen – zeichne sich das nordische Regime sowohl durch langfristiges strategisches Handeln – kennzeichnend für koordinierte Marktkönomien – als auch durch raschen

26 Gemessen werden zum einen Antworten auf die Frage, wie schwierig es sei, einen gleich guten oder besseren Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber zu finden. Eine andere Frage lautet, wie schwierig es für den Arbeitgeber sei, ihn oder sie zu ersetzen.

Wandel aus, wie es für liberale Markökonomien kennzeichnend sei. Das nordische Regime sei damit insgesamt flexibler als das kontinentale Modell. Diese Sichtweise unterscheidet sich von der gesetzgebungsorientierten, die die OECD auf der Basis des Kündigungsschutz-Indexes (EPL) nahelegt.

Zusammenfassung

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass das schwedische System einige Merkmale aufweist, die eine deutliche Abgrenzung gegenüber dem deutschen System industrieller Beziehungen rechtfertigen. In erster Linie ist hier das stärkere Gewicht von Gewerkschaften zu nennen, welches über die traditionell gewerkschaftsnahen Branchen hinaus mehr Sektoren als in Deutschland abdeckt. Ein zweiter gewichtiger Faktor ist die Zielsetzung gewerkschaftlicher Politik, sich weniger an der Arbeitsplatzsicherheit, sondern eher auf die Beschäftigungsfähigkeit auch in neueren Branchen zu orientieren, die in starkem Ausmaß von der aktiven Arbeitsmarktpolitik flankiert wird. Diese Konstellation resultiert in Arbeitsverhältnissen, die zwar durchaus von einem graduellen Wandel hin zu mehr Befristungen gekennzeichnet sind, deren Bedingungen allerdings umfassender als in Deutschland von gewerkschaftlichen Verhandlungsstrukturen begleitet sind.

III.1.3. Polen

Polens Institutionensystem ist bekannter Maßen im Vergleich zu denjenigen von Westdeutschland und Schweden wesentlich tiefgreifenderen Veränderungen ausgesetzt gewesen. Es gehört zu den mittelosteuropäischen Transformationsökonomien, die in den 1990 zunächst mit äußerst geringen Wachstumsraten, einer umfassenden Restrukturierung, bedeutenden Arbeitsplatzverlusten und einer dramatischen Reduzierung der sozialen Sicherungssysteme konfrontiert waren (vgl. Morley 2007).

Tabelle 7.: Die Einordnung des System industrieller Beziehungen in Polen in die „Varieties-of-Capitalism“-Typologie nach Schröder (2014)

	wie koordinierte Marktkonomie	wie liberale Marktkonomie	„Dependent Market Economy“ (Nölke/Vliegenthart/ 2009)
Herkunft der Institutionen	Nicht national	Nicht national	Von multinationalen Konzernen
„Wissen und Fähigkeiten für industrielle Produktion“ (Schröder 2014: 148)	Qualifizierte Arbeitskräfte		
Beschäftigung	Kaum „hire and fire“		
Unternehmensmitbestimmung		Keine	
Tarifpolitik		Keine kollektiven Tarifverträge, Unternehmensebene	

Quelle: Schröder 2014: 147ff

Die Einordnung der mittelosteuropäischen Transformationsökonomien in die „Varieties-of-Capitalism“- und vergleichbare Typologien ist noch umstritten. Bohle/Greskowitz (2007) legen dar, dass diese Länder aus drei Gründen nicht in die Zweiertypologie von Hall und Soskice (2001) eingegliedert werden können: Erstens sei die Typologie für die wesentlich wohlhabenderen und einflussreicheren OECD-Länder entwickelt worden. Zweitens seien die osteuropäischen institutionellen Konfigurationen noch nicht konsolidiert und damit auch ihre Auswirkungen auf Unternehmensstrategien noch nicht erwiesen. Drittens sind hier die Wirkungen internationaler und transnationaler Einflussfaktoren noch ausschlaggebender als für die westeuropäischen Ökonomien. Schröder (2014) bilanziert die Diskussion um die Einordnung Polens, indem er sich weitgehend auf den Beitrag Nölkes und Vliegenharts (2009) stützt, die für einen „dritten Kapitalismustyp“ (Schröder 2014: 147) im Hinblick auf Polen argumentieren. Ausschlaggebend hierfür sei das starke Gewicht ausländischer Akteure, insbesondere multinationaler Konzerne, die jeweils in ihren polnischen Niederlassungen für sie günstige Institutionen aus ihrem Herkunftsland übernahmen. In Bezug auf die Beschäftigungsverhältnisse und die industriellen Qualifikationen²⁷ näherte sich Polen dem koordinierten Modell an, während das Fehlen von Mitbestimmungsstrukturen und branchenbezogenen Tarifverhandlungen

27 Die Einordnung des Bildungssystems ist hier stark auf industrielle Großunternehmen beschränkt. Vieles spricht eher für eine Hinwendung Polens zum liberalen Koordinationsmodell (s. Abschnitt II.II.2.).

lungen eher dem liberalen Modell entspräche. Diese Mischung und das erwähnte starke Gewicht ausländischer Akteure sprächen für Polens Einordnung als abhängiger Marktkökonomie.

Insbesondere in der Anfangsphase der Forschung über die Mittel- und Ost-europäischen Transformationsökonomien überwog eine skeptische Sichtweise, in der diese als peripherie (Bohle 2002) oder abhängige (King 2002) Kapitalismusvarianten analysiert wurden. In Analogie zur Verlagerung von Low-Cost-Produktionen aus den USA nach Nord-Mexiko und Zentralamerika wurden die Rolle ost- und mitteleuropäischer Länder als neue „Maquiladoras“-Standorte für Westeuropa gesehen (Musolek/Amin 1999). Damit verbunden wären entsprechend gleichbleibend niedrige Löhne, ungünstige Arbeitsbedingungen, eine geringe Bedeutung von Arbeitnehmerrechten und ein geringes oder höchstens mittleres Niveau an technologischer Leistungsfähigkeit. Die vergleichsweise geringen Bruttoinlandsprodukte pro Kopf (Knell/Srholec 2006) und auch patentbezogene Daten zur Innovativität polnischer Unternehmen (Borkowski/Marcinkowski 2008) markierten deutliche Rückstände gegenüber westlichen Ökonomien. Insbesondere im Bereich des Zugangs zu technologischen Lösungen, die auf dem neuesten Stand der Technik sind, und der Systeme des Technologietransfers – etwa zwischen Forschungs- und Entwicklungszentren und kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMUs) – gebe es noch erhebliche Innovations- und Wettbewerbsbarrieren (ebd.: 196). Allerdings gehört die polnische Wirtschaft mittlerweile zu den dynamischsten innerhalb der Europäischen Union. Das durchschnittliche jährliche Wachstum zwischen 1997 und 2007 betrug 5,4 Prozent, wobei sich in den Jahren 2001 und 2002 das Wachstum verlangsamte. Im Jahr 2006 wuchs das Bruttoinlandsprodukt sogar um 6,1 Prozent (Ost-West-Contact 2007: 26).

Niedrige Steuerniveaus, die geringe Größe des öffentlichen Sektors in den Ländern und eine geringe Gewerkschaftsdichte sprachen lange für eine Annäherung an liberale Marktkökonomien. Die Gewerkschaftsbewegung hat seit der Systemtransformation rasant an Bedeutung verloren (Kohl 2008: 2). Laut einer Umfrage des Public Opinion Research Centers (CBOS) erklärten sich im Jahr 2006 nur 14 Prozent der Beschäftigten²⁸ als Gewerkschaftsmitglieder (Lungwitz u.a. 2008: 231). Im Jahr 2010 waren 15 Prozent der Beschäftigten Mitglied einer Gewerkschaft (Dunin-Wasowicz/Pradelle 2014: 266).

28 Dabei gehörten fünf Prozent zur Solidarność, die sich bereits seit Mitte der 1980er als „unabhängige Gegen-Gewerkschaft“ etabliert hatte, vier Prozent zur OPZZ, der ehemals sozialistischen Gewerkschaft, und drei Prozent zum Gewerkschaftsforum FZZ, das 2002 „als dritter nationaler Dachverband mit dem expliziten Ziel parteipolitischer Neutralität gegründet“ wurde (Pleines 2009: 9).

Eine Studie von Edlund und Grönlund (2008: 257), welche u.a. Analysen des 2004er European Social Surveys zur Betriebszugehörigkeit heranzieht, zieht hingegen hieraus die Schlussfolgerung, Polen nehme insgesamt eine Zwischenposition zwischen dem kontinentalen und dem liberalen Regime ein. Borkowski/Marcinkowski (2008) schließen sich demgegenüber den Befürwortern der Konvergenzthese an, unter denen sich auch die Europäische Kommission befindet. Sie sehen seit dem EU-Beitritt Polens Entwicklung hin zum europäischen Modell für entschieden und damit die andere Alternative des Beschreibens einer asiatischen „Low cost“-Strategie für beendet an. Auch Jürgens/Krzywdzinski (2009: 39) diagnostizieren – allerdings begrenzt auf die polnische Automobilbranche – ein „eingeschränktes *high road*-Modell ...“, das von Spannungen gekennzeichnet ist, die in der gegenwärtigen, von Arbeitskräfteknappheiten, zunehmenden Arbeitskonflikten und politischen Auseinandersetzungen gekennzeichneten Situation aufbrechen“.

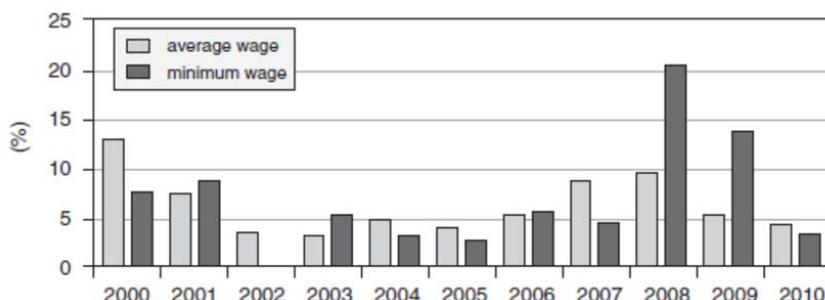
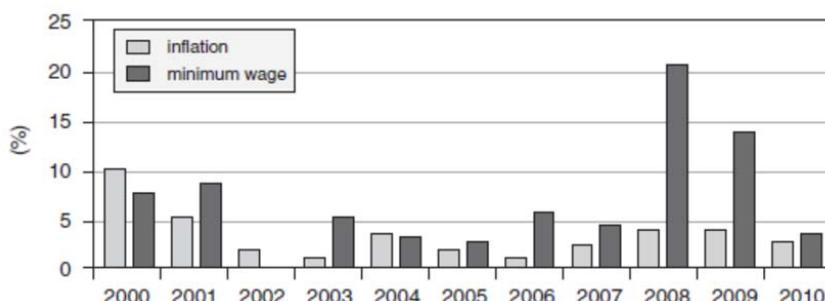
Andere beurteilen hingegen die Auswirkungen des EU-Beitritts auf Polen eher skeptisch. Meardi (2007) argumentiert, dass es nicht gelungen sei, ein Europäisches Sozialmodell in die neuen Mitgliedstaaten der EU zu exportieren. Im Gegenteil sei insbesondere die Umwandlung von EU-Direktiven in nationales Recht zu einer Verschlechterung von Arbeitsstandards etwa im Bereich der Überstundenzuschläge genutzt worden. Ein anderes Beispiel wäre die Umsetzung der EU-Direktive zur Gründung von Betriebsräten im Jahr 2006, die aber mit wesentlich geringeren Rechten als die polnischen Betriebsgewerkschaftsorganisationen ausgestattet sind. Zudem wird die Auffassung vertreten, die Ost-erweiterung der EU habe „das ökonomische Gefälle ... innerhalb der EU“ erhöht und die „länderübergreifende Einigungsfähigkeit“ als Voraussetzung für ein Europäisches Sozialmodell beschränkt (Lechevalier/Wielgoths 2010: 42).

Gegen eine Einordnung in das Modell der koordinierten Marktwirtschaft sprechen in der Tat unmittelbar vor und nach dem EU-Beitritt noch einige Faktoren. Drei wichtige Aspekte werden von Kohl/Platzer (2003a: 461) genannt. Sie diagnostizieren für die Phase seit 1989 in Polen die „überwiegend labilen und lückenhaften Vertretungsstrukturen auf betrieblicher Ebene, das z.T. deutliche Fehlen einer sektoral-überbetrieblichen, tariffpolitischen Gestaltungsebene und eine deutliche Dominanz des Staates, die auch den dreiseitigen Sozialen Dialog (Tripartismus) auf gesamtstaatlicher Ebene prägt“. Wegen des Nicht-Zustandekommens von Branchentarifverträgen blieb letztlich nur die „Erweiterung der staatlichen Lohnkontrolle“ (Deppe/Tatur 2002: 58), so dass in Polen dem Staat in den Tarifverhandlungen zumindest eine wichtigere Rolle als in

Deutschland zukam.²⁹ Ein tripartistisches Spitzengremium, welches allerdings „in sich labil erscheint“ (Kohl/Platzer 2003b: 209), war bereits im Frühjahr 1994 gegründet worden. In ihm sollte eine grundlegende Abstimmung über die Lohmentwicklung erfolgen. Die Rolle des Staates bei den Tarifverhandlungen wurde jedoch durch zwei Gegenkräfte immer wieder in Frage gestellt: Zum einen war „den Gewerkschaften besonders die staatliche Kontrolle der Lohmentwicklung ein Dorn im Auge“. Zum anderen wurden auch in der Gesetzgebung bereits Weichen in Richtung auf eine Tarifautonomie geschaffen (Krzywdzinski 2008: 193)³⁰. Ohne Branchentarifverträge galt allerdings „der staatlich fixierte Mindestlohn als Standardlohn“ (Kohl/Platzer 2003b: 468). Er betrug im Jahr 2003 annähernd 200,- €, „rund 40% des Durchschnittslohns“ (Voß/Wilke 2003: 15), im Jahr 2007 zwischenzeitlich nur noch 33% (Majchrowska/Zółkiewski 2012: 217). In den Jahren 2008 und 2009 wurde der Mindestlohn so stark erhöht, dass er danach wiederum 40% des Durchschnittslohns ausmachte. Innerhalb der Zeitspanne von 1999 bis 2011 ist der Mindestlohn um mehr als die Hälfte, nämlich von 650 auf 1.386 Złoty, angehoben worden und wies damit insgesamt eine höhere Steigerungsrate als das Durchschnittsentgelt auf (ebd.: 216). Hierbei ist zu berücksichtigen, dass der Durchschnittslohn in Polen sehr stark zwischen den einzelnen Regionen abweicht. Im Jahr 2010 erhielten 3,8 Prozent der Beschäftigten in Polen einen Mindestlohn (ebd.: 220). Mindestlöhne verteilten sich im Jahr 2004 überproportional häufig auf jüngere Beschäftigte in Unternehmen mit weniger als 19 Beschäftigten (ebd.: 221).

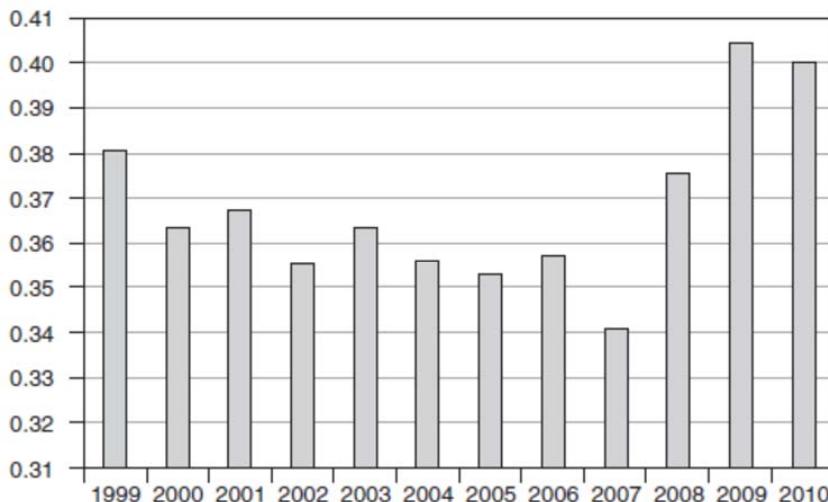
-
- 29 Auch die Tarifpolitik für Zeitarbeitskräfte wird in Polen von einem tripartistischen Gremium wahrgenommen, während in die Deutschland die Zeitarbeitsagenturen branchenweite und unternehmensbezogene Tarifvereinbarungen ohne Beteiligung des Staates aushandeln. In Schweden wiederum sind alle Aushandlungsebenen beteiligt: die staatliche, die branchenweite und die unternehmensbezogene (vgl. Arrowsmith 2009: 23).
- 30 Krzywdzinski nennt hier das Tarifvertragsrecht von 1993 und die Arbeitsrechtsreform von 1996.

Abbildung 7.: Anstieg des Mindestlohns, der Inflation und des Durchschnittslohns in Polen zwischen 1999 und 2010 (%)



Quelle: Majchrowska/Zółkiewski 2012: 218, basierend auf Daten des polnischen Ministeriums für Arbeit und Sozialpolitik (www.mpis.gov.pl) und von Eurostat

Abbildung 8.: Verhältnis des Mindestlohns zum Durchschnittslohn in Polen zwischen 1999 und 2010 (%)



Quelle: Majchrowska/Zółkiewski 2012: 218, basierend auf www.stat.gov.pl

Der Schwerpunkt des polnischen Tarifverhandlungssystems liegt gegenwärtig noch auf der dezentralen Ebene. Tarifpolitik wird kaum branchenbezogen, sondern vornehmlich von Unternehmen und Betriebsgewerkschaften gemacht, sofern letztere überhaupt vorhanden sind. 40 Prozent der Beschäftigten waren im Jahr 2006 zwar von Tarifvereinbarungen abgedeckt. Diese verhältnismäßig hohe Zahl³¹ bezieht sich allerdings zum größten Teil auf unternehmensbezogene Vereinbarungen. Nur drei Prozent der Tarifverträge waren überbetrieblich (Ministry of Labour and Social Policy 2007: 91). In diesen wenigen branchenbezogenen Tarifverträgen wurden – dies kann niemanden verwundern – auch höhere Löhne als in den unternehmensbezogenen Tarifverträgen ausgehandelt (s. Tabelle 8). Relevante Verhandlungen und Konflikte finden somit überwiegend in den Unternehmen statt.

31 Die Zahl des polnischen Arbeitsministeriums ist auch von daher hoch gegriffen, als hier aus der Betrachtung Unternehmen mit weniger als neun Beschäftigten ausgeschlossen sind. Würde man alle Erwerbstätigen als Grundgesamtheit zu Grunde legen, wäre die Abdeckungsrate durch Tarifverträge geringer.

Tabelle 8.: Entlohnung nach Typen von Tarifverträgen in den Jahren 2004 und 2006 in Polen

Entlohnung, basierend auf:	2004	2006
Überbetrieblichen (meist branchenbezogene) Vereinbarungen	108,3	117,5
Unternehmensbezogenen Vereinbarungen	101,5	107,8

Anmerkung: Entlohnung, die durch andere Regulierungen festgelegt wurde = 100

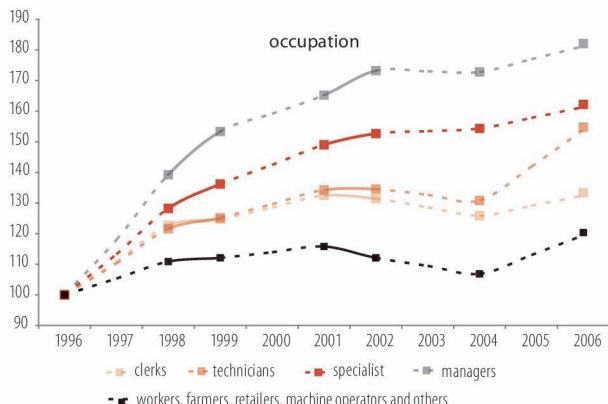
Quelle: Ministry of Labour and Social Policy (2007: 91), basierend auf SES-Daten, veröffentlicht von CSO

Es ist eine Auswirkung dieser dezentralen Struktur der industriellen Beziehungen, dass der Transformationsprozess in einer Arbeitsmarktstruktur resultiert, die „auf längere Zeit von tiefen sozialen Disparitäten und Exklusionen geprägt sein“ (Deppe/Tatur 2002: 58) wird. Dazu gehört eine „gestiegene Einkommensungleichheit“ (ebd.: 65).

In Polen fand beispielsweise zunächst eine zwischen gewerblichen Beschäftigten und Angestellten asymmetrische Entwicklung in der Tarifpolitik statt. Angestellte waren zu Beginn des Transformationsprozesses die Gewinner der Tarifentwicklung. Im Zeitraum von 1994 bis 1998 konnten Angestellte von überproportional hohen Einkommensanpassungen profitieren: die relative Entgeltposition der „professionals“ stieg um 6,7% an, die der „technicians and associate professionals“ um 2,2% und der „clerks“ um 5,8%. Die relative Entgeltposition der „Plant and machine operators and assemblers“ sank hingegen im selben Zeitraum um 3,6 Prozentpunkt (The World Bank 2001: 37). Die untenstehende Graphik zeigt jedoch, dass auch die Löhne der gewerblichen Beschäftigten und vergleichbarer Beschäftigtengruppen seit dem Jahr 2004 wieder im Steigen begriffen sind.

„Im Zuge der Transformationsrezession, des gestiegenen Kostendrucks auf die staatlichen Unternehmen und der Umbrüche in den Produktionsstrukturen“ (Deppe/Tatur 2002: 66) befand sich Polen zudem in einer tiefen Arbeitsmarktcrise. Dieses hatte zwei Konsequenzen, die im Zusammenhang dieser Studie von Relevanz sind.

Abbildung 9.: Durchschnittliche Bruttoreallohnzuwächse zwischen 1996 und 2006 in Polen (1996 = 100)



Quelle: Ministry of Labour and Social Policy (2007: 82), basierend auf Statistischen Jahrbüchern und SES, veröffentlicht vom CSO

Auf der einen Seite wirkte das ungeheure Ausmaß der noch zu staatssozialistischen Zeiten nahezu unbekannten Arbeitslosigkeit als eine Triebkraft für *Unternehmensgründungen*. Sog. neue Unternehmer gründeten kleine Start-up-Firmen, die durchaus eine ökonomische Dynamik in Gang setzen konnten. Im Jahr 2005 stellt das polnische Wirtschaftsministerium fest, dass sich seit der Systemtransformation die Anzahl der privatwirtschaftlichen Unternehmen außerhalb des landwirtschaftlichen Sektors als Resultat dieser Neugründungen verdreifacht hat (Ministry of Economy and Labour 2005: 25). Im Gegensatz zu Firmengründern aus den Reihen der ehemaligen Apparatschiks oder der alten Familieneigentümer konnten und mussten speziell neue Unternehmer aus Mangel an Alternativen Ressourcen mobilisieren, die etwa auf dem Schwarzmarkt oder von Millionen Auslandspolen erwirtschaftet worden waren (Borkowski/Marcinkowski 2008: 189).³² Lungwitz u.a. (2008: 229) berichten in ihrer Studie, dass kleine und mittelständische Unternehmen im Jahr 2006 50 Prozent des Bruttoinlandsprodukts erwirtschafteten und 71 Prozent der Arbeitsplätze bereit-

32 Es mangelt indes an Kooperationsstrukturen zwischen diesen KMUs – etwa im Sinne von Allianzen oder der Etablierung von Pools zur Bereitstellung von firmenübergreifenden Ressourcen.

stellten. Diese sind allerdings sehr klein: 95 Prozent aller polnischen Unternehmen beschäftigen weniger als 10 Personen.³³

Auf der anderen Seite sind aufgrund der schwierigen Arbeitsmarktlage Gewerkschaften, wo sie denn überhaupt vorhanden waren, „in den meisten Unternehmen und Sektoren unter einen extremen Druck zum *concession bargaining*“ (Deppe/Tatur 2002: 70) geraten. Von den Gewerkschaften war in dieser Situation ein weitreichendes Entgegenkommen hinsichtlich der Höhe der Arbeitsentgelte gefordert.

Die polnische Ökonomie war bekanntermaßen zu Beginn des Transformationsprozesses eindeutig ein Niedriglohnstandort: 1990 fielen die Reallöhne „in Polen im Zeichen der Schocktherapie... um 25 Prozent“ (Deppe/Tatur 2002: 64). So waren anfangs die im Vergleich zu Westeuropa niedrigeren Arbeitskosten neben der zunächst liberaleren Arbeitsregulierung und dem Ausbleiben von Arbeitskonflikten einer der Gründe für erhebliche Verlagerungen westeuropäischer Produktionsstätten nach Polen³⁴ (Pastore 2007), insbesondere in der Automobilbranche (Jürgens/Krywdzinski 2009). Nicht nur die Arbeitskonflikte nahmen jedoch nach dem EU-Beitritt im Jahr 2004 zu. Auch die Reallöhne haben sich seitdem stark erholt. Bereits im Jahr 1996 war der Effektivlohn nur mehr ca. halb so hoch wie in Portugal und Griechenland (Meller 1996: 22). In den Jahren 2006 und 2007 schließlich zwang der Umstand, dass seit dem EU-Beitritt im Jahr 2004 zwei Millionen Polen auf der Suche nach Erwerbsgelegenheiten ins Ausland abgewandert waren, Arbeitgeber zu Entgelterhöhungen, die im Schnitt acht bis zehn Prozent ausmachten (Borkowski/Marcinkowski 2008: 191). Die vergleichsweise starke Arbeitsmarktmigration in die EU-Länder wie Großbritannien, Irland und Schweden, die keine Mobilitätsbarrieren aufstellten (vgl. auch Hardy/Fitzgerald 2010), hatte zu einer Knappheit von Fachkräften in einigen Schlüsselsektoren und damit einem Ansteigen der Löhne geführt. Betrachtet man die aggregierten Arbeitsmarktdaten, so hatte Polen an dem Aufschwung, der sich in den meisten europäischen Ländern seit dem Jahr 2003 vollzog, und einer entsprechend sinkenden Arbeitslosenrate teil (s. Tabelle 9). Insofern konnte in Polen der bis zum Jahr 2002 noch andauernde Trend

33 In der Studie von Lungwitz u.a. wird zudem deutlich, dass KMUs in Polen – anders als in Deutschland – kaum exportorientiert sind. Unter den wenigen KMUs, die mehr als neun Beschäftigte haben, exportieren lediglich 10 Prozent der Betriebe ihre Produkte ins Ausland.

34 Weitere Gründe für Verlagerungen waren die gute Qualifikation der polnischen Arbeitskräfte, geringe Steuern, Subventionen für ausländische Direktinvestitionen und die Nähe zu den west-europäischen Produktmärkten.

steigender Arbeitslosigkeit³⁵ umgekehrt werden. Ausschlaggebend war, dass sich die Nachfrage nach Arbeitskräften erhöhte. Mit den steigenden Produktionskosten, die aus den Lohnzuwächsen resultierten, reduzierten sich indes auch die vorherigen Kostenvorteile polnischer Unternehmen erheblich.

Tabelle 9.: Die Arbeitslosenrate in Polen in den Jahren 2005 bis 2013

2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
17,9%	13,9%	9,6%	7,1%	8,1%	9,7%	9,7%	10,1%	10,3%

Quelle: Willa (2014: 47), Eurostat, Unemployment rate by sex and age groups – annual average (%).

Ein vergleichbarer Aufholprozess wie in Bezug auf die Lohnhöhe kann hingegen nicht im Bereich der Unternehmens- oder betrieblichen Mitbestimmung konstatiert werden, insbesondere nicht, wenn man die Mitbestimmung in Deutschland und Schweden als Vergleichsmaßstab heranzieht. In Polen sind Aufsichtsräte nur in Unternehmen vorhanden, „in denen der Staat nach der Privatisierung noch Minderheitsaktionär ist (derzeit in knapp 600 Betrieben)“ (Kohl/Platzer 2003a: 466). In diesen Unternehmen gibt es auch gewählte Vertreter der Arbeitnehmer in Aufsichtsräten, sofern sie mehr als 500 Beschäftigte haben.

Betriebsräte existieren ebenfalls nur in verbliebenen Staatsunternehmen (vgl. Kohl/Platzer 2003a: 463). Die Gewerkschaften haben in Polen nach dem Übergang in die Marktwirtschaft ein duales System der Interessenvertretung, wie es in Deutschland etabliert ist, abgelehnt und stattdessen ein „one channel“-System wie in Schweden über Betriebsgewerkschaften bevorzugt. Erst seit dem Jahr 2006, als die Europäische Richtlinie aus dem Jahr 2002 zur Etablierung von Informations- und Konsultationsrechten in nationales Recht umgesetzt wurde, können in alle Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten Arbeitnehmerräte gegründet werden. Nach Rode (2008: 3) wurden bis Ende 2007 „in etwa 2.000 der 8.000 berechtigten Betriebe Arbeitnehmerräte gebildet“. Sie haben allerdings eventuell „Vorstufe für die Gründung einer Gewerkschaftsorganisation“ nur die geringen Rechte, die die EU-Richtlinie vorsieht (ebd.). Eine gewerkschaftliche Repräsentanz ist eher in Großbetrieben als in Klein- und

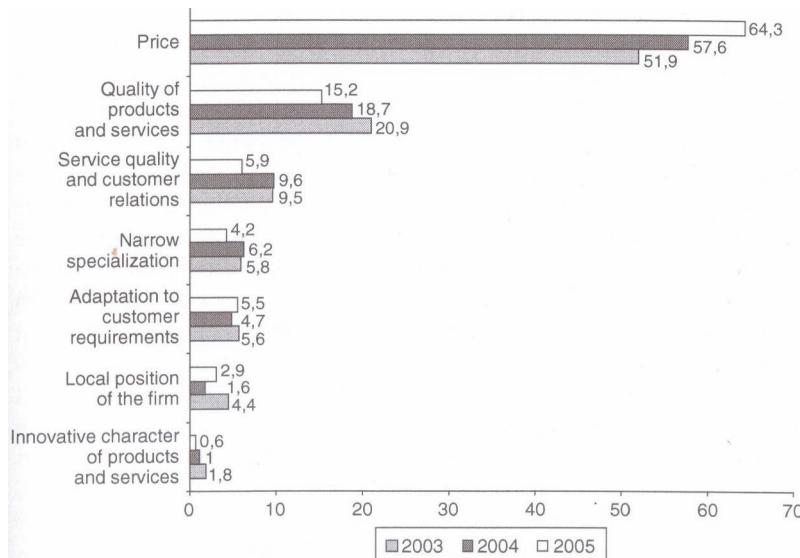
35 In Polen wurde im Jahr 1994 eine Arbeitslosenunterstützung eingeführt, die die regionale Mobilität der Arbeitslosen fördern sollte. In Regionen mit einem aufnahmefähigen Arbeitsmarkt können Arbeitslose bis zu 18 Monate lang Unterstützung erhalten, während die Arbeitslosenunterstützung in Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit auf sechs Monate beschränkt ist (Offe/Fuchs 2007: 28).

Mittelbetrieben vorzufinden (vgl. Kohl 2003; Bluhm 2007) – eine Tendenz, die grundsätzlich auch für Deutschland gilt.

Lungwitz u.a. (2008: 229) argumentieren jedoch, dass diese abwehrende Haltung gegenüber der Mitbestimmung noch stärker als in Deutschland auf eine „Low-Road“-Wettbewerbsstrategie³⁶ und einen Preiswettbewerb polnischer KMUs zurückzuführen ist. Während der Wettbewerb über Kostenvorteile für KMUs in Deutschland keineswegs die einzige Marktstrategie darstellt, sei dies bei der großen Mehrheit der KMUs in Polen bisher noch der Fall. In einer jährlichen Umfrage der Arbeitgeberorganisation Lewiatan unter 1.100 polnischen KMUs mit maximal 250 Beschäftigten war der Preisvorteil im Jahr 2005 der mit 64,3 Prozent mit Abstand am häufigsten genannte Faktor (s. Graphik unten). Die Qualität des Produktes betrachteten nur 15 Prozent der Unternehmen und den innovativen Charakter noch weniger – nämlich 10,6 Prozent – als entscheidend. Diese auffallende Kostenorientierung werde durch oftmals starke Abhängigkeiten entlang grenzüberschreitender Wertschöpfungsketten noch intensiviert. Polnische Unternehmen befürchteten, Aufträge an Konkurrenten aus Ländern mit niedrigeren Arbeitskosten zu verlieren. Kleine Unternehmen, die in Kostenvorteilen ihre Hauptchance sähen, wehrten aus diesem Grund rigoros alle Versuche ab, Gewerkschaften größere Aushandlungsspielräume einzuräumen und dadurch eventuell die Arbeitskosten erhöhen zu müssen.

36 Vgl. hierzu auch die Darstellung in (Jürgens/Krzywdzinski 2009: 38).

Abbildung 10.: Faktoren, die laut polnischen KMUs (max. 250 Beschäftigte) entscheidend für ihre Wettbewerbsfähigkeit sind (2003-2005)



Quelle: Lungwitz u.a. 2008: 233

Zu Anfang des Transformationsprozesses waren Verfahrensweisen für Verhandlungen von Gewerkschaftern auf der Ebene einzelner Betriebe nur sehr grob rechtlich festgelegt: „Laws merely establish minimum standards and basic conditions. There are hardly any detailed instructions with regard to the content of negotiations, procedures or institutional forms of conflict settling at workplace level“ (Hanke/Mense-Petermann 2001: 134). Konnten sich jedoch Betriebsgewerkschaften in einem Unternehmen etablieren, so hatten sie sehr weitreichende Rechte (vgl. Bluhm 2007: 92f):

1. Mitwirkungs- und Konsultationsrechte im Falle von Gruppenentlassungen;
2. Mitbestimmungsrechte u.a. im Bereich von Vergütungen, Gruppenarbeitsorganisation, betrieblichen Sozialfonds und bei der Prämienordnung;
3. ein Streikrecht bei Zustimmung der Hälfte der Belegschaft.

Es fanden sich zwar erste Anzeichen eines möglichen Wiedererstarkens der Gewerkschaftsbewegung in Polen (Mrozowicki/van Hoogtem 2008). Beispielsweise konnte die Gewerkschaft Solidarność seit 2005 einige Betriebsgewerkschaften in Greenfieldwerken auch von Zulieferern in der Automobilbranche

gründen (vgl. Jürgens/Krywdzinski 2009: 43). Allerdings verhindern die immer noch niedrigen aggregierten Organisationsgrade (s.o.) eine flächendeckende gewerkschaftliche Interessenvertretung in Betrieben, insbesondere nicht in KMUs und mit wiederum noch geringerer Wahrscheinlichkeit in solchen, die nach 1990 gegründet wurden: In Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten äußerten sich in der o.g. 2006er-Umfrage des Public Opinion Research Centers (CBOS) im Durchschnitt nur 8 Prozent als gewerkschaftlich organisiert, während es in der Kategorie mittelgroßer Unternehmen von 50 bis 249 Beschäftigten 14 Prozent und in Unternehmen über 250 Beschäftigten immerhin 25 Prozent waren (ebd.: 231). Im wachsenden Segment der Leiharbeitnehmer liegt der Organisationsgrad ohnehin bei null (vgl. Arrowsmith 2009: 21).

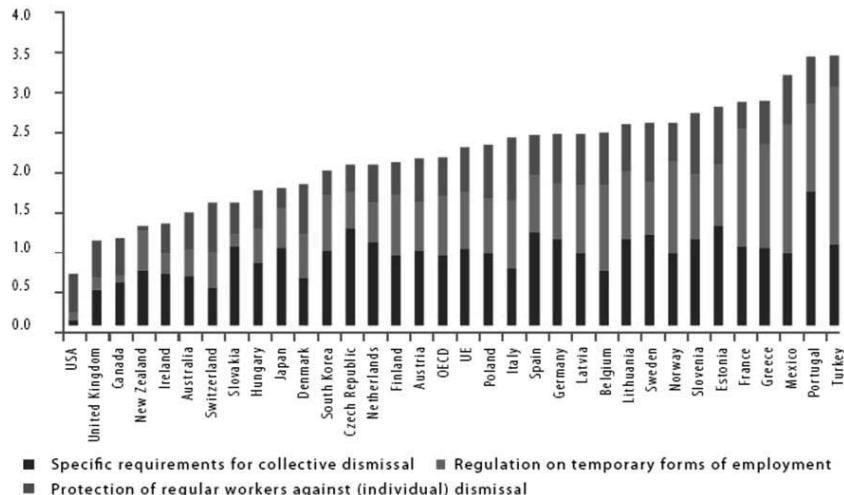
Bei Standorten europäischer Konzerne ist hingegen die Wahrscheinlichkeit größer, dass dort Eurobetriebsräte (EBR) vorhanden sind, in denen auch polnische Vertreter, teilweise mit Gästestatus, beteiligt werden. Von den 550 EU-Konzernen, die 2002 in den Beitrittsländern (einschließlich der Kandidatenländer Malta und Zypern) Standorte hatten, war in „60% der Fälle ein EBR eingerichtet, wovon etwa ein Viertel wiederum schon eine Beteiligung von Arbeitnehmervertretern (als formelle oder informelle Mitglieder) aus den Beitrittsländern aufweisen kann“ (Kohl 2003: 369). In Polen war die Gewerkschaft Solidarnosc „an den EBR besonders interessiert“, da man sich davon die „Etablierung einer supra-nationalen Diskussionskultur“ und bessere Möglichkeiten zur Informationsgewinnung „über die Unternehmensplanungen“ versprach (Tholen 2010: 88).

Hinsichtlich des Arbeitsrechts in Polen herrschen noch unterschiedliche Einschätzungen vor. Dies hängt naturgemäß davon ab, was genau gemessen wird. Auf der OECD-Skala der Rigidität des Kündigungsschutzes (EPL-Index) (s. u.) geht das polnische Arbeitsrecht immerhin bereits über das Regelungsniveau angelsächsischer Länder hinaus. Der Gdansker Verwaltungswissenschaftler Zientara (2008) vertritt sogar die Einschätzung, der polnische Arbeitsmarkt werde aufgrund der strikten Gesetzgebung zur Beschäftigungssicherung und der hohen Lohnnebenkosten zunehmend unflexibel. In dem von Kohl und Platzer (2007) entwickelten Index zu Arbeitsrechtsstandards befindet sich Polen hingegen im Hinblick auf die realen individuellen oder kollektiven Mitwirkungs- und Kontrollrechte noch weit abgeschlagen an drittletzter Position unter den Ländern der Europäischen Union.

Der OECD-Index (s. Graphik unten) berücksichtigt nationale rechtliche Regelungen hinsichtlich der Entlassung von Personal oder der Beschäftigung von Personen über befristete Verträge und Leiharbeit. Er misst nicht das Vorhandensein von Akteursstrukturen, die hier kontrollierend oder mit Mitbestimmungsrechten beteiligt sind, das tatsächliche Verhalten von Arbeitgebern in Reaktion auf solche Regelungen oder branchenbezogene Vereinbarungen. Gemes-

sen an diesem Index rangierte Polen im Jahr 2006 unterhalb von Deutschland und Schweden; das heißt, der Kündigungsschutz in Polen wird von diesem Index als weniger rigide eingestuft. Im Rahmen der VOC-Argumentation kann man also von diesem Index ausgehend zunächst feststellen, dass das polnische Arbeitsrecht weniger Barrieren gegen eine schnelle Umstrukturierung oder Entlassung von Personal vorsieht als in Deutschland und Schweden.

Abbildung 11.: Rigidität der Kündigungsschutzgesetzgebung gemessen anhand des EPL-Indexes in den OECD-Ländern und in ausgewählten europäischen Ländern im Jahr 2006



Anmerkung: „Specific requirements for collective dismissal“-Daten abweichend aus dem Jahr 2003

Quelle: Ministry of Labour and Social Policy (2007: 45) auf der Grundlage von OECD-Daten

Da es sich um einen zusammengesetzten Index handelt, der verschiedene Regulierungsaspekte in ihrer Gesamtheit zu messen versucht, können entsprechend einige Teilespekte aus dem Blickfeld geraten – insbesondere vor dem Hintergrund, dass einige Regelungen wie diejenige zur Leiharbeit und zur Arbeitszeit besonders rigide, die Regelungen befristeter Arbeitsverhältnisse allerdings besonders liberal sind. Die Regulierung von Leiharbeit ist in Polen sogar wesentlich restriktiver als in Schweden geregelt, was die Unternehmen allerdings nicht von ihrer Nutzung abhält (s.u.). Während in Schweden weder gleiche Rechte für Leiharbeitskräfte, Zugangsvoraussetzungen, eine Beschränkung der Ver-

tragsdauer bei einem Unternehmen oder in Bezug auf zugelassene Tätigkeiten festgesetzt sind, hier also überraschenderweise die Regulierung von Zeitarbeit im Vergleich der drei untersuchten Länder am liberalsten ist, existieren in Polen Beschränkungen in Bezug auf alle vier genannten Aspekte³⁷ (in Deutschland für zwei Teilebereiche: die rechtliche Gleichstellung gegenüber den regulär Beschäftigten und eine Beschränkung der Art der Tätigkeit für Leiharbeitskräfte) (vgl. Arrowsmith 2006). Auch die Arbeitszeitregulierung ist in Polen besonders rigide. Überstundenprämien waren, bis dass eine EU-Direktive dies veränderte, besonders hoch (nahezu 100 Prozent). Zudem mussten Überstunden bereits innerhalb eines verhältnismäßig kurzen Zeitraums von drei bis vier Monaten durch Freizeit ausgeglichen werden. Auf diese Weise wurde es Unternehmen erschwert, flexible Arbeitszeitmodelle wie etwa Arbeitszeitkonten einzuführen (Jürgens/Krywdzinski 2009: 41). Aufgrund der Probleme auf dem Arbeitsmarkt sind wiederum andere Regelungen im Sommer 2002 in Richtung auf eine Flexibilisierung und Senkung der Kosten für Unternehmen reformiert worden. Dazu gehört beispielsweise, dass es Unternehmen ermöglicht wurde, „wiederholt befristete Arbeitsverträge abzuschließen“ (Voß 2003: 6).

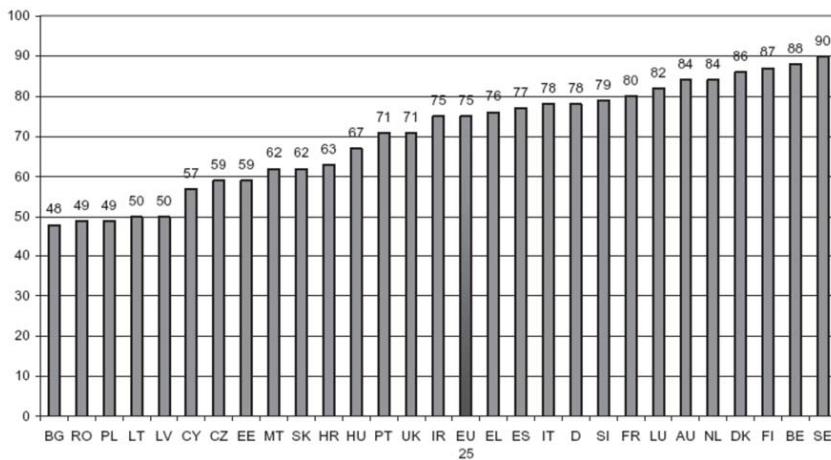
Generell sind die Unterschiede der Kündigungsschutzregulierung gerade im Vergleich zu Deutschland auf dieser rein rechtlichen Ebene der Betrachtung aber verhältnismäßig gering. Sie fallen unter Berücksichtigung des zusätzlichen Faktors, ob in einem Unternehmen ein Betriebsrat bzw. eine Betriebsgewerkschaft existiert, weitaus größer aus. Denn angesichts des geringen Niveaus an betrieblicher Mitbestimmung ist es in Polen beispielsweise schwieriger zu verhindern, dass Arbeitnehmerrechte in den Betrieben missachtet werden³⁸.

Diese Lücke zwischen der Gesetzgebung und der Praxis industrieller Beziehungen wird in dem bereits erwähnten Index zu Arbeitsrechtsstandards (LRS) von Kohl und Platzer (2007) mitberücksichtigt. Er setzt sich aus 15 Indikatoren zusammen, die individuelle und kollektive Rechte sowie deren Umsetzung und Kontrolle durch betriebliche Interessenvertretungen, Arbeitsschutzhinweise und Arbeitsgerichte messen. Bei dieser erweiterten Messweise fallen die Unterschiede zwischen Polen einerseits und Deutschland und Schweden an-

-
- 37 In Polen darf ein Leiharbeitnehmer seit dem 1. Januar 2005 innerhalb einer Periode von 36 aufeinanderfolgenden Monaten nur zwölf Monate beim selben Unternehmen beschäftigt sein. Nur wenn ein fehlender Vollzeitbeschäftiger ersetzt werden muss, kann ein Leiharbeitnehmer maximal 36 Monaten im selben Unternehmen arbeiten (vgl. Arrowsmith 2009: 43).
- 38 Lungwitz u.a. (2008: 231) zitieren eine quantitative Erhebung aus dem Jahr 2004 (n=998), laut der in polnischen Betrieben ohne eine betriebliche Gewerkschaftsorganisation häufiger die Arbeitsentgelte unpünktlich gezahlt werden, Beschäftigte häufiger unter Bedingungen arbeiten, die nicht dem Arbeitsvertrag entsprechen, sowie häufiger unbezahlte Überstunden leisten als in gewerkschaftlich organisierten Unternehmen.

dererseits wesentlich größer aus als bei dem oben dargestellten OECD EPL-Index: Dann sind die Arbeitsrechtsstandards in Polen mit 49 Punkten weit unter denjenigen von Schweden mit 90 und Deutschland mit 78 Punkten.

Abbildung 12.: Arbeitsrechtsstandards (LRS) in der erweiterten Europäischen Union



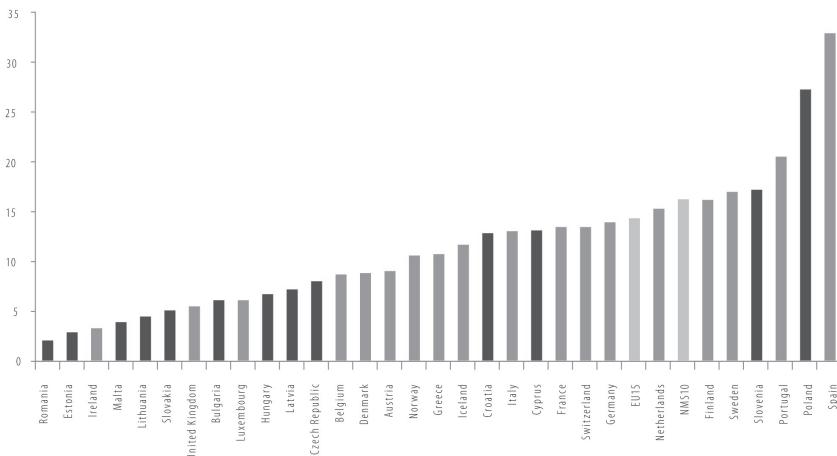
Quelle: Kohl/Platzer 2007: 633

Wie wirken sich nun diese Bedingungen auf die Struktur des Arbeitsmarktes sowie dessen Flexibilisierungspotential aus? Hardy/Fitzgerald (2010) sprechen generell von einem Ersatz von Beschäftigungssicherheit durch Unsicherheit im Zuge der Umstrukturierung des polnischen Arbeitsmarktes, wie dies auch für andere mitteleuropäische Länder typisch sei. Es lohnt sich hingegen auch hier ein zeitlich differenzierender Blick:

Trotz der vergleichsweise flexiblen Bedingungen auf dem polnischen Arbeitsmarkt hatten im Jahr 2000 noch 82% der Erwerbstätigen einen unbefristeten Arbeitsvertrag inne. Lediglich 12% waren in Polen befristet beschäftigt, 4% über eine Zeitarbeitsfirma. Der Anteil der unbefristeten Arbeitsverhältnisse in Polen lag auf derselben Höhe wie der Durchschnitt bei den 15 damaligen EU-Staaten (vgl. Pascal/Parent-Thirion 2003: 18). Bis zum Jahr 2006 hat sich das Bild im Zuge der Ausweitung des Arbeitsmarktes indessen beträchtlich gewandelt: Der Anteil der befristeten Arbeitsverträge (einschließlich der Zeitarbeitskräfte) stieg im Vergleich zu den anderen europäischen Arbeitsmärkten am stärksten an und befindet sich im Jahr 2006 weit oberhalb der entsprechenden

Anteile in Deutschland und Schweden (s. Graphik unten, basierend auf EU-ROSTAT-Daten). Eine Analyse der sog. EU-SILC-Haushaltsbefragung (Statistics on Income and Living Conditions) beziffert den Anteil aller abhängig befristet Beschäftigten³⁹ in Polen im Jahr 2006 auf 27,2 Prozent (Comi/Grassani 2012: 33). Allein die Zeitarbeitsfirmen beschäftigten im Jahr 2006 zwei Prozent der Erwerbstätigen; das waren annähernd 290.000 Personen (im Vergleich zu 170.000 im Jahr 2004) (Ministry of Labour and Social Policy 2007: 49). In einer sektoralen Betrachtung war die „Automobilindustrie ... der größte Nachfrager von Arbeitskräften der Leiharbeitsagenturen“ (Jürgens/Krzywczinski 2009: 41). Interessanterweise – so dieselbe WZB-Studie – nutzen einige Unternehmen das Instrument der Leiharbeit zur Flexibilisierung ihres Personaleinsatzes, da die alternative Flexibilisierung der Arbeitszeit aufgrund der rigiden Gesetzgebung nicht zur Verfügung stehe.

Abbildung 13.: Anteil von befristeten Arbeitsverhältnissen und Zeitarbeitskräften an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen (im Alter zwischen 15 und 64 Jahren) in ausgewählten europäischen Ländern im Jahr 2006 (in Prozent)

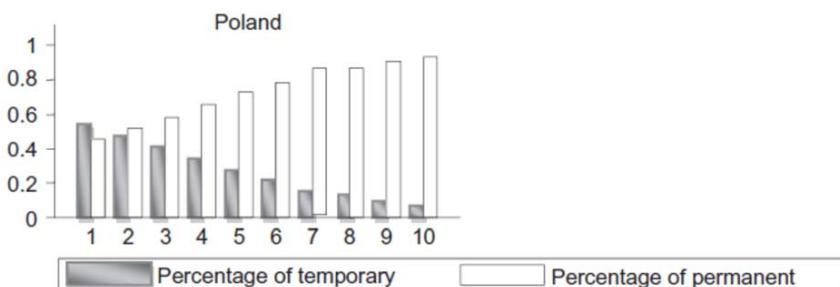


Quelle: Ministry of Labour and Social Policy (2007: 48), basierend auf Eurostat-Daten

39 Für die Analyse wurden – anders als in der unteren Graphik des polnischen Ministeriums für Arbeit und Sozialpolitik – Personen unterhalb von 22 und oberhalb von 55 Jahren sowie solche, die in der Landwirtschaft oder der Fischerei arbeiteten, ausgeschlossen.

Wie zu erwarten, waren unter allen befristet Beschäftigten überproportional viele jüngere Arbeitskräfte und Berufsanfänger vertreten. Die Wahrscheinlichkeit, einen befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen, war für diese Erwerbstätigengruppe dreimal so hoch wie für den Rest der Erwerbstätigen (Ministry of Labour and Social Policy 2007: 48). Dabei hatten die Personen mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag allerdings im Durchschnitt eine niedrigere Ausbildung, der Anteil der Männer unter ihnen war höher als bei den befristet Beschäftigten und ihre Stundenlöhne ebenfalls (s. untere Graphik; Comi/Grassani 2012: 33). In Polen schlug sich somit das Beschäftigungswachstum großteils in befristeter Beschäftigung nieder, wobei in den oberen Einkommensgruppen hier im Durchschnitt im Vergleich zu unbefristet Beschäftigten geringere Stundenlöhne gezahlt wurden (ebd.: 43). Comi/Grassani (2012:48) beziffern die von ihnen so bezeichnete Einkommensdiskriminierung („median gap“) aufgrund von befristeter Beschäftigung im Jahr 2006 auf ungefähr 70 Prozent.

Abbildung 14.: Anteile der befristet und der unbefristet Beschäftigten in zehn Einkommensquantilen im Jahr 2006



Quelle: Comi/Grassani (2012: 35), basierend auf der EU-SILC-Haushaltsbefragung, Befragte im Alter zwischen 22 und 55 Jahren, bezogen auf die Verteilung der Stundenlöhne

III.1.4. Zwischenfazit

Hinsichtlich des Systems der industriellen Beziehungen herrschten in den drei Ländern insgesamt betrachtet gewichtige Unterschiede vor. Für die *Tarifpolitik* in Schweden und Deutschland kann man nach der Literaturdurchsicht Folgendes schlussfolgern: In Deutschland ist eine klare Trennung von tarifgebundenen Unternehmen und solchen mit individueller Entgeltfestsetzung festzustellen. Angesichts der geringen Betriebsgröße, des Gründungszeitpunkts und der Branchenzugehörigkeit dürften sich in den uns hier interessierenden Segmenten kaum Betriebe mit einem Branchentarifvertrag finden. In Schweden hingegen

gestaltet sich das Bild aufgrund der hierarchisch abgestuften Gewerkschaftsorganisation anders: Hier haben wir es mit einer Arbeitsteilung zwischen branchenbezogenen und betriebsbezogenen Verhandlungsbestandteilen zu tun. Zudem ist die Abdeckung durch Tarifverträge mit über 90 Prozent breiter als in Deutschland mit 64 Prozent. Folglich ist für das hier zu untersuchende Branchensegment zu erwarten, dass branchenbezogene Tarifvereinbarungen durchaus greifen, jedoch ein erheblicher Anteil der Entgelte innerhalb dieses Rahmens auf der Betriebsebene ausgehandelt wird. Im Gegensatz hierzu kann in den polnischen Branchensegmenten vollständig mit einer lediglich unternehmensbezogenen Zuständigkeit der Entgeltfestsetzung gerechnet werden, nach unten hin begrenzt durch staatlich festgesetzte Mindestlöhne. Insbesondere KMUs basieren ihre Wettbewerbsstrategien stark auf niedrige Lohnkosten. Eurofound (2013 a: 33) charakterisiert die Regime der Entgeltfindung hierzu passend folgendermaßen: Schweden als branchenbezogen mit einem hohen Maß an Koordination zwischen den unterschiedlichen Ebenen, Deutschland ebenfalls als branchenbezogen, allerdings nur mit einem mittleren Niveau an Koordination, und Polen als unternehmensbezogen mit einem niedrigen Koordinationsniveau. Im Vergleich der drei Länder sind die nominalen Lohnstückkosten⁴⁰ in Deutschland zwischen 1998 und 2012 mit 0,7 Prozent am geringsten gestiegen, wobei in Schweden der Anstieg bei 1,4 Prozent und Polen bei 1,6 Prozent lag (ebd.: 34).

Die Literaturanalyse zum Bereich der *Interessenvertretung* hat das Ergebnis erbracht, dass in Schweden aufgrund der extensiveren Abdeckung der betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen auch neuere Branchen und kleinere Unternehmen darin eingebunden sind. In Deutschland hingegen ist trotz eines starken Gewichts von Betriebsräten in bestimmten Kernbranchen die Verbreitung von Betriebsräten in diesen Wirtschaftssegmenten zugunsten von Individualmodellen gering, während in Polen bis auf ehemalige Staatsbetriebe so gut wie keine gewerkschaftlichen Interessenvertretungen vorhanden sein dürften. Dieses Ergebnis wird durch die dritte europäische Unternehmensbefragung bestätigt, der zufolge Deutschland und Polen hinsichtlich der Präsenz einer offiziellen Beschäftigtenvertretung weit abgeschlagen hinter Schweden lagen (Eurofound 2013b: 5).

Hinsichtlich der *Arbeitsverhältnisse* kann man festhalten, dass in allen drei Ländern der Anteil befristeter Arbeitsverträge in der Mitte der 2000er Jahre angestiegen ist. Polen stand hierbei an der Spitze, gefolgt von Schweden und Deutschland. Unabhängig vom Ergebnis kann man konstatieren, dass in Schwei-

40 Bezogen auf das Bruttoinlandsprodukt, gemessen durch die realen Lohnstückkosten, haben wir es in allen drei Ländern mit einem Abwärtstrend zu tun. Der relative Rückgang fiel in Polen – im Vergleich zu -0,1% in Schweden und Deutschland – mit -1,6% am stärksten aus (ebd.: 36).

den die Gewerkschaften am stärksten an dieser Entwicklung beteiligt waren. Betrachtet man die Beschäftigungssicherheit in allen drei Ländern, so würde basierend auf dem EPL-Index der OECD, welcher lediglich nationale Regulierungen berücksichtigt, Polen die höchsten Werte aufweisen. Berücksichtigt man hingegen die Rolle von Kontrollinstitutionen und trägt damit dem Fehlen von Interessenvertretungen, Arbeitsschutzinspektoren und Arbeitsgerichten Rechnung, liegen die Arbeitsrechtsstandards Polens weit unter denjenigen von Schweden und Deutschland. In Deutschland ist der Arbeitsmarkt generell durch eine hohe Abhängigkeit zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten sowie eine höhere Personalfliktuation in Betrieben ohne Betriebsrat oder Branchentarifvertrag gekennzeichnet. In Schweden stehen Beschäftigten eher alternative Arbeitsplätze zur Verfügung. Übergänge werden stärker durch aktive Arbeitsmarktpolitik unterstützt.

III.2. Die Systeme der beruflichen (Aus-)Bildung (Skill Formation)

In einer Betrachtung der institutionellen Wettbewerbsbedingungen der Computerspielebranche darf auch das berufliche Bildungssystem nicht fehlen. Nun könnte man einwenden: Der Personalbedarf dieser neuen Branche in den drei untersuchten Ländern ist noch so gering, dass dieser kaum ins Gewicht fällt. Worum es allerdings im folgenden Abschnitt gehen wird, ist, die Grundbestandteile der jeweiligen nationalen Bildungssysteme und ihre Veränderungsrichtung zu erfassen. Das Besondere an den Qualifikationserfordernissen von Computer-spieleentwicklern ist in mindestens drei Aspekten zu sehen:

Zum ersten handelt es sich um Inhalte, die das Wissensniveau einer Facharbeiterausbildung übersteigen,
zum zweiten geht es um kombinierte, also gewissermaßen interdisziplinäre Inhalte, hier zwischen Softwareprogrammierung, Spieldramaturgie und Graphikdesign,
und zum dritten sind es damit vor allem neue Ausbildungskenntnisse, die in alten Berufsbildern so nicht enthalten sind.

Diese Aufzählung macht deutlich, dass die Qualifikationsanforderungen, die das Aufkommen der neuen Branche an den bisherigen Zuschnitt der Bildungssysteme stellt, ihre Zukunftstauglichkeit betreffen. Hiermit sind die übergreifenden Fragen angesprochen, wie sich nationale Bildungssysteme den neuen wissensgesellschaftlichen Anforderungen stellen, ob damit auch eine Durchlässigkeit von unteren Qualifikationssegmenten zur Universität gegeben ist, wie sie neuen disziplintübergreifenden Ausbildungserfordernissen gerecht werden können und neue Ausbildungs- oder Studiengänge entwickeln. Denn eine höhere Durchlässigkeit von Bildungssystemen, beispielsweise von Technikern aus

Fachschulen zu einem Hochschulstudium, ist nicht nur eine normative Frage der Gewährung von Aufstiegsmobilität, sondern erweitert auch die Wege des Erwerbs von zunehmend benötigtem akademischem Wissen. Eingeschlossen sind zudem Fragen nach der Koordination zwischen Bildungssystemen und der Wirtschaft. Im Folgenden soll daher zunächst die Ausbildungsstruktur in den drei Ländern aus einer allgemeinen Perspektive beleuchtet werden. Daran anschließend werden neuere Angebote dargestellt, die für die Computerspielerbranche relevant sind. Die Sichtweise der Branchenakteure selbst wird im empirischen Kapitel V. im Mittelpunkt der Betrachtung stehen.

Der „varieties of capitalism“-Ansatz (Hall/Soskice 2001) unterscheidet grundsätzlich zwei Systeme der beruflichen Ausbildung: In der liberalökonomischen Variante liegt der Fokus vornehmlich auf der Vermittlung von allgemeinen Qualifikationen. Investitionen in betriebs- und branchenspezifische Kenntnisse gelten hier als zu riskant, da aufgrund fehlender unternehmensübergreifender Vereinbarungen die Gefahr des gegenseitigen Abwerbens von ausgebildeten Fachkräften besteht. Umgekehrt liegt in der Vermittlung solcher spezifischer Qualifikationen gerade die Stärke der koordinierten Marktkräfte in Deutschland, für die das duale Ausbildungssystem mit der Kooperation der relevanten Akteure geradezu als charakteristisch angenommen wird. Nimmt man die Annahmen der VOC-Ansätze zu institutioneller Wettbewerbsfähigkeit ernst, so müsste die liberalökonomische Variante für sogenannte radikal-innovative Branchen – eine Begrifflichkeit, die synonym für neue hochtechnologische Sektoren wie Softwareentwicklung, Biotechnologie etc. verwendet wird – von erheblichem Vorteil sein. Folgerichtig böten vor allem ein hoher Anteil an allgemein qualifizierten Fachkräften und ein volatiler Arbeitsmarkt geeignete institutionelle Entwicklungsbedingungen für solche Branchen.

Die allgemeine Frage, die in diesem Abschnitt zu klären sein wird, lautet: Wie lassen sich die gegenwärtigen Ausbildungssysteme in den drei Ländern Deutschland, Schweden und Polen innerhalb dieser zwei Pole positionieren und welche Veränderungen haben stattgefunden? Inwiefern treffen die beiden idealtypischen VOC-Beschreibungen noch auf die gegenwärtige Situation zu? Müsste sich angesichts der vieldiskutierten Herausforderung hin zur Wissensgesellschaft nicht ein Druck hin zur Erweiterung höherer Bildung ausgewirkt haben? Dies hieße in Bezug auf die unterschiedlichen Ausgangssituationen:

1. Ist das deutsche duale System angesichts des steigenden Bedarfs an höherer Bildung noch konkurrenzfähig und inwiefern haben hier Veränderungen stattgefunden?
2. Inwiefern verändern sich die Bildungssysteme in Schweden und Polen hin zu einer Wissensgesellschaft nach liberalökonomischen Maßstäben zu verändern? Sind hier Anpassungsstrategien hin zur eindeutig liberalökonomi-

schen, auf allgemeine Bildung setzenden Variante zu beobachten oder inwiefern deutet sich mit Blick auf Schweden eine hybride Variante an?

Die Europäisierung hat erhebliche Auswirkungen auf nationale Bildungssysteme. Die offene Methode der Koordinierung wurde 2002 in Kopenhagen vereinbart, um die sog. Lissabon-Strategie der EU zu implementieren. Sie sollte dazu führen, dass die europäische Wirtschaft bis zum Jahr 2010 zur wettbewerbsfähigsten und wirtschaftlich dynamischsten wissensbasierten Region der Welt wird. Ihre bildungspolitischen Zielsetzungen beziehen sich sowohl auf das Hochschul- als auch auf das Berufsbildungssystem. Die Anwendung der offenen Methode der Koordinierung hat zur Folge, dass insofern einen Teil der Entscheidungssouveränität bei den einzelnen Mitgliedsstaaten belassen wird, als diese den Grad der Zielerreichung und die Umsetzung jeweils selbst definieren können.

Europäisierung der Bildungspolitik umfasst des Weiteren den Bologna-Prozess, mit dem u.a. „breite Bevölkerungsschichten in ein wissensdominiertes Gesellschaftsmodell“ integriert werden sollen (Serrano-Velarde 2009: 348). Ihm vorausgegangen war das europapolitische Projekt der Verwirklichung einer „Higher Education Area“ in Europa. Ein konkreteres Beispiel für europäische Standardisierungsversuche im Bereich der Berufsausbildung ist die Einführung eines europäischen Leistungspunktesystems (ECVET). Letzteres befindet sich allerdings, wenn man Deutschland betrachtet, noch in einer Pilotphase. Das deutsche Ministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat im Jahr 2009 eine Initiative gestartet, um ein Leistungspunktesystem einzuführen, welches eine bessere Transferierbarkeit von Bildungskomponenten zwischen unterschiedlichen Qualifikationsstufen erlauben soll (BMBF 2009: 38; Dobischat u.a. 2015: 22f). Am ehesten lässt sich im Bereich der Berufsbildungspolitik ein Einfluss auf das duale Ausbildungssystem in Deutschland nachweisen (Baron 2007: 208). Sowohl im Bereich der Anerkennung von Berufsabschlüssen (EU-Richtlinie des Jahres 2005) als auch bei der Entwicklung der Deskriptoren für den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQF) werden schulische Ausbildungsbestandteile gegenüber berufspraktischen bevorzugt. Dieser Bias lässt das deutsche duale System tendenziell schlechter abschneiden, da hier die berufspraktische Ausbildung einen elementaren Bestandteil der Ausbildung darstellt. Im Bereich der Hochschulbildung ist das Ziel eines einheitlichen Bildungsraums in Europa am ehesten schon erreicht. Universitäten in Europa erkennen im Rahmen des Bologna-Prozesses Prüfungsleistungen und –abschlüsse immerhin gegenseitig an und ermöglichen europäischen Studierenden gleichberechtigt den Zugang (Allmendinger/Ebner/Nikolai 2010: 177).

Bildungsinstitutionen liegen allerdings immer noch stärker als andere Politikbereiche in der Verantwortlichkeit der einzelnen Mitgliedsstaaten, wie es in

Artikel 150 des EU-Vertrages festgelegt ist (vgl. Heyes 2007). Vor diesem Hintergrund formuliert Sorge (2006: 241): „Berufliche Bildungswege und Laufbahnen entwickeln sich nach einer der jeweiligen Gesellschaft eigenen Logik fort“. Dies gilt auch für die Art und Weise, wie Ausbildungssysteme auf die wissenschaftlichen Herausforderungen reagieren. Sie sind einerseits von ihrer historischen Genese her auf jeweils nationalspezifische Wirtschaftsstrukturen hin ausgerichtet. Andererseits ermöglichen bzw. behindern sie je nach der Geschwindigkeit ihres Wandels auch wirtschaftliche Umstrukturierungen. Die Bildungssysteme in den drei hier betrachteten Ländern divergieren insbesondere hinsichtlich ihrer Veränderungsdynamik, wie die folgenden Ausführungen zeigen werden. Während in Deutschland eine starke institutionelle Pfadabhängigkeit – oder wie Thelen (2006: 417) es differenzierter konzeptionalisiert: der Fortbestand mittels einer „dauernde(n) aktive(n) Anpassung an Veränderungen“ – zugunsten der sog. dualen Ausbildung auf dem mittleren Facharbeiterniveau bewahrt worden ist, haben sich das schwedische und mehr noch das polnische Bildungssystem rasant in Richtung auf eine wissenschaftliche Profilbildung hin umorientiert. Was jedoch allen drei Bildungssystemen gemein ist, ist der Trend zu einer stärkeren Verschulung (vgl. auch Sorge 2006), wenn auch auf einem unterschiedlichen Niveau.

III.2.1. Deutschland

In Bezug auf die Modi des Zugangs zu beruflichen Positionen muss zunächst hervorgehoben werden, dass in Deutschland generell formale Ausbildungszertifikate für Chancenstrukturen und Entgeltniveaus⁴¹ eine wichtige Voraussetzung darstellen. Dementsprechend ist die Verbindung zwischen Kenntnissen, die in einer formal geregelten Ausbildung erworben worden sind, und dem beruflichen Erfolg in Deutschland besonders hoch (Schneider 2008: 87).

Dieses generell enge Verhältnis zwischen Bildungssystem und Beschäftigungschancen gilt gleichwohl nicht für neue Branchen, wie ich anhand der eigenen empirischen Analysen in der Computerspielentwicklung darlegen werde. Im Gegensatz zur Integration neuen Wissens „in schon existierende Spezialberufe“ in traditionellen Industrien, in denen in Deutschland auch der Schwerpunkt des technologischen Wandels lag (Sorge 2006: 241), entwickelt sich in der Computerspielebranche ein Angebot an zertifizierten Ausbildungsgängen nur zögerlich (s.u.).

41 Mit dem im Jahr 2003 ausgehandelten Entgeltrahmentarifvertrag werden Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie allerdings nicht mehr auf Basis ihrer Ausbildungsabschlüsse, sondern ihrer tatsächlich geleisteten Arbeit entlohnt.

Die Unterscheidung zwischen betriebsspezifischen, branchenspezifischen und allgemeinen Qualifikationen ist bekanntlich zentral für die Humankapitaltheorie. Eine Besonderheit des deutschen Bildungssystems besteht hier darin, dass der Schwerpunkt – besonders im dualen Ausbildungssystem, aber auch im Bereich der ehemaligen Fach- und jetzigen Hochschulen – weniger auf allgemeines, sondern auf branchenbezogenes Wissen gelegt wird. Das deutsche duale Ausbildungssystem stach im internationalen Vergleich bisher durch ein Arrangement hervor, das im Besonderen die Vermittlung betriebs- und branchenspezifischer Kenntnisse gefördert hat. Würde daher in diesem Sinne, eine „kurz gegriffene Angleichung an die anglo-amerikanische Hochschulbildung“ (Sorge 2006: 244), die eher universelles Wissen, denn branchenbezogenes bereitstellt, tatsächlich die bisherigen institutionellen Vorteile Deutschlands untergraben?

Graf (2009) diagnostiziert für das deutsche Universitätssystem allein betrachtet einen hohen Druck zur Anpassung an internationale Standards, die eher zum liberalökonomischen Modell hin orientiert und in Europa sichtbar im Bologna-Prozess zur Geltung gekommen sind. Das deutsche Universitätssystem wandle sich in diesem Prozess allmählich, indem es bekannter Maßen etwa die B.A- und M.A.-Struktur eingeführt habe, ohne dass es aber vollständig und in Bezug auf seine Kernprinzipien an das liberalökonomische Modell angepasst werde. Dies macht Graf etwa an dem Fortbestand und dem bleibenden Einfluss nationaler intermediärer Akteure fest – wie etwa der Kultusministerkonferenz (KMK) der Bundesländer, der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK), der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) oder dem Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD). Die KMK hat sich beispielsweise in Bezug auf die Anpassung des deutschen Systems von Studienabschlüssen an die neue Bachelor- und Master-Struktur als Akteur hervorgetan, der zu einer Verzögerung des Anpassungsprozesses beigetragen hat (Witte 2006: 472). Aufgrund des Einflusses dieses und der anderen genannten intermediären Akteure könne man – so Graf (2009: 579) – nicht von einem Pfadwechsel, sondern lediglich von einer Pfadabweichung sprechen, die das deutsche Hochschulwesen beschreite, um international wettbewerbsfähig zu bleiben. Die Kernprinzipien, die nach wie vor für eine koordinierte Markökonomie charakteristisch seien, würden im Gefolge dieser graduellen Transformation nur sehr eingeschränkt auf das neue Bachelor- und Mastersystem umadressiert.

Wie aber sieht es in Deutschland mit der Facharbeiterausbildung aus? Das deutsche Berufsbildungssystem hat „über annähernd ein Jahrhundert der Industriegesellschaft eine hohe institutionelle Stabilität gegeben und internationale Anerkennung genossen“ (Baethge 2003: 579). Trotz der langsam steigenden Zahl von höheren Bildungsabschlüssen in Hochschulen wird das sogenannte duale Ausbildungssystem als konstitutiv für das deutsche exportorientierte Produktionsmodell betrachtet (Heidenreich 1998), welches Facharbeiter mit einer

vergleichsweise hohen und beruflich stark differenzierenden Qualifikationsbasis ausstattet. Sie schließt Erfahrungswissen ein, an welches nach der zwei-bis dreijährigen Ausbildung im weiteren beruflichen Werdegang angeknüpft werden kann.

Bei Hall und Soskice (2001) nimmt zum einen die Komplementarität zwischen hochqualifizierten Beschäftigten, die das duale Ausbildungssystem insbesondere durch die hohen Ausbildungsinvestitionen deutscher Betriebe hervorbringt, und der hierdurch ermöglichen Qualitätsproduktion als nationalem Produktionsmodell einen zentralen Stellenwert ein. Die VoC-Perspektive knüpft zum zweiten auch in Bezug auf die angenommene Komplementarität zwischen dem langfristigen Aufbau von unternehmensbezogenen Kompetenzen einerseits und langfristigen Beschäftigungsverhältnissen andererseits an konzeptionelle Überlegungen zur diversifizierten Qualitätsproduktion aus den 1990er Jahren an (Streeck 1991). Als institutionelle Voraussetzung für dieses betriebs- und branchenspezifische Qualifikationsprofil gilt dementsprechend ein hohes Maß an Beschäftigungssicherheit, welches über innerbetriebliche Arbeitsmärkte gewährleistet wird. Eine empirische Studie von Edlund/Grönlund (2008: 257) belegt, dass betriebsspezifische Qualifikationen in dem von ihnen so bezeichneten kontinentalen deutschen im Vergleich zum liberalen Regime stärker verbreitet waren.

Von eher noch höherer Relevanz als betriebsspezifische sind in Deutschland allerdings auch Investitionen in branchenbezogene Qualifikationen, welche in geringerem Ausmaß Beschäftigungssicherheit voraussetzen und eher die Beweglichkeit von Beschäftigten innerhalb einer Branche⁴² ermöglichen. Die Transferierbarkeit von Fachkenntnissen wird durch branchenweite Tarifverträge und auch durch die Arbeitslosenversicherung unterstützt, da sie Beschäftigte mit branchenbezogenen Qualifikationen in die Lage versetzen, Angebote aus anderen Branchen ohne große Entgeltverluste ablehnen zu können und in einer Branche zu bleiben (Estévez-Abe u.a. 2001, Edlund/Grönlund 2008: 248).

Neben der Unterstützung durch solche arbeits- und sozialstaatlichen Arrangements werden Ausbildungsgänge im dualen System zuallererst auch direkt bildungspolitisch geregelt. Das „gemischt korporatistisch-staatliche(s) Steuerungssystem“ (Baethge 2003: 526) der deutschen Berufsbildung sieht vor, dass Arbeitgeberverbände, Kammern sowie Gewerkschaften Berufsbilder gemeinsam mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung Ausbildungsordnungen festlegen. Busemeyer (2009: 282) sieht in seiner Analyse der Politik der beruflichen Bildung Anzeichen dafür, dass seit dem Regierungswechsel im Jahr 1998 „dem Staat wieder eine aktiver Rolle in der Berufsbildung zugeschrieben“ wird und sich

42 Bezogen auf die Metall- und Elektrobranche geht die Vereinheitlichung sogar über eine Branche hinaus.

somit trotz des Ausbleibens durchgreifender Reformen graduelle Positionsverschiebungen hin zu einem „konfliktiven Korporatismus“ manifestieren. Allerdings bleibt offen, wie nachhaltig der ausgemachte Wandel insbesondere in Anbetracht seiner Abhängigkeit von zukünftigen Regierungskonstellationen ist. Andere Analysen eines inkrementellen Wandels setzen an parallelen Entwicklungen der Verbetrieblichung an, die auch im Bereich der industriellen Beziehungen zu beobachten sind. Thelen/Busemeyer (2008) verweisen in diesem Zusammenhang auf die Segmentierung zwischen größeren und kleineren Unternehmen, wobei vor allem die größeren, export-orientierten die Träger der dualen Berufsausbildung blieben. Die Kapazitäten kleinerer Firmen seien hingegen überfordert, Lehrlinge in zunehmend anspruchsvoller werdenden Berufsbildern auszubilden. Überdies gewinnen – wie auch im Bereich der Tarifpolitik – die betriebsbezogenen Ausbildungselemente im dualen System an Bedeutung.

Die Sozialpartner haben bekannter Maßen deswegen eine intermediaire Funktion im deutschen dualen Ausbildungssystem inne, weil es sich eben um kein rein schulisches System handelt, sondern der Großteil der dualen Ausbildung in Betrieben durchgeführt wird. Lange Zeit wurde argumentiert, dass genau in dieser Betriebsbezogenheit – wohlgernekt bei gleichzeitiger unternehmensübergreifender Regulierung – auch das Potential des dualen Systems der Berufsbildung liege. Denn es sei dynamischer und weniger starr als rein schulische Systeme, indem es den Unternehmen einen Spielraum zur Vermittlung wechselnder, auch an eine neue Nachfrage ausgerichtete Ausbildungsinhalte ermögliche. Ausbildungsziele könnten auch ohne Reformen praxisbezogen „als Prozess ‚von unten‘“ (Baethge 2003: 575) revidiert werden. Zudem könne neuer Qualifikationsbedarf zügig in neue Berufsbilder umgesetzt werden (ebd.: 532). Dieser Prozess der Schaffung neuer Ausbildungsgänge hat sich seit Mitte der 1990er Jahre beschleunigt (vgl. auch Heidenreich 1998). Ein Beispiel hierfür sind die neu entwickelten IT-Ausbildungsberufe. Neu hieran sind nicht nur die Ausbildungsinhalte, sondern auch ihre Struktur, da hier „zum ersten Mal die Verbindung von curricular fest definierten Kern- und Basisqualifikationen (50% der Ausbildung) mit nach fachbereichs- oder betriebsspezifischen Bedingungen offen gestalteten Fachqualifikationen“ realisiert wurde (Baethge 2003: 577).

Ein weiterer Vorteil des dualen Ausbildungssystems wurde in der Kombination der unternehmensbezogenen, praktischen Ausbildungsinhalte mit der theoretischen Bildung seitens der Berufsschule gesehen (ebd.: 530). Was allerdings den theoretischen Beitrag der Berufsschule angeht, so ist dieser im Verhältnis zum betrieblichen Ausbildungsanteil „inhaltlich und zeitlich“ marginalisiert (ebd.: 560). Fehlende Anreize für die Auszubildenden, in der Berufsschule höhere Leistungen zu erbringen, ergeben sich daraus, dass die Bewertung durch die Berufsschule für die Abschlussprüfung bedeutungslos ist. Auch die berufl-

che Position eines Berufsschullehrers sei von geringer Attraktivität, so dass „viele potenzielle Lehrkräfte vor allem im gewerblich-technischen und kaufmännischen Bereich einträglichere Beschäftigungsalternativen in der Privatwirtschaft wählten“ (ebd.: 561). Insgesamt seien die personellen sowie materiellen Ressourcen der Berufsschule unzulänglich und wiesen einen „Modernisierungsrückstand“ auf (ebd.: 566).

Kritiker des dualen Systems monieren schon seit geraumer Zeit, es sei – etwa im Unterschied zum schwedischen – zu sehr auf den Schutz spezifischer Qualifikationen ausgerichtet und zu träge hinsichtlich der Neuausrichtung auf einen Wandel von Qualifikationsprofilen. Bereits die in Deutschland besonders ausgeprägte Verberuflichung berge die Gefahr in sich, dass sich berufliche Fähigkeitsschablonen gegenüber tatsächlichen Arbeitsbereichen verselbständigen, dass sich Arbeitsplatzanforderungen und Ausbildungsstrukturen voneinander entkoppelten sowie das Bildungs- gegenüber dem Beschäftigungssystem zu autonom sei (Brater/Beck 1983; Bracyk/Schienstock 1996). Studien in verschiedenen Branchen des industriellen Sektors (Jürgens/Lippert 1997; Heidenreich u.a. 1997) haben allerdings gezeigt, dass weniger die berufliche Organisation der Arbeit, sondern vielmehr Unzulänglichkeiten der betrieblichen Organisationsstrukturen die Kooperation zwischen unterschiedlichen beruflichen Bereichen behindern.

Im Rahmen einer verbreiteten Argumentationsfigur wird aufgrund generell veränderter Bildungsanforderungen in der sog. Wissensgesellschaft (Reich 1992) und aufgrund der „Expansion anspruchsvollerer Dienstleistungstätigkeiten“ (Heidenreich 1998: 331) das duale System der Berufsausbildung gegenüber einer Hochschulbildung für unterlegen gehalten. In einem Gutachten setzen in ähnlicher Weise auch Baethge u.a. (2007) an den Analysen von Daniel Bell (1985) zur „nachindustriellen Gesellschaft“ sowie das von Baukrowitz u.a. (2006) entwickelten Konzepts der Informatisierung von Arbeit an und ziehen Schlussfolgerungen für eine Reform des deutschen Berufsbildungssystems. Es gewännen Kompetenzen wie „Kreativität, Problematisierungsfähigkeit, Reflexionsvermögen, Selbststeuerungs-, Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit“ sowie „Umgang mit Unsicherheit und beschleunigtem Wandel“ an Bedeutung (Baethge 2003: 574f). Als Konsequenz eines ökonomischen und gesellschaftlichen Strukturwandels, der eher ein solches wissenschaftliches, denn erfahrungsbasieretes Wissen in den Vordergrund stelle, verliere das duale Ausbildungssystem merklich an Potential.

Sorge (2006: 233ff) erinnert hingegen an arbeits- und organisationssoziologische Erkenntnisse, die den einseitigen Ruf nach kodifiziertem und theoretischem Wissen relativieren. Gerade erfahrene Experten auch im Hightech-Bereich zeichneten sich dadurch aus, dass nach etwa zehnjähriger Berufspraxis die theoretischen Anteile gegenüber den „impliziten Befähigungen“ an Bedeutung

verlören. Für entscheidend hält er vielmehr, dass die Wissensgesellschaft dazu in der Lage sein muss, Transformationen unterschiedlicher Wissenstypen – also zwischen implizitem und explizitem Wissen – zu befördern.

Heidenreich (1998: 327) weist ebenso darauf hin, dass die neuen Anforderungen durchaus widersprüchlich sind: „Gefordert wird zum einen ein stärkerer Praxisbezug, zum anderen eine stärker theoretisch ausgerichtete Ausbildung“. Dessen ungeachtet sieht jedoch Heidenreich (1998) vor dem wissensgesellschaftlichen Hintergrund die Gefahr einer zu starken Pfadabhängigkeit der „industriegesellschaftlich geprägten“ dualen Berufsausbildung (ebd.: 338). Hochschulen schienen obendrein aufgrund ihrer dezentraleren Organisationsstruktur schneller dazu in der Lage zu sein, neue Studiengänge zu entwickeln, als das zentral organisierte duale System.

Aus den Diagnosen werden unterschiedliche Konsequenzen gezogen:

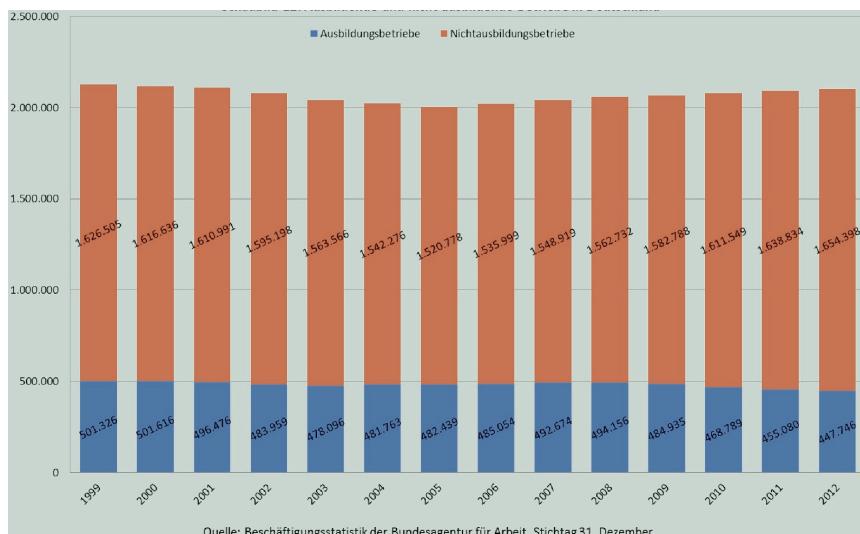
1. Die Berufsbilder müssten ausreichend modernisiert, *differenziert* und *flexibilisiert* werden (Heidenreich 1998: 323).
2. Der veränderte Bedarf könnte immer weniger in einer betrieblichen Ausbildung gedeckt werden – so Baethge u.a. (2007). Von grundlegendem Gewicht sei vielmehr die Befähigung zu wissenschaftlichen Vorgehensweisen, die erst hierauf aufbauend durch praxisbezogene Aspekte angereichert werden sollten. Auch andere Kritiker hatten vermehrt bemängelt, die starke Ausrichtung des deutschen Berufsbildungssystems auf die duale Ausbildung im mittleren Qualifikationssegment „werde mit einem Mangel an Spitzensubjekten im Hochschul- und Wissenschaftsbereich bezahlt“ (Baethge 2003: 531). Sorge (2006: 238) hält dagegen: „nichts berechtigt zu der Vermutung, dass mehr Schul- oder Hochschulabgänger mit formal höheren Niveaus die wirtschaftliche Dynamik der Wissensgesellschaft beschleunigen“. Vielmehr sollten Reformempfehlungen auf den nationalen Kontext bezogen sein und daher eher die Qualität der universitären Ausbildung verbessert werden.
3. Sorge (2006) und Baethge u.a. (2007) sind sich darin einig, dass insbesondere die *Durchlässigkeit* zum Hochschulbereich entscheidend sei, und leiten daraus das Erfordernis einer stärkeren Bildungsmobilität in Deutschland ab. Absolventen des dualen Systems sollte der Zugang zur Hochschulbildung erleichtert werden (vgl. schon Reisse 1996). In diesem Zusammenhang hat Sorge (2006: 232f) darauf hingewiesen, dass immerhin bereits zehn bis zwanzig Prozent der „Absolventen der Technischen Hochschulen oder der Wirtschaftsfakultäten“ vorher eine duale Berufsausbildung genossen hatten. Die Berufsbildung in Deutschland sei überdies „seit jeher ein Motor der Aufstiegsmobilität gewesen“ (ebd.). Hierdurch werden die Zu-

gangsmöglichkeiten zu höherer Bildung für Personengruppen erleichtert, denen ein Hochschulstudium in jüngeren Jahren eventuell nicht offenstand. Damit erfüllt das duale Ausbildungssystem nicht nur eine gesellschaftsintegrierende Funktion, sondern kann auch den Grundstein für die Bereitstellung höherer Bildung legen.

4. In Aufnahme der Kritik am dominanten Modell gegeneinander abgeschlossener Berufe schlagen Baethge u.a. (2007) fernerhin vor, es Beschäftigten besser zu ermöglichen, zwischen unterschiedlichen beruflichen Feldern zu wechseln. Auch Heidenreich (1998: 325) betont „die zunehmende Bedeutung *bereichsübergreifenden* ... Denkens und Handelns“.
5. Im Einklang mit Heidenreich (1998: 338) moniert Hassel (2008: 5) u.a., dass Unternehmen zwar im internationalen Vergleich betrachtet besonders viele Ressourcen in die Erstausbildung, allerdings zu wenig in die *Weiterbildung* investieren (vgl. auch Allmendinger/Ebner 2007). Dies ist nicht auf das Fehlen entsprechender Arbeitnehmerrechte, sondern auf deren geringe Nutzung zurückzuführen (Trappmann/Draheim 2009). „Lebenslanges Lernen“ würde überdies auch die „Verbindung impliziter und expliziter Kenntnisse“ während der beruflichen Karriere befördern (Sorge 2006: 239).

Welche Erkenntnisse über Veränderungstrends lassen sich nun an den zur Verfügung stehenden empirischen Daten ableiten? Bezogen auf den Hochschulbereich ist in Deutschland die Bildungsexpansion langsam vorangeschritten. Betrachtet man die Studienanfängerquoten (s. Graphik unten), so überstiegen sie erst im Jahr 2013 diejenigen des dualen Systems (BMBF 2014: 47). Bei der Interpretation der Daten muss allerdings berücksichtigt werden, dass der historisch hohe Anteil der StudienanfängerInnen zum Teil auch auf die doppelten Abiturjahrgänge zurückzuführen ist, die durch die Verkürzung der Gymnasialzeit die Schule verlassen haben.

Abbildung 15.: Anfängerzahlen im dualen System und im Studium



Quelle: BMBF (2014: 47)

Dessen ungeachtet würde man der Komplexität des Bildungssystems in Deutschland nicht gerecht werden, wenn man lediglich das duale Ausbildungssystem mit seiner starken Praxisorientierung einerseits und die Universitäten mit ihrer vornehmlich wissenschaftlichen Ausrichtung andererseits nennen würde. Daneben gibt es eine Reihe von Ausbildungsmöglichkeiten, in denen praxisbezogene Inhalte auch im tertiären Bereich im Vordergrund der Wissensvermittlung stehen (vgl. Schneider 2008: 90f).

- Fachschulen und –akademien setzen unterhalb des Hochschulniveaus auf eine erfolgreich abgeschlossene Ausbildung im dualen System oder in einer Berufsfachschule nach mehrjähriger beruflicher Praxis auf. Die zunehmende Anzahl der Absolventen solcher Fachschulen können den Titel eines staatlich geprüften Technikers oder einen Meisterbrief erlangen. Ein Beispiel für ersteres ist etwa der Ausbildungsgang zum technischen Assistenten für Informatik und Wirtschaftsinformatik. Alternativ kann der Meisterbrief auch ohne den Besuch einer Fachschule nach mehrjähriger Berufspraxis und einer Meisterprüfung unter Kontrolle der entsprechenden Handwerkskammer erworben werden. Inhaber eines Meisterbriefes dürfen ein Unternehmen leiten und eigene Auszubildende einstellen.

- In einigen Bundesländern existieren des Weiteren sogenannte Berufsakademien, die eine akademische Ausbildung mit einem starken Praxisbezug anbieten. Voraussetzung für die Teilnahme ist die Fachhochschulreife oder das Abitur.
- Zudem stellen Hochschulen (ehemalige Fachhochschulen) ebenfalls stärker als die Universitäten eine berufliche Ausbildung bereit und haben die Anwendung von Wissen im Berufsleben zum Ziel. Sorge (2006: 240) charakterisiert sie als „duale Bildungswege“ und begreift ihre Etablierung in Deutschland als einen Beleg dafür, dass sich das „duale System, „gewissermaßen nach oben hin ausgedehnt“ hat.

Dennoch – auch wenn man die (Fach-)Hochschulen mitberücksichtigt – waren die Anteile der Studierenden im tertiären Segment mit Blick auf internationale Vergleichszahlen der OECD in Deutschland noch auffällig niedrig. Der Anteil der Absolventen von Universitäten und Fachhochschulen (tertiary education type A) lag im Jahr 2007 bei 14 Prozent der Erwachsenenbevölkerung, im Vergleich etwa zu Schweden mit seinen 23 Prozent und Polen mit 19 Prozent (s. Tabelle 10). Bei Polen ist allerdings zu beachten, dass hier die Prozentzahlen des Typs B (aus Spalte 8), also von Fachschulen, Verwaltungsfachhochschulen oder Schulen des Gesundheitswesens, mit hinzugerechnet sind. Die Absolventen dieses Typs B der tertiären Bildung machen bei Schweden und Deutschland jeweils zusätzliche neun Prozent aus.

Im Vergleich zu Hochschulabsolventen waren die Anteile derjenigen, die als höchsten Bildungsabschluss eine berufliche Ausbildung im höheren Sekundarbereich (ISCED 3B) – etwa dem deutschen dualen System – vorzuweisen haben, in Deutschland immer noch sehr hoch. Der Prozentsatz lag hier bei fünfzig Prozent, im Vergleich dazu in Polen bei 33 Prozent. Allerdings offenbaren sich in den OECD-Vergleichen auch die Probleme, da es sich eben um teils sehr unterschiedliche Systeme handelt (vgl. dazu auch Schneider 2008; Müller 2008). So ist diese Kategorie (ISCED 3B) für Schweden nämlich nicht getrennt aufgeführt, sondern zusammen mit denjenigen, die als höchsten Bildungsabschluss einen gymnasialen Abschluss absolviert haben (ISCED 3A). Dies sind in Deutschland drei Prozent. Diese Zahl ist in der Aufstellung der OECD (s. Tabelle 10) so niedrig, da nur der jeweils höchste Bildungsabschluss angegeben wird, die Mehrheit derjenigen, die in Deutschland ein Abitur hat, aber einen weiterführenden Bildungsabschluss wie eben ein Studium vorzuweisen hat. In Schweden lag bei insgesamt 47 Prozent der Erwachsenen ihr höchster Bildungsabschluss im höheren Sekundarbereich (ISCED 3C, 3B oder 3A zusammengekommen), in Deutschland bei 53 Prozent der Erwachsenen.

Tabelle 10.: Bildungsabschlüsse (2007) - Verteilung der 25- bis 64-Jährigen nach dem jeweils höchsten Bildungsabschluss

Educational attainment: adult population (2007)											
Distribution of the 25-64 year-old population, by highest level of education attained											
OECD countries	Pre-primary and primary education	Lower secondary education	ISCED 3C (short programme)	Upper secondary education			Post-secondary non-tertiary education	Tertiary education			All levels of education
				ISCED 3C (long programme) ³⁸	ISCED 3A	Type B		Type A	Advanced research programmes		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	
Australia	8	24	x(5)	x(5)	31	3	10	24	x(8)	100	
Austria	x(2)	18	1	47	6	9	7	10	x(8)	100	
Belgium	14	18	a	10	24	2	18	14	1	100	
Canada	4	9	a	x(5)	26	12	24	25	x(8)	100	
Czech Republic	n	9	a	41	35	a	x(8)	14	x(8)	100	
Denmark	1	22	2	37	6	n	7	25	1	100	
Finland	10	10	a	a	44	n	15	20	1	100	
France	13	18	a	31	11	n	11	15	1	100	
Germany	3	13	a	50	3	7	9	14	1	100	
Greece	26	11	3	3	26	8	7	15	n	100	
Hungary	1	19	a	31	28	2	n	17	n	100	
Iceland	3	24	9	13	10	11	4	25	1	100	
Ireland	15	17	n	x(5)	25	11	11	21	n	100	
Italy	15	32	1	7	30	1	1	13	n	100	
Japan	x(5)	x(5)	x(5)	x(5)	59	a	18	23	x(8)	100	
Korea	11	12	a	x(5)	43	a	10	24	x(8)	100	
Luxembourg	18	9	7	17	19	4	9	17	1	100	
Mexico	47	20	a	a	18	a	a	15	x(8)	100	
Netherlands	7	20	x(4)	16	23	3	2	28	1	100	
New Zealand	x(2)	21	8	10	9	11	16	25	x(8)	100	
Norway	n	21	a	30	11	3	2	31	1	100	
Poland	x(2)	14	a	33	31	4	x(8)	19	x(8)	100	
Portugal	56	16	x(5)	x(5)	13	1	x(8)	13	1	100	
Slovak Republic	1	12	x(4)	35	38	x(5)	1	13	n	100	
Spain	22	27	a	8	14	n	9	19	1	100	
Sweden	6	10	a	x(5)	47	6	9	23	x(8)	100	
Switzerland	3	9	1	46	6	3	10	19	3	100	
Turkey	61	10	a	8	10	a	x(8)	11	x(8)	100	
United Kingdom	n	14	18	30	7	n	9	22	1	100	
United States	4	8	x(5)	x(5)	48	x(5)	9	30	1	100	
Below upper secondary education				Upper secondary level of education			Tertiary level of education				
OECD average	30			44			27				
EU19 average	29			46			24				
Partner countries	Brazil	48	15	x(5)	x(5)	27	a	x(8)	10	x(8)	100
	Chile ¹	24	26	x(5)	x(5)	37	a	3	10	x(8)	100
	Estonia	1	10	a	5	44	7	11	22	n	100
	Israel	12	8	a	9	27	a	15	27	1	100
	Russian Federation ²	3	8	x(4)	16	18	x(4)	34	20	n	100
	Slovenia	2	16	a	28	31	a	11	10	2	100

Note: Due to discrepancies in the data, averages have not been calculated for each column individually.

1. Year of reference 2004.

2. Year of reference 2002.

Source: OECD. See Annex 3 for notes (www.oecd.org/edu/edg2009).

Please refer to the Reader's Guide for information concerning the symbols replacing missing data.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/664024334566>Anmerkung: Wegen Diskrepanzen in den Daten wurden die Durchschnittswerte nicht für jede Spalte einzeln berechnet⁴³.

1. bezieht sich auf das Jahr 2004.

2. bezieht sich auf das Jahr 2002.

Quelle: OECD (2009)

In Bezug auf die Studienanfängerquoten, die ja vor allem das Bildungsverhalten der jüngeren Generationen abbilden, verdüstert sich das Bild für Deutschland erheblich, wenn man die Zahlen der OECD zugrunde legt (tertiary-type 5A, s. untere Tabelle 11). Zwar waren auch hier die Studienanfängerquoten seit dem Jahr 1995 ansteigend, nämlich von 26% auf 34% im Jahr 2007. Die Anteile lagen allerdings deutlich unterhalb des OECD-Durchschnitts. Gereduzt frappierend ist der Vergleich mit Polen und Schweden, die im Jahr 2007 Studienanfängerquoten von 78% und 73% aufweisen. Selbstverständlich bedeutet der Beginn eines Studiums nicht, dass dieses auch beendet wird. Sicherlich muss hier auch noch insofern zwischen Polen und Schweden differenziert werden, als zu vermuten ist, dass in Polen aufgrund fehlender Arbeitsplätze in Phasen höherer Arbeitslosigkeit der Studentenstatus häufiger als Parkposition fungiert. Dessen ungeachtet: In Polen und ebenso in Schweden konnten die jüngeren Generationen tatsächlich in durchschlagender Weise Konsequenzen aus den neuen Anforderungen der Wissensgesellschaft ziehen. Beide Bildungssysteme haben derart enorme Zuwächse im tertiären Bereich zu verzeichnen, dass vor deren Hintergrund das deutsche System als geradezu rückwärtsgewandt in Bezug auf seine Wettbewerbsfähigkeit erscheinen muss.

Illustrativ für den in Deutschland geringen Wandel ist auch die folgende OECD-Grafik (Abbildung 16), die den Anteil der Hochschulabsolventen in jüngeren und in älteren Altersgruppen gegenüberstellt. Während in den meisten Ländern der Anteil der Hochschulabsolventen in den jüngeren Altersgruppen höher als in den älteren ist, ist dieser Anteil innerhalb der deutschen Bevölkerung gleich. Es zeigt sich also hier, dass über die Kohorten hinweg kein Wandel stattgefunden hat.

43 Zu Erklärung der von der OECD verwendeten Symbole: „x (8)“ bedeutet, dass die Daten in Spalte 8 der Tabelle enthalten sind.

Tabelle 11.: Entwicklung der Studienanfängerquoten im Tertiärbereich (1995-2007)

Trends in entry rates at tertiary level (1995-2007)

	Tertiary-type 5A ¹										Tertiary-type 5B																									
	1995		2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006		2007		1995		2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006		2007	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)									
Australia	m	59	65	77	68	70	82	84	86	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m							
Austria	27	34	34	31	34	37	37	40	42	m	m	m	m	8	9	9	9	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7						
Belgium	m	m	32	33	33	34	33	29	30	m	m	36	34	33	35	34	35	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37							
Canada	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m							
Czech Republic	m	25	30	30	33	38	41	50	54	m	9	7	8	9	10	8	9	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8							
Denmark	40	52	54	53	57	55	57	59	57	33	28	30	25	22	21	23	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22							
Finland	39	71	72	71	73	73	73	76	71	32	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a							
France	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m							
Germany ²	26	30	32	35	36	37	36	35	34	15	15	15	16	16	15	14	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13							
Greece	15	30	30	33	35	35	43	49	43	5	21	20	21	22	24	31	31	31	31	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32							
Hungary	m	64	56	62	69	68	68	66	63	m	1	3	4	7	9	11	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10							
Iceland	m	66	61	72	83	79	74	78	73	m	10	10	11	9	8	7	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3							
Ireland	m	32	39	39	41	44	45	40	44	m	26	19	18	17	17	14	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21								
Italy ²	m	39	44	50	54	55	56	55	53	m	1	1	1	1	1	1	1	1	a	m	n	n	n	n	n	n	n	n								
Japan	31	40	41	42	43	42	44	45	46	33	32	31	30	31	30	31	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32							
Korea	41	45	46	46	47	49	51	59	61	27	51	52	51	47	47	47	48	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50							
Luxembourg	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m								
Mexico	m	27	27	35	29	30	30	31	32	m	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2								
Netherlands	44	53	54	54	52	56	59	58	60	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n								
New Zealand	83	95	95	101	107	86	79	72	76	44	52	50	56	58	50	48	49	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48							
Norway	59	67	69	75	75	72	76	67	66	5	5	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1							
Poland	36	65	68	71	70	71	76	78	78	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1							
Portugal	m	m	m	m	m	m	m	53	64	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m								
Slovak Republic	28	37	40	43	40	47	59	68	74	1	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1						
Spain	m	47	47	49	46	44	43	43	41	m	15	19	19	21	22	22	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21							
Sweden	57	67	69	75	80	79	76	76	73	m	7	6	6	7	8	7	10	9	9	10	9	9	9	9	9	9	9	9	9							
Switzerland	17	29	33	35	38	38	37	38	39	29	14	13	14	17	17	17	16	15	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16							
Turkey	18	21	20	23	23	26	27	31	29	9	9	10	12	24	16	19	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21						
United Kingdom	m	47	46	48	48	52	51	57	55	m	29	30	27	30	28	28	28	29	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30							
United States	m	43	42	64	63	63	64	64	65	m	14	13	x(4)	x(5)	x(6)	x(7)	x(8)	x(9)	x(8)	x(9)																
OECD average	37	47	48	52	53	53	55	56	56	18	15	16	16	16	15	15	16	15	15	16	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15						
OECD average for countries with 1995, 2000 and 2007 data	37	49								57	18	18																		17						
EU19 average	35	46	47	49	50	52	53	55	55	12	11	13	12	12	12	11	13	12	12	12	11	13	12													
Brazil	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m								
Chile	m	m	32	33	33	34	48	43	41	m	m	36	34	33	35	37	34	49																		
Estonia	m	m	m	m	m	m	55	41	39	m	m	m	m	m	m	m	m	34	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32								
Israel	m	32	39	39	41	44	55	56	57	m	26	19	m	17	m	25	26	28																		
Russian Federation ^{2,3}	m	m	m	m	m	m	67	65	66	m	m	m	m	m	m	m	m	33	32	31																
Slovenia	m	m	m	m	m	40	46	50	m	m	m	m	m	m	m	m	49	43	38																	

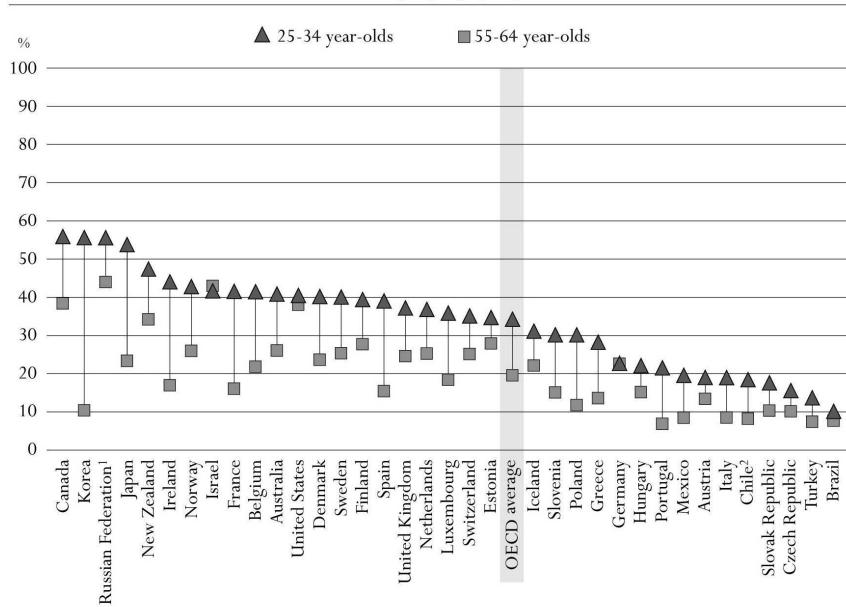
¹ In den Studienanfängerquoten für „tertiary type 5A“ (Fachhochschul-, BA- und Masterabschluss) sind in den Jahren 1995, 2000, 2001, 2002 und 2003 (mit Ausnahme Belgiens) weiterführende forschungsorientierte Studiengänge enthalten. „Tertiary-type 5B“ umfasst Fachakademien, die Fachhochschulreife und den Meister.

Quelle: OECD 2009: 60

Abbildung 16: Anteil der Hochschulabsolventen an der Bevölkerung (2007)
Prozentzahlen innerhalb der Altersgruppen

Chart A1.3. Population that has attained at least tertiary education (2007)

Percentage, by age group



1. Year of reference 2002.

2. Year of reference 2004.

Countries are ranked in descending order of the percentage of the 25-34 year-olds who have attained at least tertiary education.

Quelle: OECD Table A1 3a. See Annex 3 for notes (www.oecd.org/edu/eag2009).

III.2.2. Schweden

Wie bereits im Kapitel zu industriellen Beziehungen deutlich wurde, zeichnet sich das schwedische Wohlfahrtssystem durch einen hohen Grad der Sicherung im Fall der Arbeitslosigkeit, der Krankheit und des Renteneintritts ab. Diese sozialstaatliche Konstellation wird in Schweden begleitet durch ein Bildungssystem, in dem breite Teile der Bevölkerung ein vergleichsweise hohes Bildungsniveau erreichen, wie es für skandinavische Länder typisch ist (vgl. Allmendinger/Nikolai 2010). Das schwedische Bildungsangebot gilt insgesamt als äußerst umfangreich (Dölvik 2009: 11), finanziell besser ausgestattet als das deutsche

(Busemeyer 2015: 125) und flexibel. Das System ist bekannt dafür, dass es auf die steigende Vielfalt der auf dem Arbeitsmarkt geforderten Qualifikationen gut reagieren und eine „qualifikatorische Flexibilität“ (Ganßmann/Haas 2001: 237) herstellen kann. Insbesondere die Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik erbringen wichtige unternehmensexterne Leistungen zur „vorbeugenden, schnellen und zielgenaue(n)“ (ebd.) Anpassung neuer Qualifikationsanforderungen. Die berufliche Grundausbildung und Fortbildung für Arbeitslose trägt entscheidend zu niedrigen Arbeitslosenquoten bei (4,8 Prozent im Jahr 2007). Auch die Erwachsenenbildung hat in Schweden eine lange Tradition. Der folgende Abschnitt wird sich vor allem auf die Berufsausbildung und die Hochschulbildung in Schweden konzentrieren.

Angemerkt sei an dieser Stelle lediglich, dass in der bildungspolitischen Diskussion auch die Gestaltung der Schule bis zum Ende der allgemeinen Schulpflicht als relevant für spätere Karriereverläufe angesehen wird. So weisen beispielsweise Fuchs u.a. (2008) auf die entscheidende Rolle der Schule bei der Unterstützung von unternehmerischen Einstellungen hin. Jüngere Kinder brächten bereits in ihrem Alltagsverhalten eine unternehmerische Haltung mit, die es zu erhalten gelte. Dies sei vor dem Hintergrund, dass neue Unternehmen zur Schaffung neuer Arbeitsplätze gegründet werden müssten, von Relevanz. Schweden habe dementsprechende Bemühungen intensiviert. In ihrer Befragung von Sieben- bis Neunklässlern kommen sie zu dem Ergebnis, dass schwedische Schüler (30,7 Prozent) eine höhere Präferenz für eine spätere Arbeit als Selbständige hatten als deutsche Schüler (20,7 Prozent). Von Vorteil erweise sich, dass in schwedischen Schulen Projektarbeit in Zusammenarbeit mit Unternehmen etwas weiterverbreitet gewesen sei, so dass auf diese Weise praktische Erfahrungen mit nachhaltiger Wirkung auf die Schüler ermöglicht werden (ebd.: 374).

Estevez-Abe/Iversen/Soskice (2001) charakterisieren das schwedische Bildungssystem in seiner Gesamtheit als ein solches, bei dem das Schwergewicht nicht auf der Vermittlung von allgemeinen, sondern von betriebsspezifischen Qualifikationen liege. Beide Systeme, das schwedische und das deutsche, kombinieren in der Tat zwar theoretische und industriespezifische Lerninhalte sowie die berufliche Ausbildung am Arbeitsplatz. Diese Beschreibung bedarf jedoch einer Differenzierung: Einen der hervorstechenden Unterschiede hinsichtlich der Vermittlung von Wissen betrifft die Organisation der Berufsausbildung, welche in Schweden stärker verschult ist (vgl. auch Sorge 2006). Im Gegensatz zu Deutschland ist in Schweden bereits seit den 1970er Jahren die berufliche Ausbildung und die schulische Bildung zusammengefasst worden, so dass es

grundsätzlich für alle Personen zwischen 16 und 20 Jahren eine einheitliche Ausbildungsphase für die Sekundarstufe II gibt: die sog. *gymnasieskola*⁴⁴.

In der Mitte der 1990er Jahre ist das schwedische Berufsbildungssystem nochmals tiefgreifend reformiert worden. Insbesondere die Bildungsprogramme für die höhere Sekundarstufe (*gymnasieskola*) sind so verändert worden, dass eine breite Allgemeinbildung, für die ein Drittel der Unterrichtszeit verwendet wird, auf der Grundlage von acht einheitlichen Kernfächern für alle jungen Erwachsenen gewährleistet ist. Es besteht dabei eine Verpflichtung der Kommunen, für alle Schüler, die das Pflichtschulalter von 16 Jahren überschritten haben, Bildungsprogramme in der Sekundarstufe II bereitzustellen. Hiervon machen auch 98 Prozent der Abgänger der Pflichtschule Gebrauch (European Commission 2008: 22). Das Besondere an ihrer inhaltlichen Struktur ist ihre funktionale Offenheit, da diese nationalen Programme sowohl Basiswissen für eine berufliche Ausbildung als auch eine Grundlage für ein darauf aufbauendes Universitätsstudium bereitstellen. Die Integration der allgemeinen und der beruflichen Bildung für 16 bis 20-Jährige wurde nochmals dadurch vorangetrieben, dass alle Programme eine einheitliche Laufzeit von drei Jahren haben müssen. Möglichkeiten des Kontaktes zum späteren Arbeitsleben sind dadurch sichergestellt, dass alle Programme auch außerhalb der Schule stattfinden können und arbeitsplatzbezogene Ausbildungsbestandteile beinhalten. Alle Schüler führen außerdem eine Projektarbeit aus.

Insgesamt wurden in Schweden im Schuljahr 2005/2006 17 unterschiedliche Programme in der Phase der höheren Sekundarstufe angeboten, von denen 14 eine berufsbildende Orientierung hatten und bei denen mindestens drei bis vier Monate auch direkt an einem Arbeitsplatz verbracht werden sollten (European Commission 2008: 26). Die drei restlichen Programme bereiteten hingegen auf einen Zugang zur Universität vor. Unter den 17 Programmen finden sich beispielsweise ein Handels- und Verwaltungsprogramm, ein naturwissenschaftliches, welches insbesondere auf ein Studium in den Fächern Mathematik, Naturwissenschaften und Technik vorbereiten soll, und ein Programm für eher einfachere Technikkenntnisse. Zusätzlich zu diesen 17 landesweit angebotenen Programmen gibt es solche, die auf speziellere Zielrichtungen hin ausgelegt sind und in denen einzelne Veranstaltungen aus anderen Programmen quer

44 Zusätzlich zu diesem verschuldeten System wird seit dem 1. Juli 2008 im Übrigen in einem Pilotprojekt eine eher unternehmensbezogene Ausbildung erprobt, in der mindestens die Hälfte der Berufsbildung direkt an einem Arbeitsplatz stattfindet. Ausbildungsinhalte werden in einem Vertrag zwischen dem Auszubildenden, der Schule und dem Arbeitgeber festgelegt. Der Abschluss wird – anders als in Deutschland – zu einem generellen Zugang zu einem Hochschulstudium berechtigen.

miteinander kombiniert werden können oder die auf lokale Spezialisierungen hin ausgestaltet sind.

Schweden gehört zu den OECD-Ländern mit den seit 1995 höchsten Wachstumsraten im Bereich der Bildungsabschlüsse, die zur Hochschulreife führen (upper secondary programmes) (OECD 2009: 46). Allen Schülern, die eines der 17 Programme – einschließlich der berufsbildenden – abgeschlossen haben, werden keine Restriktionen formaler Art auferlegt, die die Durchlässigkeit zur tertiären Bildung⁴⁵ behindern würden. Im Bereich der Hochschulbildung gibt es in Schweden Universitäts-Colleges und Universitäten, unter denen die alte „Stockholm School of Economics“ und die neue Växjö-Universität Platz eins und zwei belegen. Das Studium bis zum Bachelor-Abschluss ist in beiden Bildungstypen formal gleichgestellt, wohingegen beim weiterführenden Studium Unterschiede bestehen. Auch vor der Bologna-Reform lag die Studiendauer in Schweden bei 95% der Studierenden lediglich zwischen drei und fünf Jahren, während ein Studium in Deutschland in der Regel länger als fünf Jahre dauerte (ebd.: 66).

Gerade auch im Hochschulwesen ist es in Schweden gelungen, die Infrastruktur im Hinblick auf einen steigenden allgemeinen Bildungsbedarf zur Förderung sogenannter wissensintensiver Branchen wie der Informationstechnologie und der Biomedizin hin zu verändern. Waldow (2008) weist in diesem Zusammenhang auf der Basis einer Analyse von Berichten von Regierungsausschüssen nach, dass entgegen der „Varieties“-Annahmen die Bildungspolitik in Schweden bereits seit 1930 stark von internationalen Diskursen mitbestimmt wurde und dass ein starker Isomorphismus zwischen dem schwedischen und dem internationalen Diskurs festzustellen ist. Allerdings charakterisiert Waldow (2009) den Transfer internationaler Reformdiskurse in die schwedische Bildungspolitik als „silent borrowing“, da dieser Transfer in der Regel nicht offen als ein solcher wahrgenommen, sondern mit nationalen Notwendigkeiten und Problemlagen legitimiert wurde. Als Ursache nennt er das vorherrschende Selbstbild unter schwedischen Politikern und Forschern, Schweden sei in Bezug auf seine Bildungspolitik international tonangebend und führend. Dies stünde einer unterlegenen Rolle, lediglich Konzepte umzusetzen, die anderswo entwickelt worden sind, entgegen. Seit 1960 war allerdings die OECD eine auch für die schwedische Bildungspolitik maßgebliche internationale Organisa-

45 Um den Lebensunterhalt während des Studiums zu finanzieren, steht allen Studierenden eine Kombination einer geringen nicht rückzahlbaren Ausbildungsförderung und eines höheren, rückzahlbaren Kredits offen. Diese Studienbeihilfe wird längstens für 240 Wochen (12 Semester) gezahlt und betrug im Jahr 2008 ungefähr 3.872 € pro Semester. Dabei sind Ausbildung und Studium anders als in Polen, wo der Anteil privater Hochschulen stark angestiegen ist, in Schweden größtenteils gebührenfrei.

tion. Spätestens seit 1990 wurde in intensiveren Reformdiskussionen gewissermaßen als eine Frage des Überlebens der Anspruch aufgegriffen, das schwedische Bildungssystem solle radikal reformiert werden und sich an ökonomischen Erfordernissen ausrichten. Dabei wird der Aufbau von Humankapital als das entscheidende Element zum Erreichen individuellen und volkswirtschaftlichem ökonomischen Erfolgs angesehen.

Auf der Basis erheblicher Investitionen ist in den 1990er Jahren die Hochschulbildung maßgeblich erweitert worden, so dass sich seit dem Jahr 1990 die Anzahl der Studierenden in Schweden verdoppelt hat (European Commission 2008: 30). Interessanterweise wurden diese bildungspolitischen Aktivitäten in einer Zeit initiiert, in der die schwedische Ökonomie gewisser Maßen mit dem Rücken zur Wand stand: 1990 betrug die Inflationsrate alarmierende elf Prozent und die Arbeitslosenrate hatte sich von 1990 in Höhe von weniger als zwei Prozent auf mehr als acht Prozent im Jahr 1993 nahezu verfünfacht (Anxo/Niklasson 2009: 81). Die stärksten Anstiege im Bereich der Hochschulabschlüsse sind zwischen 2000 und 2007 zu verzeichnen (OECD 2009: 68). Die Anstrengungen haben dazu beigetragen, dass die schwedische Ökonomie trotz der Krise in den 1990er Jahren in den wissensintensiven Branchen globale Spitzenplätze einnehmen konnte. Dennoch müssen zwei einschränkende Bemerkungen gemacht werden: Zum einen betrug im Jahr 2004 der Anteil der Männer in der Gesamtbevölkerung zwischen 16 und 74 Jahren, die mindestens drei Jahre lang studiert haben, auch erst 13,1%, die der Frauen 16,8% (European Commission 2008: 32). Eine allgemeine, alle Altersgruppen erfassende Höherqualifizierung erfordert einen längeren Atem. Zum zweiten wird argumentiert, dass die tiefgreifenden Strukturveränderungen auf dem schwedischen Arbeitsmarkt und insbesondere der Wandel hin zu einer wissensbasierten Ökonomie mit entsprechend hohen Anforderungen an die Qualifikation auch der Integration von Arbeitskräften, die nicht aus Schweden stammen, abträglich gewesen sein könnte (Anxo/Niklasson 2009: 93). Allerdings betrifft dies selbstredend vor allem die niedrig qualifizierten Immigrantinnen.

In Schweden streut das Alter, in dem Studierende sich zum ersten Mal an einer Universität einschreiben, vergleichsweise stark. So sind 20 Prozent der Studienanfänger fast 27 Jahre alt oder älter (OECD 2009b: 59). Dies weist darauf hin, dass das schwedische Bildungssystem biographisch sehr flexibel zu nutzen ist und genutzt wird. Seit 1975 steht allen Beschäftigten das Recht auf Bildungsurkund zu. Art und zeitlicher Umfang der Bildung unterliegen dabei komplett der Entscheidung des individuellen Beschäftigten. Die hohen Studienanfängerzahlen (s. o.) kommen so gesehen auch dadurch zustande, dass viele nach einer Phase der Erwerbstätigkeit noch die Universität besuchen. Zudem rangierten in Schweden die Abschlussquoten unterhalb des OECD-Durchschnitts. Im Jahr 2001 schlossen lediglich 69 Prozent der Studienanfänger ihr

Hochschulstudium ab (OECD 2009: 69). Allerdings können schwedische Studierende auch ohne, dass ihre vorher erworbenen Qualifikationen verfallen, das Studium zum Zwecke einer Erwerbsarbeit unterbrechen und anschließend forsetzen (ebd.: 73).

Die unten stehende Tabelle 12 schlüsselt die 51 Prozent derjenigen, die im Schuljahr 1999/2000 einen Abschluss der Sekundarstufe II absolviert haben und danach ein Universitätsstudium beginnen, genauer auf. Es wird deutlich, dass der Anteil von 51 Prozent erst dadurch zustande kommt, dass man die Studienanfänger jeweils bis fünf Jahre nach dem Schulabschluss zusammenaddiert. D.h. immerhin zehn Prozent der Schulabgänger beginnen erst drei Jahre nach dem Schul-/Ausbildungsabschluss ein Studium, 5,5 Prozent „warten“ vier Jahre und 3,2 Prozent fünf Jahre.

Tabelle 12.: Übergang zur Universität nach Schulabschluss der Sekundarstufe II in Schweden in den Schuljahren 1999/2000 bis 2004/2005

Abgeschlossene Sekundarstufe II	Übergang zur Universität														
	Schuljahr														
	Kumulierte Anteile (Summe in %)														
	1 Jahr nach Abschluss der Sekundarstufe II			2 Jahre nach Abschluss der Sekundarstufe II			3 Jahre nach Abschluss der Sekundarstufe II			4 Jahre nach Abschluss der Sekundarstufe II			5 Jahre nach Abschluss der Sekundarstufe II		
	Anteil (%)			Anteil (%)			Anteil (%)			Anteil (%)			Anteil (%)		
	Insg.	Fr	M	Insg.	Fr	M	Insg.	Fr	M	Insg.	Fr	M	Insg.	Fr	M
1999/00	16,4	19,3	13,5	32,5	36,9	27,9	42,5	47,9	36,9	48,0	54,1	41,7	51,2	57,7	44,6
2000/01	18,2	21,2	15,0	35,6	39,9	31,0	45,7	50,9	40,3	50,9	56,5	44,9	54,0	60,0	47,6
2001/02	17,8	20,8	14,7	34,6	39,1	30,0	44,6	49,9	39,1	49,9	55,8	43,8	.	.	.
2002/03	17,9	20,9	14,9	33,8	39,2	29,3	43,6	49,0	38,2
2003/04	18,0	20,7	15,5	33,1	37,1	29,1
2004/05	18,5	20,6	16,2

Quelle: The National Agency for Education (2007: 210)

Dies wird überdies durch die Regelung gefördert, dass auch Erwachsene, die älter als 25 Jahre alt sind und keines der Programme der Sekundarstufe II abgeschlossen haben, nach vier Jahren Berufspraxis die Hochschulberechtigung erhalten können. Erforderlich ist in diesen Fällen lediglich, dass sie des Schwedischen und des Englischen auf einem Niveau mächtig sind, wie es auch für Absolventen obligatorisch ist. Die Berufspraxis kann im schwedischen System insofern auch den Schulabschluss ersetzen.

Seit 1993 hat sich im Bereich des universitären Studiums die Bildung insofern internationalisiert, als Studierende im Vergleich zu den 1970er und 1980er Jahren zunehmend auch im Ausland einen Abschluss erwerben (Munk 2009: 8). Dies waren sechs Prozent der Studierenden im Jahr 2007 (OECD 2009: 341) – eine Steigerung um das Zehnfache seit dem Jahr 1989 (Blanck/Börjesson 2008: 81). Munk (2009) deutet den steigenden Anteil dahingehend, dass schwedische Universitäten als weniger prestigeträchtig eingeschätzt werden als die Universitäten in den beiden wichtigsten Zielländern USA und Großbritannien und damit ungünstigere Karriereaussichten bieten. Unterstützt wurde dieser Trend durch die Vergabe von staatlich finanzierten Auslandsstipendien seit Anfang der 1990er Jahre. In den USA hingegen sind bekannter Maßen die weltweit prestigeträchtigsten Universitäten beheimatet (Harvard, Stanford, Berkeley etc.) und weniger als 0,1 Prozent der US-amerikanischen Studierenden besuchen eine Universität im Ausland. Eine Ausbildung im Ausland käme vor dem Hintergrund dieser Argumentation theoretisch auch für junge Erwachsene aus Schweden in Frage, die in der Computerspieleentwicklung arbeiten möchten – dies umso mehr, als analog zum Universitätssystem auch die Kompetenzen der Computerspieleentwickler in den USA generell als höher eingestuft werden als diejenigen in Schweden.

Betrachtet man den Arbeitsmarkt für junge Universitätsabsolventen in Schweden, so hat dieser sich mittelfristig allerdings verschlechtert. Der Anteil der 25 bis 34Jährigen Hochschulabsolventen, die einen ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz innehatten, ist zwischen 1999 und 2006 um 13 Prozent zurückgegangen (OECD 2009: 34). Diese Zahlen weisen darauf hin, dass es in Schweden ein leichtes Überangebot an jungen akademisch qualifizierten Fachkräften gibt. Interessant ist in diesem Zusammenhang eine Studie von Andersen/van de Werfhorst (2010). In ihrer Analyse der Bildungs- und Arbeitsmarktinstitutionen in 14 Ländern weicht Schweden deutlich von Deutschland und Polen im Hinblick auf den von den Autorenverwendeten Indikator der Qualifikationstransparenz (skill transparency) ab. Dieser misst das Ausmaß, in dem das Bildungssystem seine Absolventen in unterschiedliche Laufbahnen und Niveaus stratifiziert. Schweden zeichnet sich demnach dadurch aus, dass hier der Ertrag aus formalen Qualifikationen vergleichsweise gering ist (ebd.: 345). D.h. das Absolvieren hoher Bildungsabschlüsse schlägt sich nicht so stark wie in anderen Ländern in Arbeitsplätzen mit einer entsprechend hohen beruflichen Stellung nieder.

Nicht von ungefähr taucht in Schweden zwischen 1990 und 2000 eine Diskussion um zu viel Ausbildung auf (Waldow 2008: 251). Die empirische Entwicklung ist in Polen ähnlich, wo der Anteil der 25 bis 34jährigen Hochschulabsolventen, die ausbildungsadäquate Arbeitsplätze innehalt, von 1998 bis 2006 um immerhin 11 Prozent zurückgegangen ist (OECD 2009: 35). Dennoch sind

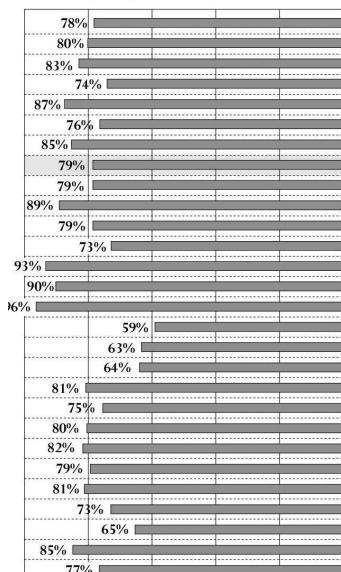
die Arbeitslosenquoten unter Hochschulabsolventen altersübergreifend in Schweden und Polen immer noch geringer als unter Personen ohne Hochschulabschluss (OECD 2009: 136). Dabei schätzt die OECD, dass in Schweden und Polen im Jahr 2007 immerhin mehr als 65 Prozent der jüngeren Erwachsenen ein Studium begonnen haben (ebd.: 47). Anders sieht es in Deutschland aus, wo die Studierendenzahlen nicht so stark expandiert sind: Hier haben sich die Arbeitsmarktchancen der 25 bis 34jährigen Hochschulabsolventen zwischen 1999 und 2006 um fünf Prozent erhöht (ebd.: 34).

Als Alternative zu einem Studium an einem Universitäts-College oder einer Universität können junge Erwachsene in Schweden eine weiterführende Berufsausbildung in sog. Kvalificerad yrkesutbildung (KY) absolvieren, in denen der Unterricht größtenteils von qualifiziertem Personal aus der gewerblichen Wirtschaft durchgeführt wird. Mit einbezogen in die Organisation der Ausbildung sind die Schulen und Ausbildungseinrichtungen für die Sekundarstufe II, Hochschuleinrichtungen und private Bildungsanbieter. Es handelt sich um eine post-sekundäre Ausbildung, in der ein Drittel der Zeit für das Lernen an einem Arbeitsplatz verwendet wird und die sich insofern durch eine starke Praxis- und Problemlösungsorientierung auszeichnet. Die Zielsetzung besteht darin, der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt nach hochqualifizierten Arbeitskräften mit passenden Kompetenzen zu entsprechen und deckt daher auch vor allen Dingen solche Fächer ab, in denen es einen Fachkräftemangel gibt. Vorausgesetzt wird ein Abschluss oder vergleichbare Qualifikationen der Sekundarstufe II. Die Dauer der Ausbildung beträgt mindestens 40 Wochen. Interessant ist, dass sich in Schweden die Beschäftigungsaussichten für Personen mit einem Abschluss der Sekundärstufe II und der postsekundären Ausbildung unterhalb des Universitätsniveaus in den Jahren 1997 bis 2007 um fünf Prozent und mehr verbessert haben (OECD 2009: 127).

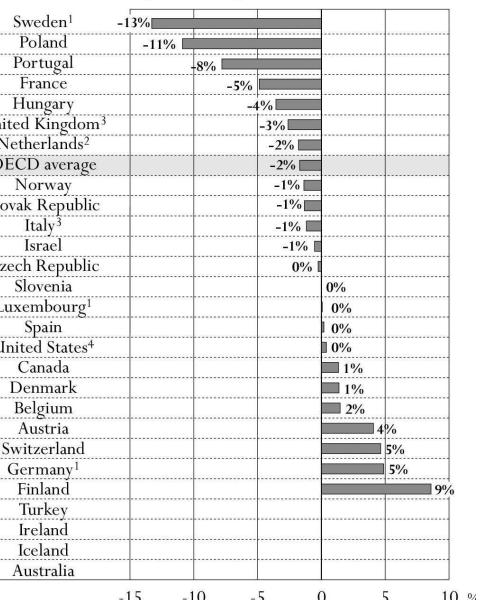
In Bezug auf die betriebliche Fort- und Weiterbildung gibt es keine gesetzlichen Regelungen, sondern sie wird entscheidend durch die Sozialpartner getragen und gestaltet (Weinert 2010). Entscheidungen hierüber obliegen somit dem jeweiligen Arbeitgeber und in einem unterschiedlichen Ausmaß den Gewerkschaften (European Commission 2008: 33). Viele Arbeitgeber bieten in diesem Bereich umfangreiche Programme an, und zwar in 70% der Fälle direkt am Arbeitsplatz in dem jeweiligen Unternehmen (ebd.: 38).

Abbildung 17.: Anteil der 25- bis 34-Jährigen Hochschulabsolventen mit einem ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz und Veränderung des Anteils solcher Arbeitsplätze innerhalb der Alterskohorte zwischen 1998 und 2006

Proportion of 25-34 year-olds with tertiary education (ISCED 5/6) employed in skilled jobs (ISCO 1-3) in 2006



Change in skilled jobs (ISCO 1-3) for 25-34 year-olds with tertiary education (ISCED 5/6) between 1998 and 2006



1. 1999 instead of 1998.

2. 2000 instead of 1998.

3. Italy: change in survey methodology between 1998 and 2006 affects comparability. United Kingdom: change in national occupation coding frame in 2000 affects comparability for ISCO.

4. ISCO groupings 3 and 9 in 2006 are not separated and thus distributed among remaining ISCO classification.

Countries are ranked in descending order of the change in the proportion of 25-34 year-olds with tertiary education in skilled jobs between 1998 and 2006.

¹ 1999 statt 1998

Quelle: OECD. Table A1.6. See Annex 3 for notes () .

Insgesamt zeichnet sich das schwedische Bildungssystem somit durch eine enorme Veränderungsdynamik aus – gerade wenn man es mit der strukturellen Trägheit des deutschen Bildungssystems vergleicht. Dies wird einerseits insbesondere mit Blick auf die ansteigenden Studierendenanteile deutlich. Die Richtung dieser Veränderungen ist allerdings keineswegs so nationalspezifisch wie

im Bereich der industriellen Beziehungen, sondern an den dominanten bildungspolitischen Diskursen der EU (Wissensgesellschaft) und der OECD orientiert. Hervor sticht daher insgesamt vor allem, wie durchgreifend in Schweden der Prozess der Umsetzung mithilfe der Bereitstellung von Ressourcen und des Abbaus von formalen Hürden, die die Durchlässigkeit zu einem Universitätsstudium behindern könnten, vonstattengegangen ist. Andererseits ist die Passfähigkeit zu den praxisbezogenen Anforderungen der Wirtschaft aufgrund der Fokussierung auf schulische bzw. universitäre Bildungseinrichtungen weniger als in Deutschland mit dessen dualen Ausbildungssystem gewährleistet.

III.2.3. Polen

Befasst man sich mit dem polnischen Bildungssystem, so darf einleitend der Verweis auf den Systemwechsel, aber auch auf eventuelle Kontinuitätsaspekte nicht fehlen. Zuallererst haben hier im Gefolge der Systemtransformation seit Ende der 1980er Jahre tiefgreifende Veränderungen stattgefunden. Bereits im Jahr 2000 gehörte Polen unter 17 analysierten mittel- und osteuropäischen Ländern sogar zur Gruppe derer, bei denen die Transformation ihres Wissenschafts- und Technologiesystems am weitesten fortgeschritten war (Meske 2000: 258). Ausbildungsrelevante Veränderungen beziehen sich dabei nicht nur auf den Umbau der Bildungsinstitutionen selbst, sondern auch auf neue arbeitsmarktbezogene Triebkräfte, die etwa die Auswanderung von hervorragenden Akademikern zur Folge hatten, und die vollständig veränderte ökonomische und bildungspolitische Umwelt außerhalb der polnischen Grenzen. In diesem Zusammenhang ist insbesondere der starke Einfluss der EU zu nennen, deren Regeln und Anforderungen im Zuge der Beitrittsverhandlungen Polen als neues Mitglied zügiger als andere mittelosteuropäische Länder umsetzen musste. Von besonderer Bedeutung ist hierbei der Versuch Polens, die Lissabonstrategie der EU aus dem Jahr 2000 zu implementieren.

Gleichzeitig muss berücksichtigt werden, dass prägende und nachwirkende Strukturelemente aus der sozialistischen Ära direkt oder indirekt noch eine Rolle spielen. Zu denken ist hier einerseits an die spezielle Position Polens innerhalb des sozialistischen Wirtschaftssystems, zu der auch gehört, dass beispielsweise Informatikabsolventen aus Polen eine hohe Reputation zugesprochen wurde. Andererseits gehört ebenso die im westeuropäischen Maßstab finanzielle Unterausstattung zum „Erbe“ der mittelosteuropäischen Transformationsökonomien, welche sich auch in der Ressourcenausstattung des Bildungssystems⁴⁶ niederschlägt. So weist Kwiatkowski etwa darauf hin, dass Polen während des

46 Im Unterschied zum föderalen System in Deutschland sind in Polen zwei zentralstaatliche Ministerien für die nationale Bildungspolitik zuständig. Das schulische und berufsschulische Bil-

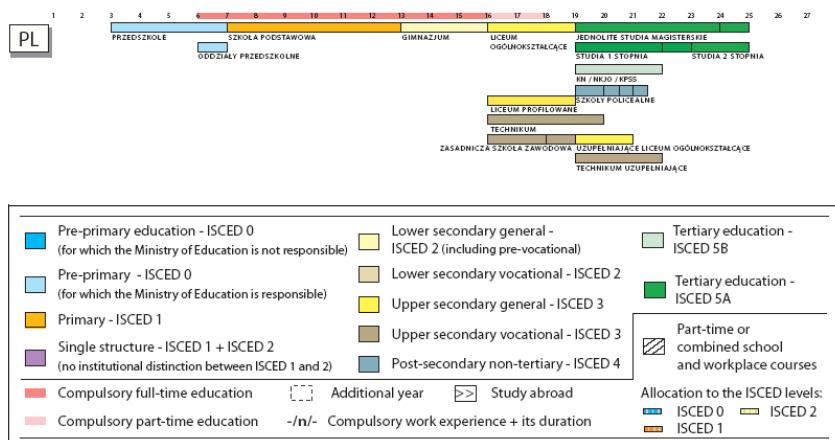
Transformationsprozesse für Schulungsmaßnahmen im Rahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik wesentlich weniger finanzielle Ressourcen zur Verfügung standen als Schweden und Deutschland. „Just to illustrate this thesis, in 1995, public expenditures on labour market training programs amounted to 0,04% of GDP, in striking contrast to situation... in Sweden (0,70%),... Germany (0,56%)“ (Kwiatkowski 2000: 87).

Trotz dieses geringen finanziellen Spielraums ist die Geschichte der Bildungspolitik in Polen in den letzten zwanzig Jahren eine der kontinuierlichen und quantitativ stark ansteigenden Höherqualifizierung hin zur universitären Bildung. Im Schnelldurchlauf dargestellt ist der Ausgangspunkt dieser Entwicklung, dass im Jahr 1988 fünf Prozent der polnischen Bevölkerung einen Hochschulabschluss besaßen. Borkowski/Marcinkowski (2008: 193) bezeichnen mit Verweis auf diesen geringen Anteil die Einschätzung, kommunistische Staaten seien generell an Ausbildung besonders stark interessiert, für einen Mythos. Eine höhere Schul- und Universitätsbildung seien vor der Systemtransformation durch den polnischen Staat hingegen noch stark beschränkt worden. Immerhin 46 Prozent der Bevölkerung hatten im selben Jahr (1988) nicht mehr als einen Grundschulabschluss vorzuweisen. Seitdem hat sich Polen zu einem Land entwickelt, das hinsichtlich der Verteilung formaler Bildungsabschlüsse im Vergleich mit Westeuropa und den USA nicht schlecht abschneidet. Bereits im Jahr 1995 betrug der Anteil der 25 bis 34 Jährigen mit mindestens einem Abschluss der Sekundarstufe II⁴⁷ 88 Prozent und lag damit etwa auf derselben Höhe wie derjenige in Schweden und der Schweiz sowie einen Prozentpunkt höher als in den USA (hier 87 Prozent) (Kwiatkowski 2000: 88). Der Trend hat sich bis zum Jahr 2007 intensiviert (vgl. Graphik unten). Allein die Anzahl der Studierenden an polnischen Universitäten hat sich seit 1989 verdoppelt (EURYDICE Unit 2008: 7).

dungswesen wird vom polnischen Bildungsministerium gestaltet, wobei auch Lehrergewerkschaften eine starke Rolle bei der Gestaltung der schulischen Bildungspolitik spielen. Für den universitären Bereich wurde ein eigenes Ministerium geschaffen: das Ministerium für Wissenschaft und Hochschulbildung. Alle Bildungseinrichtungen werden zentralstaatlich in Abhängigkeit von Schüler- bzw. Studierendenzahlen subventioniert und kofinanziert, während Trägerschaft und Verwaltung dezentralisiert sind. Für Lyzeen, Berufsschulen und post-sekundäre Schulen (Szkoły Policealne) sind die 379 Verwaltungskreise (powiaty) zuständig.

47 Höhere Sekundarstufe (ISCED 3 der OECD-Klassifizierung) bedeutet für Polen ein (Fach-)Abitur (Lyzeum, Technikum) oder einen Berufsschulabschluss.

Abbildung 18.: Organisation des (Aus-)Bildungssystems in Polen in den Jahren 2008/2009



ISCED: OECD-Klassifizierung der Qualifikationsstufen

Quelle: Eurybase Poland 2008/09: 24

Um diese Entwicklung genauer zu beleuchten, gibt die obenstehende Graphik zunächst einen Überblick darüber, wie das (Aus-)Bildungssystems der Jahre 2008 und 2009 in Bezug auf Altersabschnitte und Wahlmöglichkeiten organisiert ist: Ausgangspunkt der Bildungskarrieren in Polen ist die Pflichtschulzeit, die für alle Kinder in Polen bis zum 16. Lebensjahr reicht. Daran schließen sich in Abhängigkeit von der erreichten Punkteanzahl bei der Abschlussbewertung drei Möglichkeiten der Weiterqualifizierung an: erstens der Besuch des Lyzeums (Gymnasiums) bis zum 19. Lebensjahr und zweitens der Besuch eines Lyzeums mit einem speziellen Profil – ein Schultyp, der in den Jahren 2002/2003 geschaffen wurde – oder eines vierjährigen Technikums. Der Abschluss dieser letzteren beiden Schultypen ist sehr theoretisch, weitgehend an der Vermittlung einer Allgemeinbildung orientiert und führt zu einem Schulabschluss, der in etwa dem deutschen Fachabitur entspricht. Das Technikum sieht dabei mehr Berufsausbildungselemente als die Lyzeen vor (EURYDICE Unit 2008: 26). Die Anteile von Schülern in der entsprechenden Altersgruppe, die ein Lyzeum besuchen, sind seit der politischen Systemtransformation gegenüber denjenigen, die eine Berufsschule besuchen, erheblich angestiegen (s.u.).

Als dritte Alternative steht Schülern der Besuch einer zwei- bis dreijährigen Berufsschule offen, die deutlich weniger Allgemeinbildung und ein gerin-

geres Bildungsniveau als das Lyzeum oder Technikum vermittelt. Im Vergleich zum dualen System in Deutschland genießt die Berufsschule in Polen einen geringeren sozialen Status. Grundsätzlich sind in Polen dabei noch zwei Formen der Berufsausbildung vorgesehen: zum einen ein duales System auf der Basis eines Ausbildungsvorvertrags zwischen einem Arbeitgeber und einem Lehrling und zum anderen die schulische Form der Berufsausbildung. In der firmenbezogenen, dualen Variante ist der Arbeitgeber für die Organisation der Ausbildung zuständig. Sie findet entweder direkt im Unternehmen statt oder – falls der Arbeitgeber dies nicht gewährleisten kann –, in einem Weiterbildungszentrum, in einem Zentrum für praktische Ausbildung, auf einem Schul- oder individuellen Bauernhof, in einer Schulwerkstatt oder in einem Schullabor. Auszubildende haben dabei in der Regel den Status eines jungen Arbeiters etwa im Sinne eines deutschen Lehrlings inne und erhalten ein Entgelt vom Arbeitgeber, dessen Höhe von der polnischen Regierung festgelegt wird. In der zweiten schulischen Variante ist nicht primär der Arbeitgeber, sondern die Berufsschule für die Organisation der Ausbildung verantwortlich. Sie wird durch einen Vertrag zwischen einem Arbeitgeber und einer Berufsschule geregelt. Bei dieser zweiten Variante handelt es sich somit um „vollzeitschulische(n) Berufsschulen (...), in denen die praktische Ausbildung in der Regel in eigenen Schulwerkstätten erfolgt und nur das Praktikum in einem Betrieb absolviert wird“ (Steier-Jordan 1999: 133f). Berufsschüler erhalten kein Entgelt. Im Handwerk wird die Berufsausbildung durch die Handwerkskammer und die zuständige Handwerksvereinigung kontrolliert. Die Anzahl der Unterrichtsstunden liegt grundsätzlich bei maximal 35 pro Woche (ebd.: 32). Es haben im Schuljahr 2006/07 nur noch 12,3 Prozent der 16- bis 18 Jährigen⁴⁸ eine Berufsschule besucht (EURYDICE Unit 2008: 33). Die Anteile derjenigen, die in Polen eine Berufsausbildung absolvieren, sind somit wesentlich geringer als in Deutschland. Eine wichtige Erklärung für die abnehmenden Zahlen von Berufsschulabgängern ist das geringe Ansehen polnischer Berufsschulen bei den Schülern selbst. Sie haben den Ruf, dass hier diejenigen Schüler landen, die das Abitur (Lyceum) nicht geschafft haben.

Mit Blick auf das Verhalten der polnischen Unternehmen konstatiert Bluhm (2007) zudem, dass auch diese sich bis auf einige ausländische Direktinvestoren aus der Berufsausbildung zurückzögen. Wenn man bedenkt, dass zu staatssozialistischen Zeiten die Berufsschulen oft direkt an Großunternehmen in Polen angegliedert und sie auf diese Weise speziell auf deren Qualifikationsbedarf hin ausgerichtet waren, muss man hier von einem Wechsel von einem Bildungssystem, wie es für koordinierte Marktwirtschaften typisch wäre, hin zu

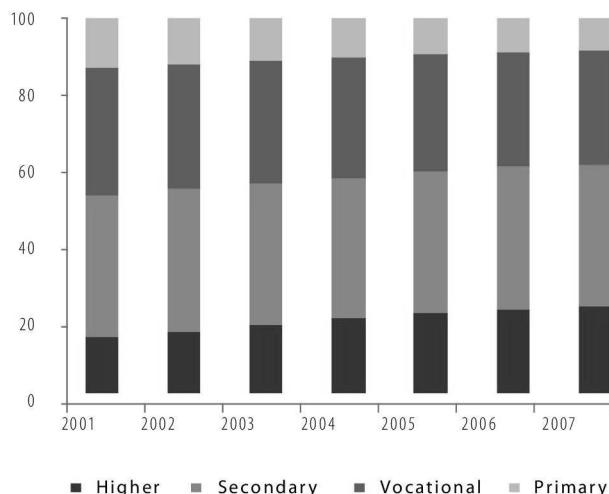
48 Dies waren 14,6% der Altersgruppe, wenn man diejenigen herausrechnet, denen die Voraussetzung dafür fehlte.

demjenigen von liberalen Marktkömmen sprechen. Vornehmlich aus Kostengründen trennten sich so gut wie alle Unternehmen im Rahmen der Schocktherapie in Polen bis Mitte der 1990er Jahre von den Berufsschulen (Jürgens/Krzywdzinski 2009: 40). Dieser Rückzug der Unternehmen aus der beruflichen Ausbildung hat offenkundig dazu beigetragen, dass regionale Arbeitsagenturen von einer fehlenden Anpassung der Arbeitskräfte an die Erfordernisse des Arbeitsmarktes berichteten (Borkowski/Marcinkowski 2008).

Zur Frage, welche Unternehmen in Polen überhaupt noch in die Berufsausbildung investieren, gibt es unterschiedliche Angaben. Borkowski und Marcinkowski (2008: 194) stellen generell fest, dass ausländische Firmen inzwischen immerhin mehr in die Ausbildung von Arbeitskräften als einheimische investieren. Jürgens und Krzywdzinski (2009: 40) spezifizieren hingegen für die Automobilbranche, dass es hier vor allem deutsche und mittelosteuropäische Unternehmen sind, die sich noch an der dualen Berufsausbildung beteiligen, während amerikanische, japanische und französische Konkurrenten Arbeitskräfte ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung lediglich intern einarbeiten. Das Fehlen von starken betriebsübergreifenden Akteuren, die stärker koordinierend in die Berufsausbildung eingreifen würden, befördert „free rider“-Problematiken, also ein Abwerben von qualifizierten Arbeitskräften durch Unternehmen, die sich selbst nicht an den Qualifizierungskosten beteiligt haben.

Während also das berufliche Ausbildungssystem in Polen selbst in einer weitaus tiefgreifenderen Krise als das deutsche steckt, hat man in Polen einiges getan, um die Durchlässigkeit – eben auch von der Berufsschule – hin zum tertiären System der universitären Bildung zu stärken. Seit den Jahren 2004 und 2005 ist es Berufsschulabgängern ab dem Alter von 19 Jahren möglich, an die Berufsschule ein ergänzendes zweijähriges allgemeines Lyzeum oder ein dreijähriges ergänzendes Technikum anzuhängen, wenn sie im Nachhinein mit dem Abitur die Hochschulreife erzielen möchten. Abiturienten, die nicht studieren werden, stehen dabei alternativ auch zweieinhalbjährige post-sekundäre Schulen nach dem Abitur offen, sogenannte Szkoły Policealne. In diesen können sie sich zu Krankenschwestern, in Verwaltungsberufen, zu Bibliothekaren oder Computerspezialisten ausbilden lassen und erhalten beim Abschluss des Examens den Titel einer Fachkraft im jeweiligen Beruf.

Abbildung 19.: Die Beschäftigungsstruktur in Polen nach Ausbildungsniveau zwischen 2001 und 2007



Quelle: Ministry of Labour and Social Policy (2007: 57), basierend auf BAEL-Daten, (für 2007 nur das erste Halbjahr)

Während, wie oben dargestellt, die Berufsschule in Polen an Bedeutung verliert, findet eine enorme Umschichtung des der Bildungsinvestitionen hin zu den Universitäten statt. Im Vergleich zu Deutschland verzeichnet Polen – wie oben bereits erwähnt – wesentlich höhere Studienanfängerquoten. Frappierend ist der steile Anstieg der Hochschulabsolventen insbesondere zwischen 1998 und 2006. In Polen sind im Übrigen – im Unterschied zu Schweden – mehr als 80 Prozent der Studienanfänger jünger als 23 Jahre, wenn sie das erste Mal zu studieren beginnen (OECD 2009b: 59).

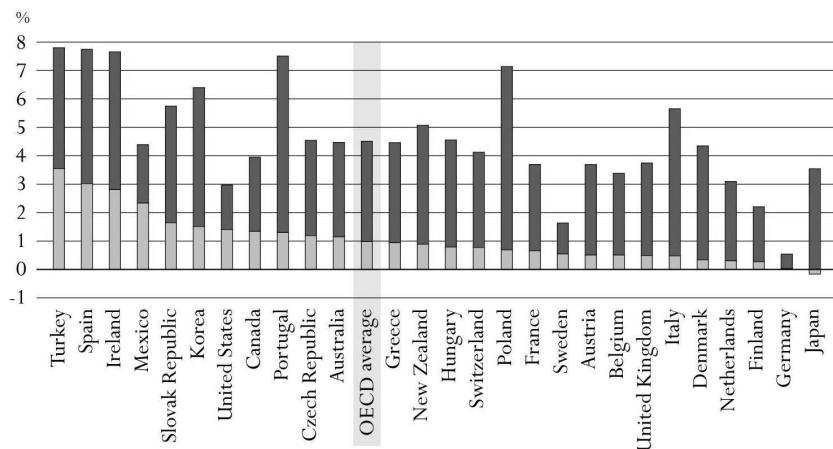
Abbildung 20.: Durchschnittliches Wachstum des Anteils von Hochschulabsolventen pro Jahr (1998-2006)

The chart depicts the annual average growth rate in the number of 25-64 year-olds with tertiary education related to the increase in attainment levels and to the overall population growth.

Average annual increase in the number of individuals with tertiary education due to:

- Attainment rate growth
- Overall population growth

The overall growth in the number of individuals who have completed tertiary education provides a complementary picture to that of attainment levels alone. Countries with growing populations will not only have to cope with more young individuals eager to invest in tertiary education but also an increasing overall demand linked to a growing population. The number of individuals that have attained tertiary education has increased by 7% per year or more in Ireland, Poland, Portugal, Spain, and Turkey. In Ireland, Spain and Turkey the overall population growth has put additional strains on the higher education system, whereas this has been of less concern in countries such as Germany and Japan.



Countries are ranked in descending order of the average annual increase in the number of individuals with tertiary education due to overall population growth.

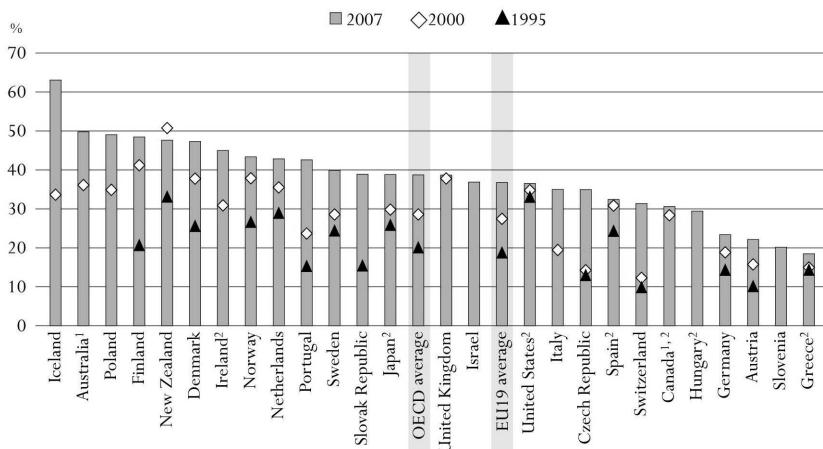
Datenbasis: 25-bis 64Jährige

Quelle: OECD (2009: 26)

Aus der folgenden Graphik (Abbildung 21.) ist überdies ersichtlich, dass Polen nicht nur höhere Studienanfängerquoten, sondern auch höhere Hochschulabschlussquoten als Schweden hat.

Auf der Suche nach Erklärungsfaktoren für den wachsenden Anteil von Hochschulstudierenden in Polen finden sich in der Literatur zwei Argumente: Erstens sind aufgrund der höheren Durchlässigkeit in Polen die Anteile derjenigen, die überhaupt ein Abitur vorweisen können, wesentlich höher als in Deutschland. Es kann davon ausgegangen werden, dass in Polen die sozialstrukturellen Selektionsmechanismen schwächer als in Deutschland sind, so dass ein höherer Anteil von Schülern in Polen die Hochschulreife erwirbt. Zweitens lohnt es sich in Polen finanziell, ein Universitätsstudium zu absolvieren, da hier die Bruttoreallohnzuwächse stärker ausgefallen sind, als für Absolventen niedriger Qualifikationsstufen. Es ist zu vermuten, dass dieser finanzielle Anreiz, aber auch der Versuch der jungen Erwachsenen, die individuelle Arbeitsmarktposition zu verbessern, entscheidend zur den ansteigenden Studierendenzahlen beigetragen haben.

Abbildung 21.: Abschlussquoten im Tertiärbereich A in den Jahren 1995, 2000 und 2007 (Erstabschluss)



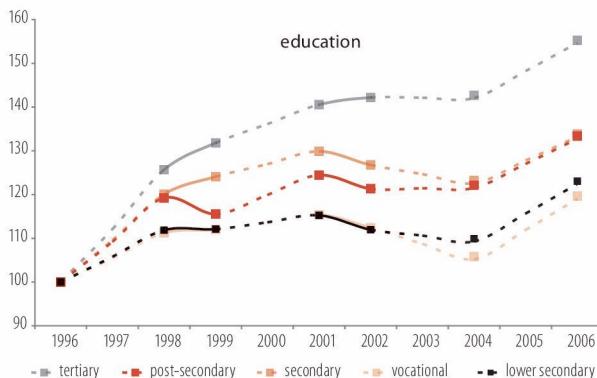
1. Year of reference 2006 instead of 2007.

2. The graduation rates for tertiary-type A programmes are calculated on a gross basis.

Countries are ranked in descending order of the graduation rates for tertiary-type A education in 2007.

Quelle: OECD (2009: 65)

Abbildung 22.: Durchschnittliche Bruttoreallohnzuwächse zwischen 1996 und 2006 in Polen (1996 = 100)



Quelle: Ministry of Labour and Social Policy (2007: 82), basierend auf Statistischen Jahrbüchern und SES, veröffentlicht vom CSO

Innerhalb der polnischen Hochschullandschaft kann man zwei Kategorien unterscheiden. Die guten, reputierten Universitäten sind in der Regel die staatlichen, für die keine Studiengebühren gezahlt werden müssen. Daneben gibt es eine wachsende Zahl von privaten, oft spezialisierten, Universitäten (im Bereich Handel, Management etc.), die hohe Gebühren verlangen. Sie haben u.a. die Funktion, für diejenigen Studienbewerber eine zweite Chance zu bieten, die aufgrund ihrer Abiturnote keinen Studienplatz bei einer staatlichen Hochschule bekommen haben. Diese Ergänzung der Bildungslandschaft durch private Organisationen ist in der Tat die bemerkenswerteste Veränderung der Angebotsstruktur im universitären sowie ebenfalls im schulischen und berufsschulischen Bereich.

III.2.4. Zwischenfazit

Wie bereits eingangs erwähnt haben wir es in Schweden und Polen mit Bildungssystemen zu tun, die sich in rasanter Weise – dokumentiert durch hohe Studierendenanteile – an die von OECD und EU postulierten wissensgesellschaftlichen Anforderungen angepasst haben. Sie haben sich somit vom Qualifikationsangebot her betrachtet zu Ländern entwickelt, in denen ein hoher Anteil an hoch und allgemein qualifizierten Akademikern bereitsteht. Während also für Deutschland, wie dargelegt werden konnte, die ursprüngliche Positionsbestimmung zu Zeiten des Hall/Soskice-Bandes (2001) aufgrund des lediglich

graduellen Wandels noch eher zutreffend ist, ist der Wandel in Schweden tiefgreifender. Die gleichermaßen in Polen stattfindende Expansion der Universitätsbildung ist umso erstaunlicher, als hier die finanziellen Mittel, die in das Bildungssystem geflossen sind, im Vergleich zu Deutschland und Schweden wesentlich geringer sind. Als wesentliche Triebkräfte der Veränderung können sowohl der individuelle Arbeitsmarktdruck, der eine Motivation für die hohen Bildungsinvestitionen darstellt, als auch der durch den EU-Zutritt erfolgte Anpassungsdruck gelten. Organisatorische Vorbedingung der hohen Studierendenanteile ist in Polen und in Schweden die Durchlässigkeit der Schulsysteme zur Hochschulreife. Im deutschen Bildungssystem genießt im Gegensatz hierzu noch das praxisorientierte duale System einen hohen Stellenwert.

Tabelle 13.: Bildungssysteme in Deutschland, Schweden und Polen

	Geschwindigkeit des Wandels	Fokus des Bildungssystems	Dominante Qualifikationsprofile	Durchlässigkeit zur Universität
Deutschland	Niedrig	Duales System	Branchenbezogen	Gering
Schweden	Hoch	Hochschulen	Allgemein + branchenbezogen	Hoch
Polen	Hoch	Hochschulen	Allgemein	Hoch

Diese Betrachtung auf der Ebene der (Aus)Bildung anbietenden Organisationen, ihrer Nutzer und institutioneller Veränderungen sagt allerdings noch nichts Endgültiges über die tatsächliche Qualifikationsausstattung in den einzelnen Ländern aus. Erst aus der Perspektive der Branche kann die Nutzbarkeit der Bildungsabschlüsse beurteilt werden. Hierzu ist eine ergänzende Analyse erforderlich, die die Beschäftigungsvoraussetzungen der Bildungsabsolventen in Unternehmen aus deren Perspektive untersucht. Es gilt dabei insbesondere zu klären, inwiefern die nationalen Bildungsangebote aus dem Blickwinkel von Unternehmen qualitativ und auch quantitativ den Anforderungen entsprechen. Dies wird in den nachfolgenden Kapiteln am Beispiel der Computerspieleentwicklung erörtert werden (insb. Abschnitt V.11.). Es handelt sich dabei um eine an Bedeutung zunehmende Branche, für die neue Ausbildungsinhalte erforderlich sind, die den von Bildungspolitikern geforderten wissenschaftlichem Profil entsprechen dürften. Insbesondere geht es hier um ein Mischverhältnis zwischen erhöhten Anforderungen hinsichtlich des Bildungsniveaus einerseits und gleichzeitiger Praxisbezogenheit andererseits (inklusive dem passenden Mix von Qualifikationen zwischen unterschiedlichen Disziplinen).

Aus den bisher dargestellten Entwicklungslinienergebnissen sich drei Herausforderungen für die nationalen Bildungssysteme:

- Die graduelle und selektive Tertiarisierung in Deutschland: Wie geht eine neue und wissensintensive Branche wie die Computerspieleentwicklung mit einem Bildungssystem um, das eben noch sehr stark auf das duale System hin ausgerichtet ist? Können in ausreichendem Umfang branchenbezogene Ausbildungsnischen generiert werden, in denen die Praxisbezogenheit der Ausbildung, die für das duale System charakteristisch ist, in die höhere Bildung, also das tertiäre System transferiert wird?
- Die universitäre „Schocktherapie“ in Polen: Reicht die das US-amerikanische Modell überflügelnde massive Umstrukturierung zu universitärer Bildung allein aus, um solch einen neuen Qualifikationsbedarf zu decken? Zum einen stellt sich hier die Frage, ob die impliziten Erwartungen der Studienanfänger, eine für sog. Wissensarbeitern adäquate Anstellung zu finden, nicht in großem Umfang enttäuscht werden, in welchem Ausmaß ihre erworbenen Qualifikationen also überhaupt genutzt werden können. Eine Überqualifizierung kann negative Auswirkungen auf Arbeitszufriedenheit und damit die Produktivität haben (McGuiness 2006; Verhaest/Omey 2006). Zum anderen – und das ist für den Kontext der Arbeit entscheidender – könnte hier die Gefahr eines Überangebotes an hohen allgemeinen Qualifikationen bestehen, die aber nicht auf die Bedarfe von einzelnen Branchen hin ausgerichtet sind.
- Das flexible und vertikal durchlässige Bildungsmodell Schwedens: Es handelt sich ebenso wie im Fall Polens um eine Anpassungsstrategie im Sinne eines massiven Ausbaus der tertiären/allg. Bildung, die sich durch eine enorme Geschwindigkeit des Wandels auszeichnet. Gleichzeitig wurden stärkere mittlere, praxis- und am veränderten Arbeitsmarktbedarf hin ausgerichtete Ausbildungseinrichtungen (KY) geschaffen. Diese sind allerdings anders als in Deutschland schulisch organisiert, während eine Hinwendung zur unternehmensbasierten Ausbildung nach deutschem Vorbild erst in den Kinderschuhen steckt.

III.3. Die Finanzsysteme

Finanzsysteme sind der dritte Teilbereich, welcher in dieser Arbeit in den Blick genommen wird. Bevor in den nachfolgenden Abschnitten III.3.6. bis III.3.8. auf die drei Länder Deutschland, Schweden und Polen eingegangen wird, sollen im Folgenden einige allgemeine Erläuterungen vorausgeschickt werden, die u. a. die „Varieties-of-Capitalism“ (VOC)-Annahmen, die besondere Rolle der

kleinen und mittleren Unternehmen (KMUs) sowie transnationale Veränderungsdynamiken und Standardsetzungen betreffen.

III.3.1. Die VoC-Perspektive auf Finanzsysteme

In Bezug auf nationale Typen von Finanzsystemen unterscheiden Hall/Soskice (2001) vornehmlich marktbasierter wie das US-amerikanische auf der einen Seite sowie banken-basierte und damit relationale wie das deutsche auf der anderen Seite. Die deutsche koordinierte Marktkökonomie fokussiert dabei idealiter auf „geduldige“ Kapitalinvestitionen oder Kredite und eine langfristige Beziehung zwischen Banken und Großunternehmen. Charakteristisch hierfür ist der Kredit als vorrangige Quelle der Unternehmensfinanzierung – fußend auf der organisationalen Kapazität der Banken, Investitionen über Kreditgeschäfte zu evaluieren und abzuwickeln. Hinzu kommen andere für eine „koordinierte“ Funktionsweise typische Bestandteile des Aktienmarktes – wie die Konzentration der Stimmrechte eines Aktienunternehmens auf Großaktionäre oder Stimmblöcke, einen geringen Schutz von Minderheitsaktionären, inaktive Märkte für Unternehmenskontrolle und generalisierende Annahmen über einen rigiden Arbeitsmarkt (vgl. Aguilera/Jackson 2010: 486).

Das liberalökonomische amerikanische Finanzsystem zeichnet sich hingegen idealtypisch durch kurzfristige „arm's length“-Beziehungen zwischen den Marktteilnehmern aus. Generell sind in diesem Typus von marktbasiertem Finanzsystem Wertpapiere und Aktien die wichtigsten Anlagegegenstände. Sie erlauben es Investoren, im Falle eines Vertrauensverlustes schnelle „Exit“-Strategien⁴⁹ zu verfolgen (Vitols 2002). Die außerdem zunehmende Bedeutung von institutionellen Investoren wie etwa Pensionsfonds ist durch entsprechende Weichenstellungen in den wohlfahrtsstaatlichen Systemen angloamerikanischer Länder entstanden (Jürgens 2008: 107). Zahlen des Jahres 1989 wiesen für die USA aus, dass hier Banken im Vergleich etwa zu Pensionsfonds, Versicherungsgesellschaften oder Investmentfonds lediglich einen Anteil von 45% am Vermögen des Finanzsektors besaßen, während sich in Deutschland 83% des Vermögens im Finanzsektors in der Hand von Banken befand (Vitols 2002: 310).

Eine prominente Theorieperspektive, die den Kapitalmarkt als effiziente externe Koordinierungsinstanz legitimiert, ist der ökonomische „Principal-Agent“-Ansatz (vgl. die Übersicht und Kritik in Jürgens 2008). Vertreter dieses Ansatzes argumentieren, der Kapitalmarkt sei dazu in der Lage, das Verhalten

49 Shleifer und Vishny (1997) betrachten den Schutz von Minderheitsaktionären als zentrale Funktionsvoraussetzung des angloamerikanischen Systems der Unternehmenskontrolle. Eine charakteristische Auswirkung dieser Politik ist der Streubesitz von Aktien.

von Unternehmensmanagern (Agenten) auf die Interessen der Eigentümer (der Aktienbesitzer als Prinzipale) hin zu orientieren. Betont wird aus dieser Perspektive zum einen die Rolle des Aktienkurses als Kriterium der Bewertung eines Unternehmens und seines Managements. Der Aktienkurs soll dabei sicherstellen, dass sich Unternehmensmanager „kapitalmarktorientiert ... verhalten“ (Jürgens 2008: 112). Eine zusätzliche Kontrollinstanz bilden zum anderen Analysten und „Rating“-Agenturen. Sie stellen aus Sicht der Principal-Agent-Theoretiker als externe Experten die Informationen bereit, die Investoren als Grundlage ihrer Entscheidungen nutzen können.

Hall/Soskice (2001: 17f.) betonen eher den Zusammenhang zwischen der hohen institutionellen Bedeutung des Kapitalmarktes in einer liberalen Marktwirtschaft und einer gesetzlichen Regulierung, die die Transparenz und den Austausch von Unternehmensinformationen erzwingt. An diesem Zusammenhang verdeutlichen sie in ihrem breit rezipierten Einleitungskapitel ihre Konzeption von institutioneller Komplementarität. Hall und Soskice erläutern, dass das Vorhandensein einer auf Transparenz abstellenden Regulierung auch die Effizienz der anderen vorherrschenden Institution, also des Kapitalmarktes, in einer Kapitalismusform befördert.

Entsprechend dem „varieties“-Ansatz und auch dem „social-system-of-production“-Ansatz (Hollingsworth 1994) sind Finanzsysteme nicht isoliert zu betrachten, sondern stehen in Wechselwirkung zu anderen Teilbereichen wie etwa den industriellen Beziehungen oder zum dominanten Typus der zwischenbetrieblichen Koordination in einer Ökonomie (vgl. auch Vitols 2002: 308). So wird die Vergabe von „geduldigem“ Kapital etwa durch das Vorhandensein von öffentlichen Kreditinstitutionen oder Genossenschaftsbanken, eine dichte brancheninterne Kooperation zwischen Banken, stabile Kosten für die Geldmittel sowie ein höheres relatives Gewicht von KMUs mit einem niedrigen Anteil von Insolvenzen erleichtert (ebd.: 315, 327). Auch die Marktstruktur der Finanzbranche selbst ist deshalb bedeutsam, weil Diskontinuitäten und Instabilitäten, die zum Beispiel durch aggressive Strategien von neuen Wettbewerbern entstehen können, eher kurzfristige Orientierungen im Kampf um Marktanteile befördern (ebd.: 317). Daneben kann ein informelles Zinskartell zwischen Kreditinstituten, wie es in Deutschland existierte, das Zinsrisiko minimieren und damit die Vergabe langfristiger Kredite befördern (ebd.: 324).

III.3.2. Die besondere Rolle der KMUs

Hinsichtlich der Bevor- oder Benachteiligung von kleinen und mittleren Unternehmen (KMUs) sind die Annahmen in der komparativen Literatur uneinheitlich bzw. sehr differenziert: Einerseits können auch KMUs Adressaten relationalen Investierens über Bankenkredite in koordinierten Marktwirtschaften sein

(Deeg 2009). Andererseits erwies sich das liberalökonomische Finanzsystem in den USA insbesondere für die Finanzierung junger Technologiefirmen als vorteilhaft – etwa über die Bereitstellung von sog. Risikokapital (Hall/Soskice 2001).

Deeg (2009) geht davon aus, dass in Kontinentaleuropa die Unternehmensgröße neben der Eigentumsform (privat versus börsennotiert) eine der beiden wichtigsten Kriterien darstellt, die die Einteilung eines Unternehmens hinsichtlich ihrer Finanzierungsmuster bestimmen. Er unterscheidet hierbei grundsätzlich zwischen dem traditionellen und dem internationalen Unternehmensmodell. Beim traditionellen Unternehmensmodell sind die Firmen nicht börsennotiert, und der Einfluss der Finanzialisierung⁵⁰ ist gering. Dies meint hier, dass die Unternehmen sich nicht an der „Shareholder-Value“-Logik orientieren sowie eher nationale Standards der Buchführung und des Berichtswesens anwenden. Dieses trafe laut Deeg eher auf Kleinunternehmen zu.

Eine geringe Anzahl von börsennotierten Großunternehmen verhält sich hingegen mehrheitlich entsprechend dem internationalen Firmenmodell. Diese seien auch der Finanzialisierung in einem weit größeren Ausmaß ausgesetzt. Finanzialisierung meint hier allgemein den angestiegenen Einfluss von Finanzmärkten und Finanzakteuren auf Unternehmen außerhalb des Finanzsektors wie z.B. von institutionellen Investoren sowie Hedge- und Private Equity-Fonds. Sie beinhaltet konkreter, dass Unternehmen, die sich auf eine Finanzierung durch den Kapitalmarkt stützen, der „Shareholder-Value“-Logik eher folgen, die Eigentumsstruktur stark diversifiziert ist und sie sich an internationalen Regeln der Buchführung und des Berichtswesens orientieren. Das internationale Unternehmensmodell impliziert mithin auf einer allgemeinen Ebene der Betrachtung auch, dass Unternehmen dieser Kategorie stärker und zunehmend ausländische oder internationale Märkte zur Finanzierung nutzen (Deeg 2009: 557). Deeg weist allerdings relativierend darauf hin, dass eine beträchtliche Anzahl von Unternehmen nicht eindeutig diesen beiden unterschiedlichen Unternehmensmodellen zuzuordnen sei, sondern sich zwischen diesen beiden hin und her bewege und hybride Muster der Unternehmensfinanzierung ausbilde.

50 In einer politikökonomischen Betrachtungsweise ist mit dem Phänomen der Finanzialisierung eine andere Bedeutung verbunden – nämlich diejenige, dass der Anteil des Finanzsektors an der Wirtschaftstätigkeit schneller anwächst als der Rest und damit auch seinen Einfluss ausweitet (vgl. Deeg/O’Sullivan 2009: 731). Detzlers u.a. (2013) volkswirtschaftliche Betrachtungsweise der Finanzialisierung liegt hingegen näher an derjenigen Deegs. Sie fügen ihrer Definition noch zwei Bestandteile hinzu: einen ansteigenden Anteil der Eigenkapitalrenditen und Anleihen sowie an kurzfristiger Leistung orientierte Entgeltsysteme wie Boni und Aktienoptionen.

Bluhm/Schmidt (2008: 4) haben sich auf die Analyse kleiner und mittelständischer Unternehmen (KMUs) in Europa konzentriert und kritisieren ebenfalls, dass die bipolare Unterscheidung zwischen Finanzsystemen in koordinierten und in liberalen Marktkönomien von Hall/Soskice (2001) innerhalb dieses Größensegments von geringer empirischer Relevanz ist. Generell dominiert bei KMUs in Europa ohnehin die Eigenfinanzierung (Deeg 2009: 568). Im Falle der Fremdfinanzierung rekurrieren sie überwiegend auf Banken, wobei insbesondere die kurzfristige Bereitstellung von Krediten indes einem Abwärtstrend unterliegt (Deeg 2009, vgl. zu Frankreich, Deutschland, Polen und Großbritannien auch Bluhm/Schmidt 2008).

Aktienmarktorientierte Finanzierungsformen stellen unter KMUs in Europa hingegen generell eher die Ausnahme dar. Im Bereich des externen Beteiligungskapitals nimmt Großbritannien innerhalb Europas eine Sonderstellung ein, was wiederum für einen systematischen Unterschied zwischen dieser liberalen Marktkönomie gegenüber anderen koordinierten auch im klein- und mittelständischen Segment spricht. Im Jahr 2006 floss ein Drittel des externen Beteiligungskapitals in Europa nach Großbritannien (Deeg 2009: 569). Risikokapitalinvestitionen in Neugründungen waren in der Mitte der 1990er im Durchschnitt der 15 EU-Länder noch sehr bescheiden und machten weniger als 0,01% des jeweiligen Bruttoinlandsproduktes (BIP) aus (ebd.: 566). Zwar stieg dieser Anteil auch in Europa gegen Ende der 1990er Jahre stark an. Das Platzen der IT-Blase beendete ein weiteres Anwachsen dieser neuen Finanzierungswelle allerdings jäh. Nichtsdestotrotz hat sich zwischen 2001 und 2005 der Anteil von Risikokapitalinvestitionen, die in Neugründungen geflossen sind, immerhin mit ungefähr 10 Mrd. € pro Jahr auf einem höheren Niveau als in der Mitte der 1990er Jahre stabilisiert, sieht man von Italien ab. Demgegenüber nahm Anteilskapital für Übernahmen reiferer Firmen (Buyouts) oder deren Ablösung stärker zu. Wichtig ist hierbei, zwischen der Anzahl der Investitionen und der Investitionssumme zu unterscheiden. Von den 70 Milliarden €, die im Jahr 2006 in Europa an außerbörslichem Eigenkapital (private equity) investiert wurden, bezogen sich 74% der Geldsumme auf Buyouts. Das durchschnittliche Investitionsvolumen betrug dabei ungefähr 27 Millionen €. Bezogen auf die Anzahl der Investitionen, nämlich 7.500, handelte es sich in 76% der Fälle um Risikokapital. 90% der Fälle waren Unternehmen mit weniger als 500 Beschäftigten (ebd.: 568).

Der Markt für Mezzanine-Finanzierungen, also Zwischenformen zwischen Fremdfinanzierung und Eigenkapital wie etwa „stille“ Beteiligungen oder Wandelschuldverschreibungen⁵¹, steht vorrangig mittelständischen und größeren

51 Es handelt sich um verzinsliche Wertpapiere, die dem Inhaber das Recht einräumen, sie während einer Wandlungsfrist zu einem vorher festgelegten Verhältnis in Aktien einzutauschen.

Unternehmen offen (Deeg 2009: 568). Kleinere Firmen werden diese Finanzierungsformen auch in naher Zukunft nicht nutzen. Öffentliche Anleihen stehen praktisch für alle KMUs nicht zur Diskussion, weil diese an den Mindestbetrag von 100 Millionen € nicht heranreichen können. Was allerdings in den letzten 10 bis 15 Jahren unter KMUs zugenommen hat, ist das Leasing und Factoring⁵². Seit Ende der 1990er Jahre werden auf diese Weise zunehmend Sachanlagen und ein höherer Bedarf an Betriebskapital finanziert (Deeg 2009: 563). Bereitgestellt werden diese alternativen Formen der Finanzierung auch wiederum von Banken oder ihren Tochtergesellschaften.

Differenziert man hinsichtlich der Form der Bankenfinanzierung, sind gleichbleibende nationale Unterschiede festzustellen. So interpretieren Geppert/Martens (2008: 60) ihre Ergebnisse zu britischen und deutschen KMUs im verarbeitenden Gewerbe dahingehend, dass trotz eines auf Isomorphismus gerichteten Finanzialisierungsdrucks die Muster der Unternehmensfinanzierung in beiden Ländern höchst unterschiedlich bleiben. In Großbritannien und Italien arbeiten die meisten KMUs nach wie vor mit Überziehungskrediten, die zwar flexibel, aber vergleichsweise teuer sind. Die Nutzung von Überziehungskrediten ist allerdings in Großbritannien seit Anfang der 1990er Jahre zugunsten kurzfristiger Kredite zurückgegangen (Deeg 2009: 569). Britische KMUs präferieren in der Regel eine nur kurzfristige und distanzierte Marktbeziehung zu Banken, während die Hauptquelle der Finanzierung das Eigenkapital bleibt. In Großbritannien kann man sogar von einem Problem des Zugangs zu Banken sprechen. In Deutschland und Frankreich sind hingegen Bankkredite unter KMUs weiterverbreitet. Hierbei handelt es sich um längerfristige und engere Beziehungen zwischen den Banken und den Unternehmen, die auch komplexer in Bezug auf die Kommunikationsanforderungen sind.

Betrachtet man allerdings das französische Finanzsystem in seinem historischen Verlauf, so wird man auch gravierende Unterschiede zum deutschen Finanzsystem feststellen. Denn das französische Finanzsystem zeichnet sich durch eine bemerkenswerte Veränderungsdynamik aus. Im Besonderen während der 1980er und 1990er Jahre finanzierten sich noch mehr als 95 Prozent der französischen KMUs von innen heraus (Deeg 2009: 570). In dieser Phase verlor die Fremdfinanzierung sogar über alle Unternehmensgrößen hinweg an Bedeutung. Hauptsächlich aufgrund des Rückgangs von Bankkrediten an Großunternehmen stieg dann allerdings der relative Anteil der Unternehmenskredite an KMUs in Frankreich während der 1990er Jahre an. Frankreich entwickelte sich vor allem im Bereich Private Equity zum zweitgrößten Empfängerland –

52 Beim Factoring handelt es sich um eine Methode der Absatzfinanzierung, bei der die Lieferfirma ihre Forderungen aus Warenlieferungen einem Finanzierungsinstitut verkauft, das meist auch das volle Kreditrisiko übernimmt.

wenn auch weit hinter Großbritannien. In den Jahren 1997 bis 2006 wuchs diese Finanzierungsform um jährlich 26 Prozent. Private-Equity-Beteiligungen machten im Jahr 2005 0,4 Prozent des BIP in Frankreich aus. Die entsprechenden Anteile in Großbritannien und in Schweden (s.u.) lagen hingegen noch höher, nämlich bei 1,3 und 1,0 Prozent (Deeg 2009: 570). Wie im europäischen Durchschnitt wanderte das Gros des privaten Beteiligungskapitals auch in Frankreich in reifere Unternehmen (über Buy-outs) und zu einem geringeren Anteil in neu gegründete Firmen.

Bezogen auf die Computerspielebranche belegt eine Studie von Larrue u.a. (2003) positive Effekte einer Umformung des nationalen Finanzsystems. In Frankreich ist mit der Verlagerung von einem vormals staatsdominierten Finanzsystem hin zur verstärkten Nutzung des Wertpapiermarktes der Umbruch besonders signifikant ausgefallen (O'Sullivan 2007). Computerspiele-Verlagsunternehmen konnten sich hier aufgrund besserer Finanzierungsbedingungen erfolgreicher entwickeln als etwa in Großbritannien, einem der Musterbeispiele für liberale Marktkräfte. Starke und international agierende Verlagsunternehmen, wie sie in Frankreich mit dem Unternehmen Ubisoft aufgebaut worden sind, stellen aufgrund ihrer Finanzierungs-, Producer- und Marketingfunktion eine essenzielle Vorbedingung für die Positionierung auf dem internationalen Markt für interaktive Unterhaltungssoftware dar.⁵³

III.3.3. Übergreifende Veränderungsdynamiken im Bereich von Finanzsystemen

Gerade was die Veränderungen angeht, so spielen im Bereich der Finanzsysteme transnationale Prozesse eine gewaltige Rolle. Mit ihrer transnationalen Reichweite betreffen sie unterschiedliche Formen des Kapitalismus, allerdings können sie – eben je nach Kapitalismusmodell – unterschiedliche Richtungsscheidungen implizieren. Insbesondere ist in Europa die Rolle des Börsenkapitals, der Finanzierung von Unternehmen über Wertpapiere, wie sie eher typisch für liberalökonomische Systeme ist, zuungunsten der Finanzierung über Bankkredite, die wiederum eher typisch für die koordinierte Marktkökonomie ist, immer wichtiger geworden. Dies vergrößert die Lücke zwischen börsennotierten und nicht-börsennotierten Unternehmen auch innerhalb koordinierter Marktkräfte (Deeg 2009). Mit der relativen Bedeutungszunahme der Kapitalmarkt- oder Eigenfinanzierung ist verbunden, dass die Unternehmen immer stärker Regeln der finanziellen Transparenz unterworfen sind. Ungeachtet die-

53 Französische Verlagsunternehmen hatten im Jahr 2002 einen globalen Marktanteil von 15 bis 20 Prozent, wobei der Marktanteil in Frankreich selbst geringer war (OECD 2005: 16).

ser Tredaussage muss bedacht werden, dass dennoch in den meisten europäischen Ländern Banken immer noch die wichtigste externe Finanzierungsquelle geblieben sind.

Spätestens seit Mitte der 1980er Jahre ist eine verstärkte „Integration nationaler in internationale Finanzmärkte“ zu beobachten (Lütz 2002: 43), welche neue Regulierungsprobleme aufwirft. Für Europa ist hier die Schaffung des europäischen Binnenmarktes von Bedeutung, in dessen Folge eine Reihe von europäischen Richtlinien für eine Vereinheitlichung und Neuregulierung der Bankensysteme, aber auch die Liberalisierung der Kapitalmärkte sorgten (Hildebrandt 2000). Gleichzeitig hat seit den 1980er Jahren eine neue global agierende Funktionselite an Bedeutung gewonnen: Fonds-Manager, Analysten, Rating-Experten u.a., die Windolf (2008) als „Finanzdienstklasse“ hervorhebt, die andere ökonomische Eliten zunehmend dominieren.

Die grundlegende Frage ist, ob Europa und damit einzelne europäischen Volkswirtschaften – eventuell in unterschiedlichem Ausmaß – einem globalen Trend in Richtung zu einer Bedeutungszunahme des Wertpapierhandels im Verhältnis zum klassischen Kreditgeschäft folgen. Kann man also von einer Konvergenz nationaler Finanzsysteme hin zum liberalökonomischen Typus sprechen? Deeg (2009: 557) spricht von einer „limited convergence“ und einer ansteigenden Divergenz (ebd.: 572) der Formen der Unternehmensfinanzierung innerhalb der vier größten Volkswirtschaften Europas (Deutschland, Großbritannien, Frankreich und Italien). Es gibt also kein einheitliches europäisches Muster der Unternehmensfinanzierung, sondern fortlaufend unterschiedliche Muster in den vier Ländern.

Es handelt sich nicht nur um eine analytisch interessante Frage, sondern diese ist auch empirisch von einiger Relevanz. Veränderungen in den nationalen Finanzsystemen, die Einführung neuer transnationaler Regeln, die den Zugang von Unternehmen zu Krediten betreffen, oder Krisen wie das Platzen der IT-Blase und die Ende 2008 einsetzende globale Finanzkrise haben unmittelbare Auswirkungen auf die operative Basis von Unternehmen. Verändern sich die nationalen Finanzsysteme selbst – etwa im Hinblick auf ein stärkeres Gewicht des Aktienmarktes –, so wären Unternehmen mit anderen Anforderungen konfrontiert als in einem banken-basierten Finanzsystem.

III.3.4. Transnationale Standards im Bereich von Finanzsystemen

Transnationale Regelveränderungen können von globalen Bonitätsstandards, die durch privatwirtschaftliche Agenturen gesetzt werden, oder von neuen Regelungen zu Mindestanforderungen der internationalen Bankenaufsicht wie demjenigen des Baseler Ausschusses der Bank für Internationalen Zahlungsausgleich herrühren. Zusätzlich zu den Rechnungslegungsstandards haben sich

auch die Börsen in den USA und in der EU so aneinander angepasst, dass sie alle ein ähnliches Tableau an Regeln der Offenlegung gegenüber Anlegern und maßgeblichen Behörden verlangen.

Ursprünglich hatten sich in den USA und Deutschland zwei unterschiedliche nationale *Bilanzierungssysteme* herausgebildet: in Deutschland festgelegt im Handelsgesetzbuch (HGB), welches einen starken Einfluss der Banken und des Staates widerspiegelt; in den USA die sog. „Generally Accepted Accounting Principles (US-GAAP), welche stärker den Transparenzanforderungen der Kapitalanleger Gewicht verleihen. Seit Ende der 1990er Jahre kann man jedoch „von einem transnationalen Regulierungspfad der Unternehmensrechnungslegung“ (Botzem 2010: 182) sprechen, der von Interessengruppen der Wirtschaftsprüfer dominiert wird. Von ihnen wurden die sog. International Accounting Standards (IAS) erarbeitet, die sich heute an globalen Finanzmarkterfordernissen orientieren. Die Verschiebung innerhalb des IAS von der historischen Bilanzierung auf Grundlage des Buchwertes hin zur Buchhaltung anhand eines Zeitwertes (fair value) verstärkt den Druck auf die betroffenen Unternehmensmanager, sich in ihren Entscheidungen auf eine kurzfristigere finanzielle Rentabilität zu konzentrieren.

Seit dem Jahr 2005 sind alle börsennotierten Konzerne innerhalb der EU verpflichtet, ihre Finanzberichterstattung, also den Konzernabschluss, an die entsprechenden internationalen Standards und die Regeln des IAS anzupassen. In Deutschland dürfen dies andere Unternehmen, also nicht-börsennotierte, ebenfalls tun, sind allerdings nicht dazu verpflichtet. Erweitert wurde die Implementierung ebenfalls in Polen, wo auch nicht-börsennotierte Banken der Verpflichtung unterliegen, die IAS anzuwenden. Es existieren jedoch für die Buchhaltung anderer Unternehmenstypen, insbesondere für KMUs beispielsweise, keine EU-weiten Regelungen. Die IFRS-Stiftung (International Financial Reporting Standards-Stiftung nach US-amerikanischem Recht) hat auch für KMUs eine Vereinheitlichung der Standards vorangetrieben, ein Prozess, der vom IASB (International Accounting Standards Board) im Jahr 2007 initiiert worden ist.⁵⁴ Im Jahr 2009 wurde ein entsprechender Standard für KMUs veröffentlicht.⁵⁵

Die proklamierte Zielsetzung des *Baseler Ausschusses für Bankenaufsicht* hat – obwohl in den USA initiiert – ebenfalls einen starken europäischen Fo-

54 Siehe <http://www.ifrs.org/IFRS+for+SMEs/IFRS+for+SMEs.htm> (zuletzt aufgesucht am 16.10.2016.).

55 Siehe <http://www.iasplus.com/de/standards/other/ifrs-fuer-kmu> (zuletzt aufgesucht am 16.10.2016.).

kus⁵⁶. Die Regeln müssen gemäß den EU-Richtlinien 2006/48/EG und 2006/49/EG erst seit dem 1. Januar 2007 in den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union angewendet werden.

Bis dahin galt die Vorläuferregelung Basel I, die vorsah, dass Banken Eigenkapital unabhängig vom Risiko eines Kredites vorhalten mussten, so dass der Anreiz gegeben war, Kredite an Kunden mit mäßiger Bonität zu vergeben. Basel II zielt auf eine Integration hin zu einem europäischen Finanzsystem mit gemeinsamen Mindestanforderungen erstens an Eigenkapitalstandards, allerdings in Abhängigkeit von Bonitätsbewertungen, sowie zweitens Anforderungen an Sicherheiten eines Unternehmens und drittens an die Kriterien der Risikobeurteilung bei der Kreditvergabe (Bluhm/Martens 2008: 44; Becker 2009). Hierdurch sollte die Standortkonkurrenz der nationalen Finanzplätze im Zuge der Internationalisierung des Finanzmarktes begrenzt und die Bankenaufsicht überhaupt auf die europäische Ebene verlagert werden (Becker 2009: 42). Investitionsentscheidungen innerhalb Europas sollten nach standardisierten Kriterien und Verfahren getroffen werden.

Kritiker werfen hingegen ein, dass auch Standardisierungen noch die Interpretationsroutinen und Rationalitätsfiktionen derjenigen reflektieren, die die Einstufungen vornehmen (Kädtler/Faust 2008: 29). Bei Unternehmensbewertungen seien Analysten generell „mit genuiner Unsicherheit konfrontiert“ – allein schon deshalb, weil sie sich auf die Zukunft beziehen und komplexe Ursache-Wirkungszusammenhänge vereinfachen (Faust/Fisecker/Bahnmüller 2007: 24). Der Handlungsspielraum der Banken wird noch durch die Möglichkeit vergrößert, dass sie zwischen einem externen Standard-Rating und einem internen Rating wählen können, wobei letztere Möglichkeit auch den Einbezug von qualitativen Merkmalen wie der „Unternehmensorganisation“, „Qualifikationshintergrund und Kompetenzen der Unternehmensleitung“ beinhaltet (Becker 2009: 46). Was die Befürchtungen auf der Unternehmensseite angeht, so werden als Folge der Rating-Anforderungen erweiterte Einflussnahmen auf ursprünglich autonomer entscheidende Manager erwartet.

Zusammen mit den veränderten Regeln im Bereich von Unternehmensbilanzierung und Börsennotierungen erhöht sich so insgesamt der Druck auf Unternehmensmanager, den Investoren ausüben können. Dies betrifft insbesondere etwa die Personalpolitik und die Entwicklung von in die Zukunft gerichteten Strategiekonzepten im Segment der KMU (Becker 2009: 49). Auch Kädtler/Faust (2008: 30) erwarten, dass die Globalisierung des Kreditmarktes durch die

56 Der Ausschuss selbst hat nicht nur europäische Mitglieder, kann aber nur rechtlich unverbindliche Empfehlungen geben. Basel II wurde in den Vereinigten Staaten nicht mit dem gleichen Nachdruck wie in Europa umgesetzt. Die Einführung der Regelungen wurde bisher auch aufgrund der Finanzkrise verschoben.

verschiedenen, oben skizzierten Formen der Standardisierung der Vergabepraktiken und –kriterien unter Umständen für Großunternehmen mit ohnehin hoher finanzieller Stabilität den Handlungsspielraum vergrößert, während derselbe Prozess den Handlungsspielraum für KMUs tendenziell einschränkt. Großunternehmen fänden attraktive Kreditbedingungen auf dem globalen Finanzmarkt – so Kädtler und Faust – und könnten Kosten ihrer Finanzierungsstrategien zudem an Zulieferer weiterreichen. KMUs würden hingegen unter erhöhten Kostendruck gesetzt, und für sie verschlechterten sich die Kreditzugangsbedingungen eher (ebd.: 34). Deeg (2009: 561) hingegen tendiert zu einer anderen Einschätzung. Er argumentiert, dass KMUs dem gesamten Tableau an Einfluss durch internationale Standards weniger stark als Großunternehmen ausgesetzt sind, da sie seltener börsennotiert sind.

Trotz des Handlungsspielraums der Banken im Detail handelt es sich um eine Standardisierung, deren Konsequenz darin bestehen kann, dass der Zugang zu Krediten schwieriger wird. Aufgrund der Bindung der Eigenkapitalanforderungen an die Bonität der Unternehmen, die in konjunkturell schwierigen Zeiten vermehrt abnehmen wird, könnte das Regelwerk zudem – so ein weiterer Kritikpunkt – eine prozyklisch wirkende Einschränkung der Kreditvergabe nach sich ziehen (Becker 2009: 46.). Insgesamt – so kann man in jedem Fall festhalten – hat der Einfluss von Ratingagenturen auf die Finanzierungspraktiken von Unternehmen zugenommen (Deeg 2009: 560). Angesichts der Tatsache, dass die drei weltweit führenden Ratingagenturen US-amerikanischen Ursprungs sind, verbreiten sie zudem tendenziell bevorzugt US-amerikanische Normen in diesem Bereich.

III.3.5. Fragestellung des internationalen Vergleichs

Nehmen wir das Jahr 2005 als Ausgangspunkt, so hatten wir es weltweit gesehen damals nicht mit einer Situation der generellen Knaptheit von Investitionskapital zu tun. Im Gegenteil stand im Zuge der Globalisierung der Finanzmärkte seit den 1970er Jahren bis zur Finanzmarktkrise des Jahres 2008 potentiell für viele Unternehmen mehr Investitionskapital bereit. Zudem impliziert die Globalisierung des Finanzmarkts, dass Unternehmen auf der Suche nach Finanzkapital nicht an nationalen Grenzen halten müssen. Der folgende Abschnitt wird sich in Kenntnis dessen mit dem jeweils nationaltypischen Verhältnis zwischen dem Finanzmarkt und Unternehmen in den drei Ländern sowie Veränderungsdynamiken beschäftigen: Welche typischen Finanzierungsquellen stehen jeweils in einem Land zur Verfügung? Welche Branchen haben Zugang zu ihnen? Welche Voraussetzungen müssen Unternehmen typischerweise erfüllen bzw. wie wird ihre Risikoposition bewertet. Es soll anhand der Entwicklung nationaler Finanzstrukturen die Frage geklärt werden, inwiefern diese die Er-

fordernisse einer kleinbetrieblich strukturierten, jungen Branche unter hochkrisantiken Produktmarktbedingungen berücksichtigen. Auf diese Weise werden die typischen Angebotsprofile der drei nationalen Finanzsysteme skizziert, die die Wahlmöglichkeiten der Entwicklerstudios kanalisieren. Die folgenden Ausführungen stellen somit einen wichtigen institutionellen Hintergrund für die Rolle dar, die Finanzsysteme für die Wettbewerbsfähigkeit der Computerspieleindustrie in den drei Ländern spielen.

Hinsichtlich der Finanzierungsquellen werde ich grundsätzlich zwischen

1. der Kreditfinanzierung durch Banken,
2. der Aktienmarktfiananzierung, z.B. über Börsengänge, und
3. der Finanzierung über Risikokapitalfirmen unterscheiden.

Hinsichtlich der nationalen Finanzsysteme Deutschlands, Schwedens und Polens haben wir es – auf der aggregierten Ebene ganzer Volkswirtschaften betrachtet – mit unterschiedlichen Strukturen zu tun.

Tabelle 14.: Quellen der Unternehmensfinanzierung im Jahr 2005

	Inlandskredite durch Banken (% des BIPs)	Marktkapitalisierung (% des BIPs) der börsennotierten Unternehmen	Bestand der ins Land fließenden Ausländischen Direktinvestitionen (% des BIPs)
Deutschland	136,0	43,8	18,0
Polen	37,4	30,9	31,1
Schweden	117,9	110,4	47,8
USA	225,2	137,3	13,0

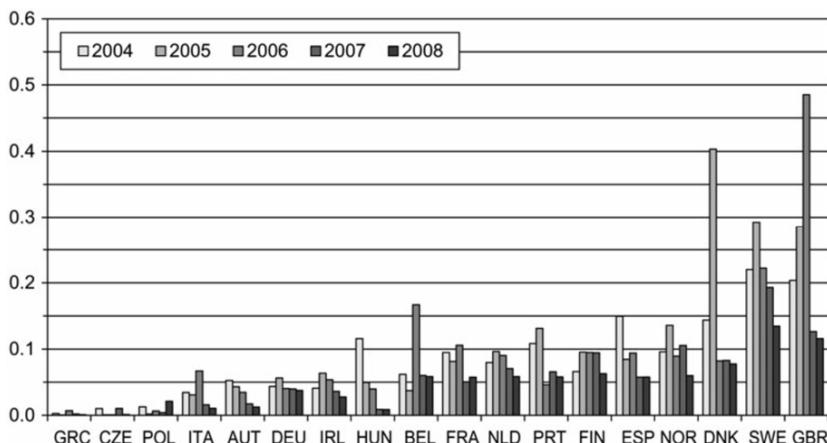
Quellen: UNCTAD, World Investment Report 2006 für ausländische Direktinvestitionen, World Development Indicators für Aktienmarktkapitalisierung und Domestic Credit Data 2005 (Foreign Stock and Market Capitalization)⁵⁷

Die obige Tabelle 14 belegt die eher hybride Position Schwedens innerhalb der Kapitalismustypen. Schweden hat nicht nur beim Indikator Aktienmarktkapitalisierung, sondern auch bei den ausländischen Direktinvestitionen die höchsten Werte unter den drei Ländern aufzuweisen (s. auch Graphik unten). Noch deutlicher wird die Veränderungsdynamik des schwedischen Finanzsystems im Vergleich zu derjenigen Deutschlands und Polens. Wenn wir uns den Anteil der Ri-

57 Die Zahlen wurden analog zu denen von Nölke/Vliegenthart (2009: 16) zusammengestellt. Verändert wurde das Jahr, nämlich 2005, da in diesem Jahr der Hauptteil meiner empirischen Untersuchungen stattfand. Außerdem wurde die Länderauswahl verändert, mithin Schweden hinzugenommen und andere hier nicht relevante Länder weggelassen.

sikokapitalinvestitionen am Bruttoinlandsprodukte anschauen, war Schwedens Position nach Großbritannien die zweitstärkste, während Deutschland und Polen weit abgeschlagen den 13. und den 16. Rang einnahmen.

Abbildung 23.: Anteil der Risikokapitalinvestitionen am Bruttoinlandsprodukt der Jahre 2004 bis 2008 in Europa



Quelle: Bedu/Montalban (2014: 55)

III.3.6. Das Finanzregime Deutschlands

Bevor wir uns mit den Wandlungstendenzen im deutschen Finanzsystem beschäftigen, werden im Folgenden zunächst seine typischen Bestandteile genauer erläutert – und zwar die besondere Bedeutung der nicht-privaten Banken und die wichtigsten Formen der Unternehmensfinanzierung. Die Ausführungen beziehen sich zunächst auf das Finanzsystem im Allgemeinen und gehen dann im Speziellen auf die Auswirkungen für kleinere und insbesondere jüngere Unternehmen ein.

Als typischer wirtschaftsstruktureller Bestandteil des deutschen Finanzregimes gilt die Rolle der Banken als vermittelnder Akteure (vgl. Boyer 2006: 137) – im Gegensatz zu einem stärker kapitalmarktbasierten Finanzregime US-amerikanischer Prägung. Dies betrifft zum einen direkte Beteiligungen an börsennotierten Unternehmen, wodurch Banken wichtige Eigentümerfunktionen wahrnehmen und aufgrund ihrer Präsenz in Aufsichtsräten zudem in den Informationsfluss eingebunden sind sowie einen weitreichenden Einfluss auf die Un-

ternehmensstrategien ausüben. Höpner (2003) hat dargelegt, dass Banken in Deutschland aufgrund ihrer Rolle als Miteigentümer an langfristigen Renditen der entsprechenden Industrieunternehmen interessiert waren. Bei Hall und Soskice (2001) gilt zum anderen die Vergabe von „geduldigem“ Kapital durch sogenannte Hausbanken als essentielle institutionelle Vorbedingung für die koordinierte Marktkonomie. Diese historische Hausbank-Beziehung hat – so Deeg (2009) – auch neun Jahre später noch eine paradigmatische Bedeutung für das deutsche Finanzsystem. Entscheidungen über die Kreditwürdigkeit eines Unternehmens basieren dabei charakteristischerweise auf langfristigen und auf Vertrauen basierenden Beziehungen zu einer Bank. Zentral sind dabei die persönliche Reputation eines Unternehmers und die Eingebundenheit in ein informelles Netzwerk, welches über Mitgliedschaften in Arbeitgeberverbänden und Wirtschaftskammern sowie in Aufsichtsräten anderer Firmen zusammengehalten wird (Deeg 1999). Die Verfügbarkeit öffentlich zugänglicher Unternehmensinformationen spielt in Deutschland eine geringe Rolle und wird eher als typisch für liberale Marktkonomien angesehen. Sogenannte neue Investmentfonds wie Private Equity, Hedgefonds und Staatsfonds sind in Deutschland zögerlich auf dem Vormarsch. Gewerkschaftliche Interessenvertretungen tragen aber dazu bei, eine Verschlechterung der Situation des Personals durch sie zu vermeiden (Haves u.a. 2014: 172).

Interessant ist nun, dass im Vergleich zu Frankreich und Großbritannien gerade auch im Bereich der KMUs die Kredite, die von Banken vergeben werden, eher langfristiger Natur sind. Der Anteil kurzfristiger Kredite und Überziehungskredite an KMUs war in Deutschland geringer als in Frankreich und Großbritannien (Deeg 2009: 571). Dies trifft allerdings nicht auf KMUs jüngeren Datums zu, wie wir unten sehen werden.

Neben der Kreditfinanzierung wird die Risikofinanzierung als probate Alternative für innovative Neugründungen im Hightechbereich gesehen. Mit Blick auf hochtechnologische Start-ups der sog. New Economy galt Deutschland jedoch als ein Land mit ungünstigen Voraussetzungen für einen Risikokapitalmarkt, der nach dem Vorbild des US-amerikanischen Silicon Valley (vgl. Kenney und Florida 2000) finanzielle Ressourcen bereitstellen könnte. Eine hiervon abweichende Position vertraten Amable und Petit (2003). Sie stellten fest, dass sich die Risikofinanzierung in Deutschland sehr wohl entwickelt hat, und zwar über Tochtergesellschaften von Banken. Betrachtet man jedoch die Zahlen, beispielsweise den Anteil der Investitionen durch Private-Equity-Fonds am BIP, so hinkt Deutschland innerhalb Europas den führenden Ländern Frankreich, Schweden und mehr noch Großbritannien deutlich hinterher (Deeg 2009: 568, 571).

Für die besondere Bedeutung, die in Deutschland die Kreditvergabe gerade auch für etablierte KMUs spielt, muss eine strukturelle Besonderheit des deut-

ischen Bankensystems erwähnt werden, nämlich seine Dreiteilung in öffentlich-rechtliche Sparkassen, Genossenschaftsbanken und private Geschäftsbanken. Bei Letzteren handelt es sich in der Regel um gewinnorientierte Aktiengesellschaften, die sich ihre finanziellen Mittel vorrangig über Kredite von anderen Banken beschaffen. Der öffentlich-rechtliche Status der Sparkasseninstitute beinhaltet hingegen, dass diese quasi als Korrektiv gegenüber den privaten Geschäftsbanken „die flächendeckende Versorgung mit Finanzdienstleistungen“ sicherstellen müssen (Becker 2009: 32). Dies ist deshalb möglich, da die oberste Priorität der kommunalen Sparkassen gesetzlich vorgeschrieben in der Gemeinnützigkeit liegt und ihre Aktivitäten erst sekundär auf die Erwirtschaftung eines Gewinnes ausgerichtet sind. Die Landesbanken haben die Funktion einer Zentralbank für kommunale Sparkassen inne, wobei letztere selbstverwaltet und nicht vertikal integriert in die Landesbanken sind. Die Landesbanken werden durch staatliche Garantien gestützt, was ihnen in der Vergangenheit zu guten Rating-Einstufungen und entsprechenden Refinanzierungsmöglichkeiten verholfen hat. Allerdings waren gerade die Landesbanken – und nicht die kommunalen Sparkassen – von der Finanzmarktkrise besonders betroffen, da sie in hochvolatile Wertpapiere investiert hatten.

Mittelständische Unternehmen waren auch in Folge des Gewährleistungsauftrags in Deutschland in solchen Regionen⁵⁸ besonders erfolgreich, wo sich öffentlich-rechtliche oder Genossenschaftsbanken in nennenswertem Ausmaß engagieren (Kädtler/Faust 2008: 31). Öffentlich-rechtliche und Genossenschaftsbanken haben sich darauf spezialisiert, KMUs zu günstigen Konditionen mit Kapital zu versorgen, und spielten auch eine zentrale Rolle als Vermittler für staatlich finanzierte Förderprogramme. Die Klienten öffentlich-rechtlicher Sparkassen sind in erster Linie mittelständische Unternehmen, und sie waren die wichtigste Quelle für langfristige Kredite, die an KMUs vergeben werden (Deeg 1991). Genossenschaftsbanken stellen hingegen nur ihren Mitgliedern Kredite zur Verfügung, die „vor allem Landwirte und kleine Gewerbetreibende“ sind (Becker 2009: 33).

Insgesamt sind also insbesondere KMUs auch „symbiotische“ Beziehungen zum bankenorientierten Finanzsystem – genauer gesagt: dem Segment der Sparkassen und Genossenschaftsbanken – in Deutschland eingegangen (Bluhm/Martens 2008: 39). Wenn es um externes Kapital geht, wenden sich insbesondere Mittelständler bevorzugt an deutsche Banken und Sparkassen (Becker 2009: 54). Anders herum betrachtet besteht der Wettbewerbsnachteil des Segments der öffentlich-rechtlichen und der Genossenschaftsbanken darin, dass sie

58 Die Sparkassen sind nach einem kommunalen Zuständigkeitsprinzip organisiert und stehen nicht in gegenseitiger Konkurrenz zueinander. Für größere Aufgaben stehen Spezialinstitute der Sparkassen und Landesbanken zur Verfügung.

besonders stark vom Zinsgeschäft und den kleinen Firmenkrediten abhängig sind (Becker 2009: 39f). Die deutschen Privatbanken haben sich hingegen im Zuge der Internationalisierung ihres Geschäftsfeldes eher noch aus dem „Geschäft ... mit kleinen Unternehmen zurückgezogen“ (ebd.: 40). Das Gesamtbild des deutschen Finanzsystems mit seinem Vorrang der Kreditfinanzierung bleibt also zunächst grundsätzlich bestehen, auch wenn man speziell kleinere Firmen betrachtet. Dies lässt sich auch darin ablesen, dass im Vergleich zu Frankreich und Großbritannien Deutschland den höchsten Anteil an Bankkrediten an der Gesamtsumme der Unternehmensverbindlichkeiten aufwies (Deeg 2009: 571). Eine im Vergleich zu Bankkrediten wichtigere Finanzierungsform deutscher KMUs waren neben dem Bankkredit aber die Innenfinanzierung (Detzer u.a. 2013: 198). Für den Zeitraum zwischen 2005 und 2010 bestand unter den KMUs die wichtigste Finanzierungsquelle aus eigenen Ressourcen, und zwar ihren Gewinnrücklagen (ebd.).

Tabelle 15.: Quellen der Investitionsfinanzierung von KMUs nach Anzahl der Beschäftigten in Deutschland, 2005 bis 2010

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Subsidies								
Less than 5	12.0	12.5	7.5	17.4	8.4	7.8	5.4	9.0
5 to 9	7.0	10.1	9.2	18.5	11.1	14.5	13.8	19.9
10 to 49	15.0	11.5	15.4	15.5	13.6	17.7	15.8	15.5
50 and more	20.0	10.0	11.6	11.1	13.2	10.5	16.3	13.9
Total	19.0	11.1	11.1	14.9	11.8	11.8	13.4	13.0
Own funds								
Less than 5	33.0	49.5	50.6	42.7	44.3	54.6	56.8	46.7
5 to 9	32.0	40.5	39.7	39.2	42.1	37.5	47.7	35.5
10 to 49	43.0	38.2	39.9	36.6	36.9	39.8	43.8	41.7
50 and more	40.0	42.3	58.7	48.5	47.4	50.8	51.6	55.0
Total	30.0	43.6	51.1	43.1	43.7	48.0	50.5	47.8
Bank loans¹								
Less than 5	42.0	22.9	27.7	26.4	41.6	33.1	32.2	37.8
5 to 9	53.0	31.3	41.5	33.9	35.6	39.2	33.3	38.5
10 to 49	35.0	34.7	33.0	37.6	38.8	33.9	35.2	33.5
50 and more	30.0	34.6	22.2	30.1	31.2	28.4	26.1	21.8
Total	35.0	30.7	27.5	30.9	36.1	32.0	30.5	31.0
Other funds								
Less than 5	13.0	15.2	14.2	13.4	5.6	4.7	5.8	6.5
5 to 9	7.0	18.1	9.6	8.5	11.2	6.2	5.2	6.2
10 to 49	7.0	15.4	11.7	10.3	10.7	8.6	5.2	9.4
50 and more	10.0	13.0	7.5	10.2	8.2	10.2	5.9	9.3
Total	10.0	14.5	10.3	11.1	8.4	8.0	5.7	8.1

Quelle: Detzer u.a. (2013: 199), basierend auf Daten von KfW-Research der Jahre 2004, 2008 und 2011, in Prozent der gesamten Investitionsfinanzierung

Neueren Finanzierungsformen wie Beteiligungskapital oder mezzaninen Finanzierungsinstrumenten maßen von der KfW im Jahr 2005 befragte deutsche Unternehmen im Durchschnitt nicht mehr als 5,55 (auf einer Skala von 1 bis 6) und damit eine unbedeutende Rolle bei (KfW 2005). Auch die Aktienmarktkapitalisierung über Börsengänge hat in der Vergangenheit eher eine geringe Rolle für deutsche KMUs gespielt. In Deutschland musste der „Neue Markt“ zur Börsenfinanzierung für Start-up-Unternehmen nach dem New-Economy-Crash im Jahr 2004 zunächst geschlossen werden (vgl. Engelhardt 2006; Casper

2007). Im Jahr 2005 wurde an der Frankfurter Wertpapierbörsen ein sogenannter Entry Standard eingeführt (Engelhardt 2007: 8).

Die im Vergleich zu Großunternehmen und KMUs in anderen Ländern geringe Eigenkapitalquote von KMUs in Deutschland könnte dafür sprechen, dass diese vergleichsweise unterkapitalisiert seien. Dies umso eher, als diese Quote seit langem rückläufig ist. Dagegen spricht allerdings, dass deutschen KMUs verschiedene alternative Finanzierungsquellen wie etwa Pensionsrückstellungen, das Privatvermögen von Unternehmenseigentümern und Gesellschafterdarlehen zur Verfügung stehen (Deeg 2009: 571f). Die Analysen zur Struktur der Unternehmensfinanzierung legen nahe, Deutschland insgesamt nach wie vor als ein Insider-orientiertes „Corporate Governance System“ mit einer Fremdkapitalkultur zu klassifizieren, wie es für koordinierte Marktgemeinschaften von Hall/Soskice (2001) als typisch erachtet wurde.

Abbildung 24.: Bedeutung von Finanzierungsquellen in Deutschland nach Umsatzgrößenklassen im Jahr 2005

Unternehmensgröße (gemessen am Jahresumsatz)	Bis 1 Mio. Euro	Über 1 bis 2,5 Mio. Euro	Über 2,5 bis 10 Mio. Euro	Über 10 bis 50 Mio. Euro	Über 50 Mio. Euro	Alle Unternehmen
Innenfinanzierung	2,2	2,1	2,0	1,8	1,7	2,0
Kurzfristige Bankkredite	3,7	3,5	3,4	3,4	3,6	3,5
Factoring	5,7	5,7	5,7	5,7	5,5	5,7
Lieferantenkredite	4,2	4,2	4,1	4,0	3,8	4,1
Langfristige Bankkredite	3,7	3,4	3,4	3,6	3,8	3,6
Konzerninterne Finanzierung	5,4	5,5	5,2	4,6	3,4	4,8
Beteiligungskapital	5,6	6,6	5,5	5,5	5,4	5,5
Mezzanine Finanzierungsformen	5,7	5,6	5,7	5,7	5,7	5,7
Leasing	4,5	4,1	3,8	3,6	3,7	3,9
Unternehmensanleihen, Schuldverschreibungen u.ä.	5,9	5,9	6,0	6,0	5,8	5,9

Anmerkung: Kleine Werte signalisieren eine im Durchschnitt hohe Bedeutung, hohe Werte eine geringe Bedeutung des Instruments.

Quelle: KfW (2005: 48), Mittelwerte auf einer Skala von 1 („unsere wichtigste Finanzierungsquelle“) bis 6 („brauchen wir nicht/haben wir nicht eingesetzt“).

Allerdings – und dies ist im Zusammenhang der in dieser Arbeit im Zentrum stehenden Entwicklerstudios zu betonen – betrifft dieser Vorrang der langfristigen Bankenfinanzierung nicht junge Unternehmen. Für junge Unternehmen gestaltete sich der Zugang zu Krediten in Deutschland eher schwierig (KfW 2009: 3). Für das uns interessierende Segment junger Unternehmen ist es von hoher Relevanz, dass gerade diese in der Regel kaum einen Zugang zu Krediten erhielten. Darüber kann auch die obenstehende Graphik zu unterschiedlichen Umsatzgrößenklassen nicht hinwegtäuschen.

Trotz der vorgängigen Argumente, die für eine relative Pfadimmanenz des deutschen Finanzsystems sprechen, wird man ihm nicht gerecht, wenn man nicht auch die graduellen Wandlungsprozesse erwähnt, die auf vielen unterschiedlichen Ebenen initiiert werden: erstens Veränderungen im Bereich der Großunternehmen, zweitens des Bankensektors selbst und dessen Reaktion auf globale Strukturverschiebungen, drittens seitens der deutschen Gesetzgebung und viertens seitens der europäischen Politik.

1. Auch die bestehenden institutionellen Strukturen und Regelungssysteme Deutschlands haben sich zum Teil an diejenigen der angelsächsischen Länder angepasst werden, welche eher mit den „Shareholder-Value“-Prinzipien kompatibel waren. In der Arbeits- und Industrieszoologie wird kritisch darüber diskutiert, inwiefern sich Deutschland generell in Richtung auf einen Finanzmarkt-Kapitalismus bewegt, in dem „die Erfolgskriterien des Managementhandelns zunehmend an der Logik kurzfristiger Renditeerwartungen ausgerichtet“ sind (Dörre und Brinkmann 2005: 104). Höpner (2003), Beyer/Höpner (2004) und Lane (2006) argumentieren, dass Veränderungen im deutschen Finanzsektor irreversible Auswirkungen auf das gesamte Produktionssystem haben werden und zu einer Konvergenz in Richtung auf „shareholder-value“-orientierte Ökonomien führen. Eine stärkere Berücksichtigung des sog. „Shareholder-Value“ werde insbesondere über externe Akteure wie etwas institutionelle Investoren, aber auch über die Europäische Union und deren Bestrebungen, den Kapitalmarkt zu liberalisieren, forciert (vgl. Jürgens 2008 zu dieser Diskussion). Detzer u.a. (2013: 202) kommen in ihrer Analyse der nichtfinanziellen Unternehmen in Deutschland zu dem Schluss, dass sich deren Manager zunehmend an Investitionen in Finanzanlagen im Gegensatz zu Investitionen in das Grundkapital der Unternehmen orientieren. Sie werten dies als Indiz für eine Finanzialisierung des deutschen Finanzsystems.
Andere argumentieren, dass Unternehmen jedoch auch einen Handlungsspielraum haben und versuchen, weiterreichende Interessen von institutionellen Investoren abzuwiegeln, indem sie beispielsweise „lediglich“ die Transparenz des Firmenmanagements und der Unternehmensfinanzen erhö-

hen, andere Kernbestandteile jedoch beibehalten. Jürgens (2008: 108) wertet diese Strategie als Ausweis eines Anpassungsdrucks an die „Shareholder-Value“-Bewegung. Alles in allem konstatiert er eine „Hinwendung der europäischen Systeme zum angelsächsischen Outsider-Modell seit den 1990er Jahren“ und eine Überlagerung des deutschen Systems der „Corporate Governance“ „durch neue marktorientierte Elemente“ (ebd.: 109). Kalinowski (2013: 485) stellt ebenfalls eine Finanzialisierung in koordinierten Marktkönomien fest, allerdings eine im Vergleich zu den USA und Großbritannien langsamere. Der Finanzsektor habe hier kein Niveau erreicht, auf dem er die nationale politische Ökonomie dominieren könne.

Zudem ist in Deutschland für die Zeitspanne zwischen 1989 und 2005 ein struktureller Umbruch in Richtung auf eine Internationalisierung des Marktes festzustellen. Dies schlägt sich insofern nieder, als der Anteil der Unternehmensschulden bei ausländischen im Vergleich zu inländischen Kreditgebern angewachsen ist. Die Unternehmensfinanzierung über ausländische Quellen nimmt in Deutschland an Bedeutung zu (Deeg 2009: 557).

Einen klaren und übergreifenden langfristigen Trend weg von der Kreditlinie zur Wertpapierfinanzierung, dem immerhin grundlegendsten Merkmal des deutschen Finanzsystems, zeigen die Daten für Deutschland auf der Aggregatebene betrachtet hingegen nicht (Deeg 2009: 558f). Stattdessen hat unter den nichtfinanziellen Unternehmen der Anteil der Innenfinanzierung im Zeitraum zwischen 1991 und 2010 zugenommen (Detzer u.a. 2013: 196). Gleichzeitig haben sie ihren Schuldenbestand gegenüber Banken reduziert (ebd.).

Lediglich beschränkt auf Großunternehmen gibt es stärkere Anzeichen dafür, dass das insiderorientierte deutsche „Corporate-Governance“-System in diesem Größensegment in Richtung auf eine stärkere Kapitalmarktorientierung aufbriicht. So wurden beispielsweise die „Personalverflechtungsnetzwerke zwischen Großunternehmen ... reduziert“ (Jürgens 2008: 109). Großunternehmen haben immer schon in einem geringeren Ausmaß als kleinere Unternehmen auf Bankkredite und Fremdkapital zurückgegriffen. Insbesondere die stark internationalisierten unter den Großunternehmen greifen nun vermehrt auf den Kapitalmarkt zurück, wenn sie sich zusätzliches Kapital beschaffen möchten – etwa über Aktienemissionen. Der deutsche Mittelstand gehört jedoch nicht zu dem Akteurssegment, welches „shareholder-value“-orientierte Veränderungen antreibt, sondern gilt als eher verletzlich. Insofern vergrößert sich in Deutschland derzeitig die bereits bestehende Divergenz des Finanzierungsverhaltens entlang der Unternehmensgröße (Deeg 2009).

2. Es ist immerhin auch der Bankensektor selbst, der zu den treibenden Kräften gehört (Bluhm/Martens 2008: 43). Denn insbesondere die Anteilseigner

börsennotierter Großbanken stellen höhere Erwartungen an Investitionsrenditen. Alle deutschen Kreditinstitute haben in den zurückliegenden Jahrzehnten, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß, Strategien der „Rationalisierung, Diversifizierung, Marktausweitung und vor allem ... intensivierter Konzentration und Zentralisation“ verfolgt (Becker 2009: 40). Während Banken in anderen europäischen Ländern eher Fusionen und Akquisitionen innerhalb des jeweiligen Landes durchführen konnten, steht diese Strategie aufgrund der besonderen rechtlichen Stellung der öffentlich-rechtlichen und der Genossenschaftsbanken den deutschen Privatbanken nur begrenzt offen.

Zudem deutet sich seit Ende der 1990er Jahre selbst unter den öffentlich-rechtlichen Sparkassen insofern ein Wandel an, als die Landeszentralbanken ihre Rolle nicht mehr ausschließlich in der Bereitstellung einer öffentlichen Finanzinfrastruktur sehen, sondern in der zunehmenden Beteiligung am globalen Geschäftskundengeschäft (Kädtler/Faust 2008: 31).

3. Auch die deutsche Gesetzgebung strebte eine Veränderung des deutschen Finanzsystems an (vgl. Becker 2009: 38). Ende der 1990er Jahre wurde das deutsche Aktienrecht reformiert, um KMUs – insbesondere im Hightechbereich – den Zugang zum Kapitalmarkt zu erleichtern. Das Finanzmarktförderungsgesetz des Jahres 2002 hat die Deregulierung des deutschen Finanzmarktes konsequent vorangetrieben – etwa indem die Anforderungen an den Börsenhandel gelockert wurden. Insgesamt sollte die Rolle des Aktienmarktes in Deutschland aufgewertet werden. Im Jahr 2004 wurden zudem Hedge-Fonds in Deutschland rechtlich zugelassen (Jürgens 2008: 109).

An verbrieften Kreditprodukten⁵⁹ für KMUs haben sich öffentliche Behörden in Deutschland ebenfalls beteiligt. Solche Konstruktionen erlauben es Banken, ihr Risiko zu reduzieren und auf diese Weise mehr Kredite zu niedrigeren Zinsen zu vergeben. Immerhin wurden in Spanien und Deutschland zusammengenommen, gemessen am Wert, im Jahr 2007 ungefähr zwei Drittel dieser verbrieften Kreditprodukte in der EU bereitgestellt (Deeg 2009: 565). Insgesamt hat sich dieses Marktsegment innerhalb der Kategorie des Forderungsverkaufs (der sog. asset-backed securities) in der EU allerdings sehr langsam entwickelt und war unmittelbar nach der Finanzkrise praktisch kaum noch existent.

4. Auch europäische Regulierungen greifen an verschiedenen Punkten in das deutsche Finanzsystem ein. Beispielsweise hat die Europäische Kommissi-

59 Hierbei handelt es sich um die seit der Finanzkrise stark diskutierten sog. Finanzinnovationen, die die Auslagerung von Risikopositionen erlaubt und die so bepreist und gehandelt werden können.

on bereits seit dem Juli 2005 ein Verbot staatlicher Garantien für Sparkassen ausgesprochen, die es ihnen ermöglicht hatten, Kredite zu geringeren Kosten zu vergeben. Dieser Schritt wird von Bluhm und Martens (2008) als eine systematische Verschiebung der institutionellen Trajektorie Deutschlands gewertet – auch wenn die Sparkassen ihren Refinanzierungsbedarf bereits im Vorgriff auf diese Entscheidung gedeckt haben und sie immerhin ihren öffentlich-rechtlichen Status halten konnten.

Institutioneller Wandel brach sich im Bereich der Kreditfinanzierung zudem über die Europäische Bankenreform (Basel II) Bahn, die seit dem Jahr 2007 eine Standardisierung bei der Vergabe von Krediten eingeführt hat. Aufgrund der stärkeren Verbreitung von Bankkrediten in Deutschland schlagen hier solche regulativen Veränderungen besonders stark zu Buche, während in Ländern wie Großbritannien, in denen Bankkredite ohnehin keine vergleichsweise starke Rolle spielten, die europäische Standardisierung weniger stark ins Gewicht fällt (Bluhm/Schmidt 2008: 5). So berichtet die KfW-Bankengruppe in ihren Unternehmensbefragungen von einer Verschlechterung des Kreditzugangs, den die Unternehmen vor allem auf „höhere Anforderungen an die Dokumentation, die Offenlegung sowie die Sicherheiten“ zurückführen (KfW 2009: 4). Im Vergleich zu den Jahren 2005 bis 2007 ist der Kreditzugang im Durchschnitt schwieriger geworden, allerdings wurden die Hürden, einen Kredit zu erhalten, im Vergleich zu den Jahren 2002 und 2003 immer noch als niedriger beurteilt.

Unter deutschen Unternehmen hat sich der Kreditzugang seit 2004 vornehmlich für Großunternehmen verbessert, während die Finanzierungssituation bei kleineren Unternehmen problematisch blieb (KfW 2005: 15). Die KMUs geraten stärker unter Druck, da sie am wenigsten Profite und Dividenden erzielen könnten, die für finanzmarktorientierte Finanzierungsinstrumente zugrunde gelegt würden (Kädtler/Faust 2008: 31). Auf Grundlage der neuen standardisierten europäischen Regeln bei der Kreditvergabe werden sie zum einen mit neuen Buchhaltungspraktiken und neuen Anforderungen an die Finanzplanung konfrontiert (Bluhm/Martens 2008: 40ff). Dabei hat sich insbesondere der Grad der Detailliertheit der rechtmäßig einzufordernden Unternehmensinformationen und bei den formalisierten Verfahren zur Einstufung der Kreditfähigkeit erhöht.

Bezüglich des Zeitpunktes ist einschränkend zu berücksichtigen, dass die deutschen Banken die neuen Transparenzerfordernisse schon bereits vor der Europäischen Bankenreform des Jahres 2007 eingeführt haben. Innerhalb der drei Säulen haben die privaten Banken die Vergabekriterien früher als Sparkassen und Genossenschaftsbanken modifiziert. Diese spätere Anpassung der Sparkassen und Genossenschaftsbanken erklärt auch, dass im Jahr 2005 in der jährlichen Umfrage der KfW-Bankengruppe die Offenlegungserfordernisse die-

ser Kreditinstitute als etwas höher angegeben werden als diejenigen der privaten (KfW 2005: 16).

Zum anderen hat die Eigenkapitalquote als Voraussetzung für die Kreditvergabe einen zentralen Stellenwert erhalten – der so im deutschen Finanzsystem eben gerade nicht gegeben war. Geppert/Martens (2008: 72) werten dies zwar als Anzeichen einer Finanzialisierung⁶⁰. Allerdings seien die neuen Regeln von deutschen KMU-Managern so angepasst und modifiziert worden, dass deren Einfluss noch erhalten bleibt und man hier immer noch von einem spezifisch deutschen „relational banking“ sprechen muss. Von einer Angleichung an die eher distanzierten Beziehungen zwischen KMUs und Banken, wie sie nach wie vor in England vorherrschen, kann nicht die Rede sein. Auch Becker (2009: 14) zeigt in ihrer Untersuchung zu KMUs in Deutschland, „dass sowohl die Unternehmen als auch die Banken einen erheblich größeren Spielraum besitzen, als die Kontroll- und Standardisierungslogik von Basel II suggeriert“.

Der hier beschriebene Wandel im Bereich der Unternehmensfinanzierung bei den KMUs verläuft insgesamt noch innerhalb traditioneller Muster. Geppert/Martens (2008) zeigen auf der Grundlage eines Vergleichs zwischen britischen und deutschen KMUs im industriegewerblichen Sektor, dass sich deren Produktionssystem in Deutschland nicht radikal gewandelt hat und es sich immer noch signifikant von britischen KMUs unterscheidet. Würden KMUs in Deutschland nach den Kriterien sog. wertorientierten Managements geführt, wären sie nach Kädtler/Faust (2008: 30) als Wertzerstörer par excellence einzustufen, da sie zum Teil mit geringen Profitraten agierten. Für sie sei eine verlässliche Kreditgrundlage umso überlebenswichtiger. Neue kapitalmarktorientierte Investoren spielten in diesem Segment keine dominante Rolle – so auch Bluhm/Martens (2008: 40). Insgesamt kann also geschlussfolgert werden, dass etablierte KMUs weiterhin ihren Zugang zum deutschen System der Kreditvergabe erhalten.

Dies schließt allerdings nicht die Finanzierung jüngerer Hightechfirmen ein. Hier führt die Literaturdurchsicht zu dem Ergebnis, dass ihnen im institutionellen System Deutschlands alle drei hier diskutierten Finanzierungsquellen nicht offenstehen: sie können nicht von der Kreditfokussierung des deutschen Systems profitieren. Gleichzeitig kann erwartet werden, dass sie sowohl im Be-

60 Die akademische Diskussion um einen globalen Trend der Finanzialisierung wurde maßgeblich von Autoren wie Boyer (2000) und Froud u.a. (2000) initiiert. Windolf (2005) hat sich für den Begriff des Finanzmarkt-Kapitalismus als Resultat eines institutionellen Wandels in der deutschen politischen Ökonomie stark gemacht. Angesichts der globalen Finanzkrise wurde andererseits auch ein „Nachdenken über ein mögliches Ende der Epoche der Finanzialisierung“ ausgelöst (Nölke 2009: 136).

reich der Risikofinanzierung also auch im Hinblick auf Börsengänge erheblichen Zugangsbarrieren gegenüberstehen.

III.3.7. Das schwedische Finanzsystem

Das schwedische Finanzsystem zeichnet sich durch einige Besonderheiten aus, die es sowohl vom US-amerikanischen Typus wie auch dem deutschen unterscheiden.

Die dominanten Normen der interorganisationalen Wirtschaftsbeziehungen in Schweden charakterisieren Lubatkin u.a. (2005: 876) folgendermaßen: Während in den USA eher das Eigeninteresse und individualistischer Opportunismus vorherrschten, die durch erzwungene Regelbefolgung im Zaum gehalten würden, herrschten in Schweden eher Normen der kollektiven Verantwortung und der freiwilligen Regelbefolgung vor. Dementsprechend würden in Schweden Manager und Aktienbesitzer auch nicht so weitreichenden formal-gesetzlichen Einschränkungen wie in den USA unterworfen. Dementsprechend hätten schwedische Gesetzgeber auch weniger strikte kartellrechtliche Ziele verfolgt. Dies habe Konzentrationstendenzen zur Folge gehabt, die in anderen entwickelten Ökonomien ihresgleichen suchen.

Auch wenn es plausibel ist anzunehmen, dass sich wirtschaftliche Akteure in den USA und Schweden zum Teil an unterschiedlichen Normen orientieren, so kann allein diese normative Perspektive allerdings nicht in zufriedenstellender Weise das Zustandekommen der nationalspezifischen Institutionensysteme erklären. Ergiebiger ist es – wie Habbard (2008) es unternommen hat –, die historische Genese des schwedischen Corporate Governance-Systems seit dem Zweiten Weltkrieg unter Berücksichtigung des jeweiligen Einflusses unterschiedlicher Akteursgruppen und ebenfalls politisch-normativer Orientierungen nachzuvollziehen. Prägend war für Schweden wie für andere industrialisierte Länder auch, die Reaktion auf die Börsenkrise des Jahres 1929 und die darauf folgende Weltwirtschaftskrise. Im Folgenden werde ich mich lediglich mit den finanzmarktbezogenen Aspekten des Corporate Governance-Regimes beschäftigen.

Die schwedische Wirtschaftsstruktur war anhaltend – anders als etwa in anderen Nordischen Staaten wie Dänemark – durch eine Konzentration großer Konzerne gekennzeichnet. Auch der Bankensektor ist selbst stark konzentriert. Lubatkin u.a. (2005) legen dar, dass in Schweden zwei große Unternehmensgruppen 50% des Aktienwertes der Unternehmen kontrollierten, die an der schwedischen Börse gelistet sind. Eine von ihnen, die Wallenberg-Gruppe, gehört zu den größten Finanzimperien in Familienbesitz, die in Europa noch existieren. Im Jahr 1998 kontrollierte der Wallenberg-Konzern 14 börsennotierte schwedische Unternehmen (darunter Ericsson, ABB, Investor, Saab-Scania),

die etwa 40% des Stockholmer Börsenwertes repräsentierten. Auf diese Weise war die Wallenberg-Familie dazu in der Lage, die Karrierewege der innerhalb ihrer Konzerne arbeitenden Manager zu kontrollieren. Auch neuere Zahlen zeigen den Einfluss der Familienunternehmen in Schweden. Unter den 20 größten börsennotierten Unternehmen des Jahres 2006 halten 13 einen mitbestimmungsrelevanten⁶¹ Anteil, der entweder dem Investmentfonds „Investor“ der Wallenberg-Familie oder dem Investmentfonds „Industrivärden“ der Lundberg-Familie gehört (Habbard 2008: 8f). Habbard (2008) weist in diesem Zusammenhang auf das Paradox hin, dass in Schweden somit auf der einen Seite der Unternehmenseinfluss sehr stark konzentriert und damit ungleich verteilt ist, während wir es auf der anderen Seite in Schweden mit einem egalitären und auf Solidarität beruhenden wohlfahrtsstaatlichen System zu tun haben.

Die großen schwedischen Konzerne entwickelten eine Strategie, die entscheidend für die Revitalisierung der industriellen Basis nach der Finanzkrise der 1920er und 1930er Jahre war: Ein elementarer Bestandteil war der Aufbau interner Kapitalmärkte mithilfe ihrer eigenen Bankgeschäfte und zentralistischer Beteiligungsstrukturen. Typischerweise kontrolliert jeweils ein zentrales Unternehmen an der Spitze als Konzernführung die anderen Unternehmen innerhalb des Konzerns. Die Tatsache, dass die Konzernspitze auf diese Weise Zugang zu sensiblen Unternehmensinformationen in ihrem Portfolio hat, wurde genutzt, indem sie auch als Hauptkreditberater fungiert. Eine weitere Wirkung dieser Unternehmensstrukturen besteht darin, dass der finanzielle Erfolg eines Unternehmens zum Teil von dessen Beziehung zu den anderen Mitgliedern des Konzerns abhängt. Dies hat wiederum zur Folge, dass die individuellen Interessen der Manager in diesen Unternehmen mit denen des Konzerns sowie seiner Eigentümer verflochten sind (Lubatkin u.a. 2005: 878). Jenseits dieser konzernbezogenen, organisationsstrukturellen Betrachtungsweise kann man ganz allgemein davon sprechen, dass das schwedische Wirtschaftssystem durch eine Allianz zwischen Unternehmern im Finanzbereich und den wohlhabenden Familien auf der einen Seite sowie Ingenieuren und technologischen Innovatoren auf der anderen Seite gekennzeichnet ist (Habbard 2008: 7).

61 Im schwedischen Corporate Governance-System spielen sog. controlling enhancing mechanisms (CEMs) eine große Rolle, bei denen es unterschiedliche Aktiengattungen mit jeweils unterschiedlichen Kontrollrechten gibt. Dies macht es möglich, dass Familieneigentümer auch dann, wenn sie nur Minderheitenanteile am Aktienbesitz eines Unternehmens halten, dennoch effektive Kontrollrechte über den Vorstand innehaben. Auf diese Weise kann zudem Beteiligungskapital über Aktien mit weniger Kontrollrechten akquiriert werden, ohne die Kontrolle über ein Unternehmen einzubüßen. Die ausgiebige Nutzung der CEMs erklärt teilweise auch die Persistenz der Familienunternehmen in Schweden.

Das schwedische Finanzsystem ähnelte in einigen Aspekten dem deutschen bankenorientierten Finanzsystem. Habbard (2008: 4) bezeichnet daher das schwedische Modell und seine Eigentumsstruktur als „a Rhineland model pushed to the extreme“. Hierfür spricht, dass bei den Regulierungen wie in Deutschland ursprünglich organisches, nämlich internes Unternehmenswachstum und nicht externe, auf Fusionen und Akquisitionen ausgerichtete Wachstumsstrategien, sowie die Koordination nach langfristigen Gesichtspunkten bevorzugt wurden, wie sie für eine koordinierte Marktwirtschaft typisch ist. Auch die Beschränkungen von Aktiengeschäften, die zumindest bis zur Mitte der 1970er Jahre vorhanden waren, verhinderten Kapitalflucht oder kurzfristige Strategien von Aktienbesitzern (Habbard 2008: 13). Hier liegt auch der Grund, warum die schwedischen Sozialdemokraten die Konzentration des Unternehmenseigentums in den Händen der Familieneigentümer und Banken so lange unterstützten und politisch legitimierten: weil nämlich diese Unternehmen eine Gewähr für entsprechend stabile und an langfristigen Interessen ausgerichtete Strategien boten (Habbard 2008: 13). Der Vorrang der Unternehmensfinanzierung über Fremdkapital – im Vergleich zur aktienmarktbasierten Finanzierung, etwa über die Ausgabe neuer Aktien – wurde lange durch eine entsprechende Steuerpolitik⁶² unterstützt (vgl. Habbard 2008: 11). Sie setzte Anreize, Gewinnrücklagen zu bilden und diese im Unternehmen zu reinvestieren. Die Exportorientierung, die sich darin ausdrückte, dass sich viele Unternehmen direkt dem internationalen Wettbewerb und entsprechenden Anforderungen an die Innovationsfähigkeit stellten, und ihre Investitionsintensität wurden zudem durch eine aktive Industriepolitik vorangetrieben. In der Industriepolitik, gesetzlicher Regulierung und in der Kreditpolitik manifestierte sich die Rolle des Staates in Gesellschaft und Wirtschaft, und der Handlungsspielraum der Unternehmenseigentümer wurde eingegrenzt. Was das schwedische Finanzsystem aber von dem deutschen unterscheidet, sind zwei Aspekte, die an dieser Stelle hervorzuheben sind: erstens der erstaunlich geringe Anteil staatlichen im Vergleich zu privatem Produktivvermögen und zweitens, dass in Schweden – anders als in Deutschland – mehr Finanzmittel auch an neuere Branchen adressiert sind (Habbard 2008: 12).

Zum ersten Aspekt: Der Anteil staatlichen Eigentums am Produktivvermögen ist in Schweden geringer als in anderen europäischen Volkswirtschaften, obwohl ungefähr die Hälfte des Bruttoinlandsproduktes durch den Staat oder

62 Da Stiftungen steuerbefreit sind, fungieren sie in Schweden als Hauptinvestitionsvehikel von Familienvermögen. Denn wenn 80 bis 85% der Kapitaleinkünfte Wohltätigkeitszwecken zugutekommen, kann der Rest steuerbefreit bei der Stiftung bzw. im Familienvermögen verbleiben (Habbard 2008: 10). Auf diese Weise konnte man die Familienvermögen auch bis zu einem gewissen Maß unter nationaler Kontrolle halten.

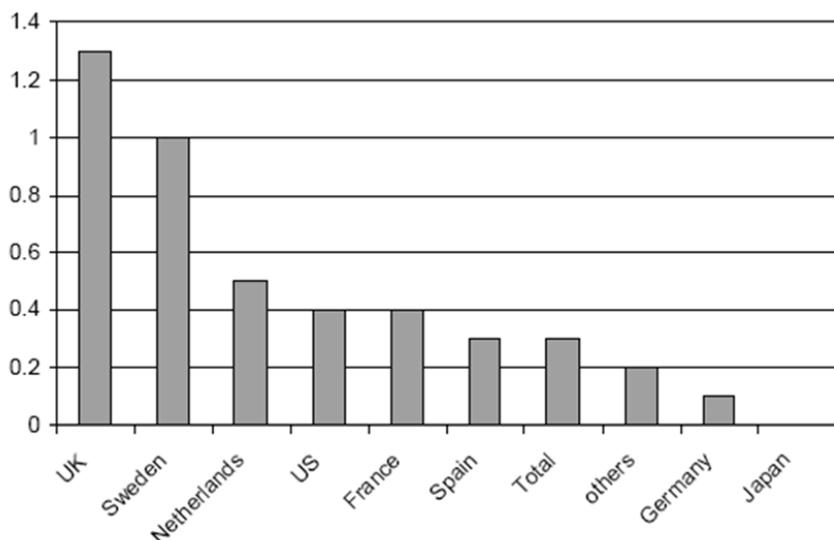
durch kommunale Behörden umverteilt wird (Lubatkin u.a. 2005: 875). Bereits seit dem 16. Jahrhundert ist das Kapital in Schweden überwiegend in den Händen des privatwirtschaftlichen Sektors geblieben. Allerdings spielen Investitionen von Beschäftigten in die Rente und andere langfristige Sparformen, also Formen der Bildung von Kapital für Arbeitnehmer, die von Gewerkschaften verwaltet werden, eine große Rolle in Schweden (Habbard 2008: 30).

Während der geringe Anteil staatlichen Eigentums eher von allgemeiner Relevanz für das Verständnis des schwedischen Finanzsystems ist, ist der zweite Aspekt zentral für die Analyse der hier behandelten Branche: In Schweden wurden nämlich erfolgreich Anstrengungen unternommen, um neue potentielle Finanzinvestoren anzuziehen und in neuerer Zeit keine Gelegenheiten ausgelassen, aktienmarktbasierte Investitionen zu befördern. Gerade für „transformati-onsoffene() Industriestrukturen“, zu denen neue Hightechbranchen zu zählen sind, haben „institutionell abgesicherte Spielräume für Innovatoren – etwa in Form risikokapitalbasierter Unternehmensfinanzierungssysteme oder gezielter staatlicher Förderung“ – eine existentielle Bedeutung (Dolata 2008: 53). Ange-sichts des Wandels des schwedischen und anderer Finanzsysteme ist diese Vor-aussetzung nicht mehr nur in liberalen Marktkönomien gegeben. Insbesondere in Schweden ist eine wachsende Anzahl von Finanzierungsoptionen zur Fir-mengründung und -expansion aufgebaut worden (Bitard u.a. 2008: 254f.). So wurde im Jahr 2006 die sogenannte 3:12-Regel verändert, so dass Eigentümer kleinerer Unternehmen einen höheren Anteil ihres Gewinns nicht mehr als Er-werbs-, sondern als Kapitaleinkünfte deklarieren können (Svallfors 2015: 12). Hierdurch wurden ihre Steuern substantiell gesenkt.

Es ist hervorzuheben, dass in Schweden ein ausgesprochener Boom von Private-Equity-Investitionen stattfand, wobei der Löwenanteil der Investitionen aus dem Ausland stammt (Korpi 2014: 223). Die folgende Abbildung 25 zeigt, dass in Schweden der Anteil von Private-Equity-Investitionen am Bruttonsozialprodukt bereits im Jahr 2005 bei Weitem höher als in Deutschland war und so-gar denjenigen in den USA überstieg. Die Tendenz war bis Ende 2008 steigend. Allein Jahr 2006 stieg insbesondere die Summe, die in Schweden von Risiko-kapitalfirmen investiert wurde, um 50 Prozent im Vergleich zum Vorjahr an (ISA 2007). Diese Entwicklung ist das Resultat einer bereits in den 1970er Jah-ren einsetzenden staatlichen Politik der Unterstützung und Entwicklung kleiner und mittelständischer Unternehmen (KMUs). Der erste Risikokapitalfonds „Fö-retagskapital“ wurde im Jahr 1973 als „private-public-partnership“ eingeführt (Habbard 2008: 35). Schwedisches Risikokapital wird heute vor allem durch die Swedish Business Development Agency (NUTEK) sowie den National Industrial Development Fund (Industrifonden) kanalisiert und durch entsprechen-de steuerliche Anreize gefördert. Wie auch in anderen skandinavischen Ländern gründet sich somit die Entwicklung der Risikokapitalfinanzierung in Schweden

sowohl auf den vergleichsweise umfangreichen Aktienmarkt als auch auf hohe öffentliche Ausgaben im Bereich von Forschung und Entwicklung (Bedu/Montalban 2014: 62).

Abbildung 25.: Investitionen über privates Beteiligungskapital in Schweden im internationalen Vergleich



Investitionen über privates Beteiligungskapital als Prozent des Bruttonzialprodukts im Jahr 2005

Quelle: Private Equity – City Business Series, Oktober 2006, International Financial Services, London (aus Habbard 2008: 35).

Die Private Equity-Branche hat sich in Schweden von zunächst marginalen Investitionen im Bereich neu gegründeter Unternehmen, „Seed“- und Risikokapitals zu einer Alternative zu Börsengängen für Unternehmen unterschiedlichster Größe und aus unterschiedlichen Branchen entwickelt. Die Wallenberg-Familie spielt in diesem Segment über ihr Konzernmitglied Investor und die hundertprozentige Private Equity Tochtergesellschaft EQT wiederum eine äußerst wichtige Rolle. Im Jahr 2007 machten Investitionen in Private Equity dreizehn Prozent des Portfolios von Investor aus (Habbard 2008: 36f).

„Buy-outs“, also überwiegend fremdfinanzierte Übernahmen als weitgehend unregulierte Anlageform, haben in Schweden an Bedeutung gewonnen. Im Fall eines börsennotierten Unternehmens werden dessen Aktien akquiriert,

so dass dieses danach nicht mehr an der Börse gelistet ist. Innerhalb eines kurzen Zeithorizonts von etwa drei bis fünf Jahren wird das Unternehmen restrukturiert und weiterverkauft. Solche Buy-outs machen in Schweden etwa zwei Drittel aller Beteiligungsinvestitionen aus, während nur der kleinere Anteil in Firmenregründungen und Risikokapitalinvestitionen geht (Habbard 2008: 35). Diese Einschränkung hinsichtlich des Hauptfokus des Beteiligungskapitals muss für Schweden genannt werden.

Die Reformen des schwedischen Rentensystems in den 1990er Jahren haben ebenfalls erheblich zur Förderung der beteiligungsorientierten Finanzierung von börsennotierten oder anderen Unternehmen beigetragen. Schwellenwerte für quantitative Beschränkungen der Investitionspolitik von Pensionsfonds wurden erheblich hinuntergesetzt. Der staatliche Pensionsfonds AP6 wurde sogar im Jahr 1996 ausdrücklich mit dem Ziel aufgelegt, Investitionen von privatem Beteiligungskapital zu unterstützen. Auch andere staatliche Pensionsfonds haben ihren Anteil an Investitionen über privates Beteiligungskapital erhöht. Allerdings haben diese und auch die von den Sozialpartnern getragenen Pensionsfonds im Vergleich zu den Familienkonzernen und Banken wesentlich geringere Kontrollrechte an den multinationalen Firmen in Schweden (Habbard 2008: 38).

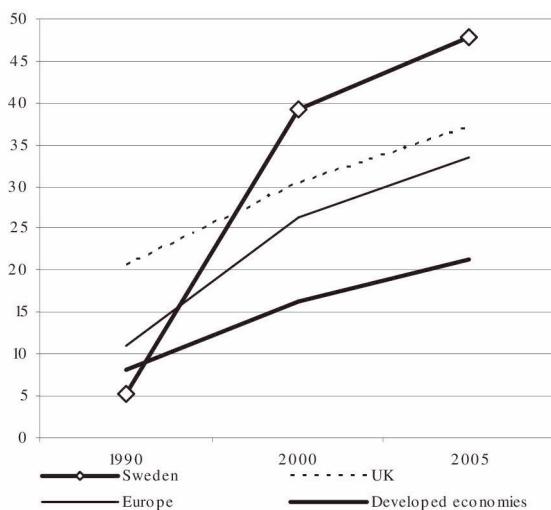
Korpi (2014: 225) weist darauf hin, dass auf der einen Seite die Erlaubnis, dass öffentliche Pensionsfonds in Aktien investieren durften, auch von der Gewerkschaft LO für gewerbliche Beschäftigte mitgetragen wurde. Der Deregulierung der internationalen Kapitalmobilität stimmte auf der anderen Seite dieselbe Gewerkschaft nicht zu. Der Einfluss der Gewerkschaften im Hinblick auf neue Finanzinvestitionen sei in Schweden insgesamt schwach und darauf ausgerichtet, das Beste aus einer für sie schlechten Situation zu machen und die Exzesse des Marktes zu zügeln (ebd.).

Mitte bis Ende der 1980er Jahre bis 1990 wurden – wie auch in den meisten anderen OECD-Ländern – Finanzmarkt und Finanzdienstleistungen in Schweden dereguliert (Anxo/Niklasson 2009: 98; Habbard 2008: 4). Die Zielsetzung bestand darin, die Quellen der Finanzierung von Unternehmen und Investmentfonds zu diversifizieren. Beispielsweise fielen in den 1980er Jahren Kontrollen von Auslandsbesitz, Restriktionen gegenüber institutionellen Investoren (Pensionsfonds und Versicherungen) sowie Kreditbeschränkungen schrittweise weg, während gleichzeitig Börsengänge erleichtert wurden. Dies betrifft insbesondere auch Maßnahmen, die den Zugang von KMUs zu externer Finanzierung vereinfachen sollten.

Im Jahr 1993 wurden Regulierungen, die bis dahin noch ausländische Investitionen in Aktienkapital schwedischer Firmen beschränkt hatten, aufgehoben. In Reaktion hierauf stieg der Anteil ausländischen Aktienbesitzes bei börsennotierten Unternehmen in Schweden von 7% im Jahr 1989 auf 43% im Jahr

2001 (Habbard 2008: 15). In den gesamten 1990er Jahren flossen derartig viele ausländische Direktinvestitionen ins Land, dass sie ein Drittel der Bruttoanlageinvestitionen ausmachten – im Vergleich zu einem europäischen Durchschnittswert von 11,8% (Habbard 2008: 15). Im Jahr 2005 stellt der Bestand an ausländischen Investitionen inzwischen fast die Hälfte des schwedischen Bruttoinlandsprodukts dar – gegenüber lediglich fünf Prozent im Jahr 1990.

Abbildung 26.: Ausländische Direktinvestitionen in Schweden in einer international vergleichenden Perspektive



Bestand an ausländischen Direktinvestitionen in Prozent des Bruttoinlandsprodukts

Quelle: Habbard (2008: 16), UNCTAD World Investment Report

Ein entscheidendes Datum für die Liberalisierungswelle war der EU-Beitritt Schwedens im Jahr 1995. Beginnend mit der Deregulierung der Stockholmer Börse im Jahr 1993 wurden in den folgenden Jahren einige Handelsbörsen mit dem Schwerpunkt auf KMUs und Risikokapital geschaffen. Zwischen 1997 und 2005 wurden zu mehreren Zeitpunkten Maßnahmen beschlossen, die die Politik des erleichterten Zugangs zu Börsengängen fortsetzten. Darüber hinaus wirkte sich die Liberalisierung auch dahingehend aus, dass sich seit den 1990er Jahren der Wettbewerb auf dem Produktmarkt verstärkte. Nicht zuletzt beendeten die Reformen die bisher traditionelle Ausrichtung der aktiven Industriepolitik in Schweden auf große Konzerne. Stenfors u.a. (2013: 151) beschreiben den Wandel des schwedischen Finanzsystems als vergleichsweise spät, aber umso

durchgreifender: „Sweden began to deregulate its financial system fairly late. However, the process was fast and ultimately transformed the country from one of the most regulated to one of the least regulated OECD countries“.

Dennoch haben diese rasanten politökonomischen Veränderungen die Machtstruktur des schwedischen Corporate Governance-Regimes nicht substantiell verändert (ebd.: 154). Denn mithilfe der „controlling enhancing mechanisms“ (CEMs, Aktiengattungen mit unterschiedlichen Stimmrechten) konnten die bisherigen Firmeneigner – Familienunternehmen und Banken – trotz des Aufstiegs neuer ausländischer und institutioneller Investoren weiterhin effektive Kontrollrechte sichern. Nach wie vor spielen relationale Governance-formen, Netzwerke, Überkreuzbeteiligungen und mehrfache Aufsichtsratsposten eine große Rolle (Habbard 2008: 17), welche Insider bevorzugen und Shareholder-Orientierungen in Schach halten. Gemessen an der Dominanz der beiden Familienkonzerne über die Spitzenunternehmen und der langfristigen Orientierung hat das schwedische Corporate-Governance-Regime mithin – trotz der zwei Jahrzehnte andauernden Liberalisierungspolitik – eine auffällige Kontinuität bewiesen.

So konnte sich aufgrund der Haltung der schwedischen Regierung auch das Vereinheitlichungsbestreben von Seiten der EU hin zu einem „One-share-one-vote“-Prinzip bis zum einschlägigen EU-Bericht des Jahres 2007 nicht durchsetzen. Obwohl die politischen Zielsetzungen der Europäischen Kommission, GD Binnenmarkt, ursprünglich zum Teil gegen das schwedische System gerichtet waren, blieb der o.g. Bericht nach starker Intervention durch den schwedischen Industrieminister so offen, dass er den Weiterbestand heterogener Systeme innerhalb der EU ermöglichte.

Die Gesetzgebung zur Aktionärsvergütung verhindert nach wie vor kurzfristige Orientierungen, da Dividenden gesetzlich beschränkt und Aktienrückkäufe seit 2005 zwar erlaubt sind, aber behördlich genehmigt werden müssen (Habbard 2008: 39). Dennoch haben schwedische Unternehmen damit begonnen, für die USA typische Systeme für Vorstandsvergütungen wie Aktienoptionen und Boni einzuführen – wenn auch auf einem geringeren Niveau (Lubatkin u.a. 2005: 877). Auch Aktienrückkäufe sind nach einem neuen Unternehmensgesetz, welches im Jahr 2005 verabschiedet wurde, möglich geworden. Im Vergleich mit Deutschland ist die Nutzung von Aktienoptionen für Vorstandsvor sitzende dennoch weniger weit verbreitet geblieben. Während in der Periode zwischen 2003 und 2011 10,8% der Unternehmen (Capital IQ-Stichprobe) in Deutschland ihren CEOs Aktienoptionen anboten, waren dies in Schweden lediglich 4,3% (Burns u.a. 2015: 89). Auch der Anteil am gesamten Gehalt betrug in Schweden nur 0,6%, im Vergleich zu 2,5% in Deutschland (ebd.).

Die Reaktion auf das Platzen der IT-Blase im Jahr 2001, auf Skandale zum Thema Vorstandsvergütungen und Kontroversen um riskante Shareholder-Va-

lue-Strategien von Pensionsfonds im Jahr 2004 markiert einen Einschnitt: Entsprechend dem schwedischen Modell hätte man Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern sowie Reaktionen von Seiten der Arbeitgeber und Finanzgruppen erwarten müssen. Stattdessen griff der Staat mithilfe rechtlicher Bestimmungen in die Lösung der Krise ein, um Börsennotierungen und andere Wertpapiersubstitutionen neu zu regulieren. So wurde das neue schwedische Unternehmensgesetz (s. o.) im Jahr 2006 verabschiedet.

In Bezug auf das Portfolio der zur Verfügung stehenden Finanzierungsquellen bleibt festzuhalten, dass jungen Hightech-Firmen in Schweden insgesamt der Zugang zu allen drei der hier diskutierten Möglichkeiten offensteht. Dies ist das Ergebnis des Transformationsprozesses hin zu einem hybriden Finanzsystem, welches einen Zugang zu Krediten ermöglicht, aber gleichzeitig neueren Finanzierungsformen wie Beteiligungskapital und Börseneinführungen den Weg geebnet hat. Die Entwicklungsrichtung, die das schwedische Finanzsystem eingeschlagen hat, müsste also von einer makroinstitutionellen Warte aus betrachtet genau die Voraussetzungen bieten, die gemeinhin als komparative Vorteile für Hightechfirmen im IT-Sektor gelten.

III.3.8. Das polnische Finanzsystem

Versucht man das polnische Finanzsystem in die Kategorien der „Varieties“-Terminologie einzuordnen, so fällt das Ergebnis keineswegs eindeutig aus. Betrachtet man die Eigentumsstruktur, so spricht die hohe Konzentration des Unternehmenseigentums – zumindest unter den mittelständischen und größeren Unternehmen des Jahres 2002 – gegen eine Zuordnung zum angloamerikanischen System der Unternehmenskontrolle (Mickiewicz 2006: 5). Was die Rolle der Banken gegenüber dem Kapitalmarkt angeht, so sind zudem durchaus strukturelle Gemeinsamkeiten mit einer koordinierten Marktwirtschaft festzustellen, da es sich um ein banken-basiertes Finanzsystem handelt (Janc u.a. 2013: 19). Miani/Sagan (2006: 256) beschreiben das polnische Finanzsystem folgendermaßen: „The financial sector in Poland is bank-driven. Banks are key agents of financial intermediation, providing most of the credit to the economy and channeling most of the population’s savings“. Der Anteil der Kredite, die jeweils an Unternehmen oder private Haushalte vergeben wurde, schwankte dabei über die Jahre. Nach der Finanzkrise in Russland – also in den Jahren 2000 bis 2005 – wurde ein höherer Anteil an Krediten an private Haushalte als an Unternehmen vergeben (Kazandziska 2015: 24f). „The role of capital markets is secondary, even though it is following a rising trend“ (Miani/Sagan 2006: 256). Börsennotierte Banken selbst machten dazu im Jahr 2004 fast 50 Prozent der Kapitalisierung an der Warschauer Börse aus (ebd.: 258).

Köke/Schröder (2006: 257) bekräftigen die Dominanz der Kreditfinanzierung für Polen. Sie haben die unterschiedlichen Quellen der Unternehmensfinanzierung für die Jahre 1999 und 2000 analysiert. Dabei unterscheiden sie drei unterschiedliche Formen von Unternehmenskrediten: solche durch einheimische und solche durch ausländische Banken sowie zwischenbetriebliche Kredite. Bei Letzteren handelt es sich um Kredite von Mutterkonzernen an Tochtergesellschaften. Sie werden entsprechend der Terminologie des IMF als Bestandteil von ausländischen Direktinvestitionen (ADIs) betrachtet. Die Summe des Kapitals, das durch Kredite und Schuldverschreibungen beschafft wurde, machte 23,6 Prozent der Bruttoanlageinvestitionen aus (s. Spalte 6 der untenstehenden Tabelle). Darunter sind Kredite durch einheimische Banken die wichtigste Finanzierungsquelle. Insgesamt machen Bankkredite mehr als drei Viertel der externen Finanzierung aus. Im Vergleich zu den Daten für Deutschland fällt auf, dass in Deutschland der Anteil internationaler Schuldverschreibungen wesentlich höher ist. Eine genauere Analyse der Warschauer Börse legt nahe, dass auch die wenigen, insbesondere größeren börsennotierten polnischen Unternehmen, die Obligationsanleihen aufgelegt haben, dies vornehmlich international, kaum aber in Polen selbst getan haben (ebd.: 256). Bezogen auf Börsengänge sind die Zahlen für Polen dieses Zeitraums noch sehr niedrig und liegen ebenfalls unterhalb des Niveaus in Deutschland. Sie betreffen aber immerhin überwiegend kleinere Firmen jüngeren Datums, also die Firmen, die im Zentrum dieser Arbeit stehen.

Tabelle 16.: Finanzierungsquellen (in Prozent der Bruttoanlageinvestitionen), Durchschnitt der Jahre 1999-2000

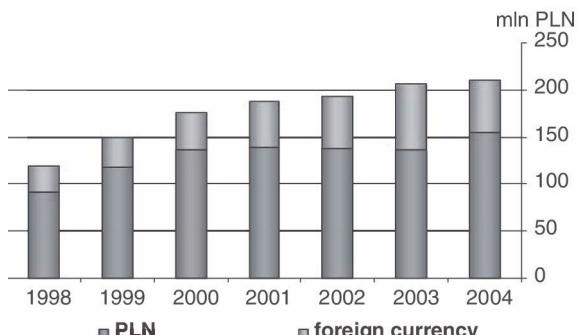
	(1) Kredite von einheimischen Banken	(2) Kredite von ausländischen Banken	(3) Darlehen innerhalb von Betrieben	(4) Heimische Schuldverschreibungen	(5) Internationale Schuldverschreibungen	(6) Summe (1)-(5)	(7) IPO/SPO
Tschechien	-2,6%	4,1%	4,4%	4,4%	n.a.	10,3%	1,1%
Ungarn	18,6%	15,4%	5,6%	1,4%	0,9%	41,9%	7,6%
Polen	11,1%	6,7%	3,6%	0,0%	2,2%	23,6%	1,3%
Slowakische Rep.	0,7%	-2,4%	3,0%	n.a.	2,6%	4,0%	0,0%
Deutschland	6,6%	1,8%	14,3%	2,3%	11,4%	36,4%	5,2%
Spanien	44,6%	11,7%	2,6%	4,5%	10,3%	73,6%	67,8%
Polen	36,7%	-0,9%	3,4%	2,6%	4,4%	46,2%	36,3%

Quelle: Köke/Schröder (2006: 253), basierend auf Daten der Bank for International Settlements, der nationalen Zentralbanken und des IMFs

Interne Formen der Unternehmensfinanzierung spielten insgesamt in Polen eine stark wechselnde Rolle, was ihren Anteil an Unternehmensinvestitionen angeht. Der Anteil der internen Finanzierung belief sich zwischen 1998 und 2000 auf lediglich 14 Prozent bei Kleinunternehmen und 24,7 Prozent bei Großunternehmen (ebd.: 255). Der hohe Anteil der Kreditfinanzierung in den Jahren 1998 bis 2000 ist zu 70 Prozent größtenteils auf neu abgeschlossene Kredite zurückzuführen, von denen wiederum die meisten kurzfristiger Natur waren, d.h. mit einer Fälligkeit bis zu einem Jahr (ebd.: 256). Hier ist ein Blick in die Vergangenheit instruktiv, denn in den Jahren 1994 bis 1997 war die interne Unternehmensfinanzierung mit 57 Prozent für kleine und 42,6 Prozent für große Unternehmen noch die wichtigste Finanzierungsquelle in Polen. Diese Rolle übernahm sie im Jahr 2005 erneut, als sie sogar 76,6 Prozent der Investitionen ausmachte, die polnische Unternehmen tätigten, während der Anteil der Kreditfinanzierung für Investitionen nur 9,5 Prozent betrug (McGee 2006: 260).

Trotz der zentralen Rolle der Banken ist der Finanzsektor – bezogen auf das Bruttoinlandsprodukt – vergleichsweise klein, wenn man EU-Standards als Maßstab betrachtet. Diesen wesentlichen strukturellen Unterschied muss man berücksichtigen, da somit auch das Finanzierungsvolumen des polnischen Finanzsektors etwa im Vergleich zu demjenigen Deutschlands bedeutend geringer ist. Nichtsdestotrotz hat in diesen Grenzen die Kreditaufnahme durch Kunden außerhalb des Finanzsektors im letzten Jahrzehnt bis zum Jahr 2004 kontinuierlich zugenommen (vgl. die folgende Graphik).

Abbildung 27.: Darlehen an Firmenkunden außerhalb des Bankensektors in Polen



Quelle: Miani/Sagan (2006: 264) auf Basis von Daten der polnischen Nationalbank des Jahres 2005

Infolge des weiteren Ausbaus des Rentensystems in Polen wird erwartet, dass Pensionsfonds in Zukunft eine größere Bedeutung erlangen werden. Ein großer Anteil der Depotbestände von Pensionsfonds ist anfangs in Aktienkapital in Polen selbst angelegt worden (Zalewska 2006). Diese Aktienkäufe haben die Zusammensetzung der Investitionen an der Warschauer Börse entscheidend verändert und haben die Pensionsfonds zu den wichtigsten Akteuren in diesem Zusammenhang werden lassen.

In einer kritischen Sichtweise sehen Filatotchev und Mickiewicz (2006: 170) in der Bankenzentrierung und dem für koordinierte Marktwirtschaften charakteristischen Hausbankprinzip in Polen die Gründe für strukturelle Ungleichgewichte beim Finanzierungszugang. Vor dem Hintergrund der hohen Eigentumskonzentration von börsennotierten Unternehmen in der polnischen Transformationsökonomie (vgl. hierzu auch Aluchna 2006) würden Kredite bevorzugt an ebensolche dominanten Eigentümer von etablierten Großunternehmen vergeben, während kleinere Neugründungen leer ausgingen. Das Argument, welches Filatotchev und Mickiewicz (2006: 171) generell für Transformationsökonomien entwickeln, gilt in besonderem Maße für Polen. Denn hier ist das Segment der jungen und kleineren Unternehmen (entrepreneurial sector) vergleichsweise stark und machte im Jahr 1997 immerhin 50 Prozent des BIP aus. Ein institutionelles Problem bestünde also darin, dass das Hausbankprinzip – wie in Deutschland auch – für jüngere Firmen nicht günstig ist.

Was für Deutschland und in stärkerem Ausmaß für Schweden gilt, ist für Polen umso bedeutsamer: die ungeheure Veränderungsdynamik. Das Finanzsystem Polens ist – wie auch der Bereich der industriellen Beziehungen und der Bildung – seit der Systemtransformation Wandlungsprozessen unterlegen. Dazu gehören unterschiedliche Formen der Deregulierung und Liberalisierung sowie maßgebliche technologische Verbesserungen. Internationale Organisationen haben bei der Gestaltung des Transformationsprozesses in Polen eine wichtige Rolle gespielt (vgl. die Einleitung dieses Kapitels). Zu nennen sind hier der Internationale Währungsfonds (IWF), die Weltbank, die Europäische Bank für Wiederaufbau und Entwicklung, die Europäische Investitionsbank, die Welt-handelsorganisation (WTO), die OECD, die Wirtschaftskommission der Vereinten Nationen für Europa (UNECE) und die EU (Leopold 2006). Teilweise reicht ihr Einfluss nicht über Empfehlungen hinaus, teilweise haben sie Bedingungen im Gegenzug für Kredite und Transferzahlungen gestellt. Am weitreichendsten war der „Aquis“ der EU, dessen Umsetzung für Polen eine unabdingbare Voraussetzung für den Beitritt dargestellt hat.

Drygalski (2002), einer der polnischen Architekten der Systemtransformation, sieht das polnische System, das sich im Gefolge herausgebildet hat, als ein hybrides Gebilde an: „It is a hybrid combining features of the system prevailing in the 1980s and of the free-market economy“ (zitiert nach Bałtowski/Mickie-

wicz 2006: 86). Gegenüber der deutschen Volkswirtschaft unterscheidet sich die polnische insbesondere durch die im Vergleich gewaltige Abhängigkeit von ausländischen Investitionen (Nölke/Vliegenthart 2009, siehe auch Tabelle in der Einleitung dieses Abschnitts).

Was internationale Direktinvestitionen angeht, also Investitionen ausländischer Firmen, die zu einer Beteiligung von mindestens 10 Prozent an einem polnischen Unternehmen oder zu dessen vollständiger Akquisition führen, ist Polen branchenübergreifend ein großes Empfängerland. Allein aufgrund seiner Größe (fast 40 Millionen EinwohnerInnen) hat Polen zwischen 1990 und 2000 ein erhebliches Volumen an ausländischen Direktinvestitionen (ADI) zu verzeichnen, rangierte allerdings gemessen an ADI pro Kopf unterhalb des Durchschnitts der mittel- und osteuropäischen Nachbarländer (Bandelj 2009: 134f). Dieses relative Größenverhältnis zu den anderen ostmitteleuropäischen Nachbarländern blieb auch später erhalten. Der Zufluss von ausländischen Direktinvestitionen machte in Polen im Jahr 2004 insgesamt 6,2 Milliarden US-Dollars aus. Dies waren 2,5 Prozent des BIP, während Tschechien und Ungarn jeweils ADI in Höhe von 4,0 Prozent ihres BIPs anzogen (Pastore 2007: 45). Auch im Vergleich zu 24 anderen Transformationsländern bewegte sich der Zufluss von ausländischen Direktinvestitionen nach Polen eher im mittleren, denn im oberen Raum. So betrug der kumulative Zufluss an ADI in den Jahren 1998 bis 2003 nach Polen 11 Milliarden US-Dollar, während etwa Estland an zweiter Stelle hinter der Tschechischen Republik im selben Zeitraum 23,6 Milliarden US-Dollar an sich zog (Kostevc/Redek/Sušjan 2007: 46). Der ADI-Bestand (nicht der Zufluss) stieg in Polen von 54,7 Milliarden US-Dollar im Jahr 2003 auf 176,52 Milliarden US-Dollar im Jahr 2012 an (Willa 2014: 49).

Bandelj (2009) weist in ihrer Studie zu elf Ländern Mittel- und Osteuropas nach, dass ein hoher Zufluss ausländischer Direktinvestitionen in den ersten zehn Jahren nach der Systemtransformation zu einem großen Teil durch eine entsprechend globalisierungsfreundliche Nachfragepolitik der Empfängerstaaten begünstigt wurde. Ihr zufolge waren ost- und mittelosteuropäische Staaten keineswegs nur passive Adressaten eines Globalisierungsdrucks, sondern sie haben eine wichtige Rolle bei der Gestaltung der institutionellen Bedingungen für die grenzüberschreitenden Finanztransaktionen gespielt. Dies gilt weniger für neue formale Regelungen, die die Einführung von grundlegenden marktwirtschaftlichen Institutionen und eine Liberalisierung der Wirtschaftssysteme eingeleitet haben. Denn insbesondere größere, bedeutende ADIs wurden in der Regel unter Umgehung offizieller Regulierungen eher fallweise unter Beteiligung von Regierungsvertretern ausgehandelt. Wesentlicher für das Niveau und auch den anhaltenden Zufluss an ausländischen Direktinvestitionen in diesen Transformationsländern waren daher ideelle und organisationale Ressourcen, die die mittelosteuropäischen Empfängerländer bereitgestellt haben.

Die passende ideelle Ausrichtung ist in Polen besonders seit 1996 prominent vertreten. „Die anti-kommunistische Ausrichtung der post-Solidarnosc Parteien disqualifizierten und beendeten den staatskapitalistischen Versuch der nachholenden Entwicklung und optierten für eine zunehmende Internationalisierung, das heißt für einen stärkeren Einfluss westlicher Kapitalisten auf die polnische Eigentumsstruktur“ (Bohle 2002: 210).

Mit organisationalen Ressourcen meint Bandelj (2009) z.B., dass die Regierungen es tatsächlich unterstützt und realisiert haben, nationales „Familien-silber“, also strategische nationale Vermögenswerte, an ausländische Investoren zu verkaufen und damit Präzedenzfälle für nachfolgende ADIs zu schaffen. Daneben besaß die Bereitstellung von administrativen und logistischen Ressourcen, wie insbesondere die Einrichtung von professionellen Agenturen für ausländische Direktinvestitionen statistisch messbar einen Einfluss auf die Höhe der Direktinvestitionen. Dies trifft beispielsweise auf die polnische Agentur zur Förderung ausländischer Direktinvestitionen zu (PAIZ), die im Jahr 1992 gegründet wurde (ebd.: 132). Andere Einflussgrößen ökonomischer oder politischer Art – wie etwa das BIP pro Kopf, nationale Inflationsraten oder politische Risiken –, die sich auf die ökonomische Anreizstruktur der Investoren auswirken könnten, haben sich hingegen nicht als statistisch bedeutsam herausgestellt. Diese Kontrollvariablen konnten die Unterschiede hinsichtlich der Höhe der Direktinvestitionen zwischen den 11 Ländern während der zehnjährigen Anfangsphase der Transformation nicht hinreichend erklären.

Umgekehrt haben Apergis/Lyroudi/Vamvakidis (2008) für den Zeitraum 1991 bis 2004 nachgewiesen, dass ADIs eine signifikante Funktion für das Wachstum in Transformationsländern haben können. Dieser Zusammenhang gilt allerdings unter den 27 untersuchten Ländern nur für die diejenigen mit hohen Pro-Kopf-Einkommen und mit erfolgreichen Privatisierungsprogrammen.

Eine entscheidende Rolle für die Orientierung des polnischen Finanzsystems spielen – zumal angesichts der Bankenzentrierung des Finanzsystems – die Internationalisierung des polnischen Bankensektors selbst und der Marktzutritt von ausländischen Banken aus Europa und den USA (Miani/Sagan 2006). Miani und Sagan unterscheiden insgesamt vier Phasen:

1. Zwischen 1989 und 1992 war die Politik der Vergabe von Lizenzen an Banken sehr liberal, so dass einige neue kleine Privatbanken entstehen konnten. Auch für ausländische Banken wurden Anreize gesetzt, die deren Marktzutritt förderten. Die häufigste Investitionsform ausländischen Kapitals im Bankensektor war diejenige über Aktiengesellschaften mit einer Mehrheitsbeteiligung der ausländischen Investoren. Sieben neue ausländische Banken positionierten sich auf dem polnischen Markt: die Amerikanische Bank in Polen (heute AmerBank SA), Raiffeisen Centrobank SA,

Creditanstalt, Citibank, ING Bank N.V., Société Générale und American Express. Ein wichtiges Motiv für den Marktzutritt dieser etablierten Banken war, Dienstleistungen für vornehmlich internationale Unternehmen zu erbringen, die so von den neu entstehenden einheimischen Banken nicht erbracht werden konnten. Die ausländischen Banken folgten hauptsächlich ihren Kunden, indem sie eine Repräsentanz in Polen eröffneten und dort Dokumentenakkreditive zur Zahlungssicherung zwischen Importeuren und Exporteuren, die Verwaltung von Barvermögen oder Devisengeschäfte abwickelten. Sie galten zu dieser Zeit noch nicht als Konkurrenten der einheimischen Banken in Polen.

2. Seit der zweiten Hälfte des Jahres 1992 wurde die Politik der Vergabe von Lizenzen restriktiver gehandhabt, um den einheimischen Bankensektor zu stärken, welcher von Konkursen bedroht war und sich Restrukturierungen mit Hilfe ausländischer Investoren unterziehen musste. Bis 1994 veränderten sich die Eigentumsstrukturen im Bankensektor kaum.
3. Von 1995 bis 1998 sorgten ausländische Investoren für die Etablierung zehn neuer Banken in Polen, und sie übernahmen die Kontrolle von sieben weiteren Banken. Ihre Marktzutrittsstrategien bekamen eine neue Qualität: Ausländische Investoren bildeten Partnerschaften, erwarben Minderheitsanteile an polnischen Finanzdienstleistern und eröffneten Bankgeschäfte selbstständig.
4. Am 1. Januar 1998 wurden ein neues Bankengesetz sowie ein Gesetz eingeführt, welches die Polnische Nationalbank betraf. Der polnische Bankenmarkt wurde geöffnet, um den Zugang zum internationalen Kapitalmarkt zu erleichtern und die Qualifikationen, moderne Technologien, Know-how sowie die Erfahrung ausländischer Banken ins Land zu holen (Miani/Sagan 2006: 259). Zudem wirkt sich das Engagement ausländischer Investoren in der Regel auch positiv auf internationale „Ratings“ aus, da die „Ratingagenturen“ davon ausgehen, dass lokale Märkte hierdurch belastbarer gegenüber externen wirtschaftlichen Schocks werden. Diese Erwartung, dass ausländische Investoren im Krisenfall den Banken, die sie kontrollieren, mit Kapital aushelfen, wird auch von der polnischen Nationalbank vertreten. Ein neues Privatisierungskonzept der polnischen Regierung sah vor, dass etablierte ausländische Banken gesucht wurden, um hierdurch hohe Privatisierungseinnahmen zu erzielen. Externes Kapital war bei acht der neun staatseigenen Banken beteiligt (ebd.: 260). Gleichzeitig wurde polnischen Investoren der Marktzutritt erschwert, indem fünf Millionen ECU als Mindestkapitalanforderung für Bankenzulassungen festgesetzt wurden. Entscheidend war dabei das Unterschreiben des Assoziierungsabkommens mit der EU und die Mitgliedschaft in der OECD Anfang 1999. Damit wurden alle formalen Restriktionen außer Kraft gesetzt, die ausländischen Ban-

ken den Aufbau neuer Geschäftszweige in Polen verwehrten. Innerhalb des Jahres 1999 wurden daraufhin polnische Großbanken privatisiert, und große Fusionen fanden statt. Beides zusammen, die Privatisierungen und Fusionen dieses Jahres, betrafen ein Viertel der gesamten Bankaktiva in Polen, ausländische Investoren kontrollierten damit bereits mehr als die Hälfte des Marktes – gemessen am Kapital und den ausstehenden Krediten – und die Konzentration des Bankensektors hatte einen gewichtigen Schritt nach vorne gemacht. Noch stärker wurde bereits Mitte 2002 das Marktsegment der Investmentfonds von ausländischem Kapital dominiert, nämlich bei der Mehrheit der in Polen operierenden Unternehmen (Dziawgo 2003: 40).

Im Ergebnis dieses Privatisierungs- und Internationalisierungsprozesses wurden Ende des Jahres 2004 insgesamt 44 Geschäftsbanken in Polen durch ausländisches Aktienkapital kontrolliert, von denen wiederum 23 Aktiengesellschaften zu 100 Prozent ausländisches Kapital sowie 14 Aktiengesellschaften eine ausländische Aktienmehrheit hatten und 6 unter indirekter ausländischer Kontrolle waren (Miani/Sagan 2006: 258). Das Kapital dieser 44 ausländischen Banken machte drei Viertel des Firmenkapitals und zwei Drittel der Vermögenswerte im polnischen Bankensektor aus (s. Tabelle 17). Sie vergaben 68,2 Prozent aller ausstehenden Kredite des Jahres 2004. Zudem hatten sie in 12 der 14 börsennotierten Banken Kontrollfunktionen inne (ebd.). Der Anteil ausländischer Investitionen im polnischen Bankensektor belief sich im Jahr 2007 auf 67 Prozent – im Vergleich zu 9 Prozent in Schweden und 11 Prozent in Deutschland (Borkowski/Marcinkowski 2008: 190). Miani/Sagan (2006: 259) geben hierbei jedoch zu bedenken, dass diese quantitativen Analysen nicht adäquat die tatsächliche Marktbeherrschung ausländischer Banken reflektieren, da die polnische Regierung und einheimische Investoren noch einen strategisch wichtigen Anteil des Marktes behalten haben.

Tabelle 17.: Anteile ausländischer Banken am Gesamtvermögen (assets) und am Firmenkapital (capital funds) im polnischen Bankensektor, 1993 bis 2004

Year	% of assets	% of capital funds
1993	2.6	2.2
1994	3.2	3.7
1995	4.2	7.6
1996	13.7	20.9
1997	15.3	24.0
1998	16.6	24.7
1999	47.2	50.2
2000	69.5	77.6
2001	68.7	80.2
2002	67.4	77.8
2003	67.8	76.7
2004	68.0	74.6

Quelle: Polnische Nationalbank nach Miani/Sagan (2006: 259)

Im Jahr 2006 waren im polnischen Bankensektor Investoren aus 15 Herkunfts ländern vertreten (Miani/Sagan 2006: 258f). Bei acht der zehn größten Banken stammen die ausländischen Investoren aus der EU. Unter den ausländischen Investoren stehen französische Investoren mit 20% des gesamten Bruttoinlands produktes an erster Stelle, während die USA und Deutschland jeweils mit 11% vertreten sind.

Die ausländischen Investitionen haben dazu geführt, dass die Divergenz zwischen dem jungen einheimischen Bankensektor, der erst seit kurzem unter marktwirtschaftlichen Bedingungen operierte, und Bankensektoren in entwickelten Ökonomien mit einer langen Geschichte reduziert und die Wettbewerbsfähigkeit des Bankenwesens in Polen erhöht wurde (Miani/Sagan 2006: 260). Gemessen an der Gesamtkapitalrendite (ROA) schnitten ausländische Banken in Polen bis zum Jahr 2001 besser ab als polnische. Seitdem beginnen die Unterschiede zwischen den beiden Vergleichsgruppen abzunehmen, wobei zu berücksichtigen ist, dass die ausländischen Banken eine sehr heterogene

Gruppe sind (ebd: 262). Auch hinsichtlich unterschiedlicher Produktivitätskennziffern haben ausländische Banken im Zeitraum 1998 bis 2002 besser abgeschnitten. Dies bezieht sich insbesondere auf das Kapital pro Beschäftigtem (assets per employee), Bankeinlagen pro Beschäftigtem und Nettoeinkünfte pro Beschäftigtem.

Einer der Gründe, warum sich inländische und ausländische Banken unterschieden, waren die unterschiedlichen Arbeits- und Kapitalkosten. Ausländische Banken versuchten – so zumindest der Eindruck von Miani/Sagan (2006: 262) – tendenziell, Fachkräfte anzuziehen, indem sie ihnen höhere Entgelte anboten. Zudem hat die Konkurrenz gegenüber den vormals staatseigenen polnischen Banken dazu geführt, dass letztere ihre vergleichsweise hohe Personalausstattung erheblich reduziert haben. Seit 1999 haben die zehn polnischen Spaltenbanken zusammengenommen annähernd 30.000 Beschäftigte entlassen. Reorganisationen und etliche Fusionen, die von ausländischen Investoren initiiert wurden, haben zu einer Reduktion des Personals geführt. Die strukturellen Veränderungen im polnischen Bankensektor durch Fusionen, Akquisitionen und Liquidationen resultierten im Ganzen in einer Abnahme der Anzahl von Geschäftsbanken von 83 im Jahr 1997 zu 57 am Ende des Jahres 2004 (ebd.: 266).

Insgesamt haben ausländische Investoren den polnischen Bankensektor auf vielfältige Weise unterstützt, z.B. durch langfristige Kredite oder durch eine neue Kapitalausstattung in Form von Aktien. Sie haben damit auch die bisher enge Verbindung zwischen staatlichen Unternehmen und den Banken durchbrochen und entscheidend zu einer Liberalisierung der polnischen Wirtschaft beigetragen. Miani/Sagan (2006: 264) gehen davon aus, dass die Praxis der Kreditvergabe sich nicht mehr zwischen ausländischen und einheimischen Banken unterscheidet. Für Firmen jüngeren Datums ist sowieso anzunehmen, dass sie nicht auf langfristige Beziehungen zu ehemaligen polnischen staatseigenen Banken bauen können. Insofern – bei ähnlichem Vergabeverhalten – spielt für sie die Herkunft der Eigentümer keine Rolle mehr. Der hohe Anteil ausländischen Besitzes ist hier eher deshalb von Relevanz, weil er letztendlich eben genau zu dieser Vereinheitlichung der Kreditvergabe geführt hat, die tendenziell große etablierte gegenüber kleinen neueren Unternehmen bevorzugt.

Mit Blick auf Finanzierungsbedingungen für KMUs machen Borkowski/Marcinkowski (2008) drei Phasen seit dem Jahr 1989 aus: die „Wildwest“-Phase nach 1989, die Phase der Zivilisierung des „Wilden Westens“, als ausländische Investoren Polen entdeckten, und die europäische Phase seit dem EU-Beitritt im Jahr 2004.

In der unmittelbaren Zeit nach der Systemtransformation reichte noch vergleichsweise wenig Kapital, um ein Unternehmen zu gründen (ebd.: 190). Polnischen Unternehmern boten sich günstige Gelegenheiten, um Geld zu investie-

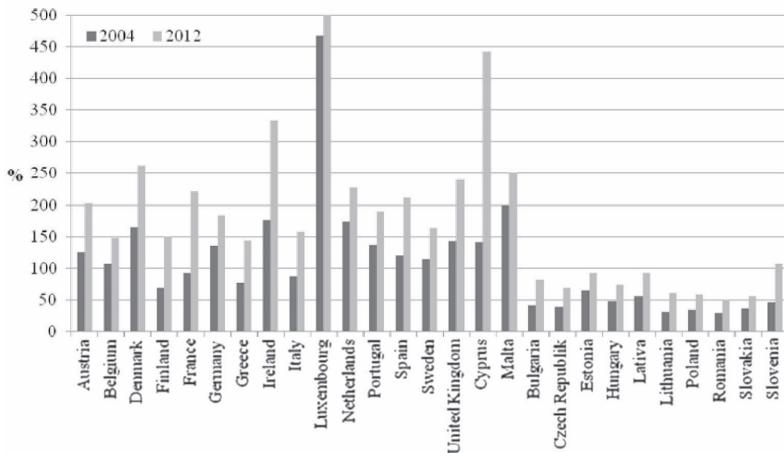
ren und Gewinne zu erwirtschaften – gerade auch in KMUs. Ausländischen Investoren gegenüber erschien Polen noch nicht als eine Ökonomie, der sie genügend Vertrauen entgegengebrachten und die als politisch stabil betrachtet wurde.

In der zweiten Phase verschlechterten sich die Bedingungen für polnische KMUs, Kredite zu erhalten. Dies hing damit zusammen, dass westliche Banken zu einem großen Teil die polnischen übernahmen und der Bankensektor in Polen infolgedessen von ausländischen Unternehmen beherrscht wird. Die neuen ausländischen Eigentümer im Bankensektor hielten jedoch oft Distanz zu einheimischen polnischen Firmen. Um der Finanzknappheit polnischer Firmen entgegenzusteuern, legte der polnische Staat Förderprogramme für KMUs auf. Zudem wurden zunehmend mittelständische Unternehmen gegründet, die mit westlichen Unternehmen kooperierten oder sich in deren Netzwerke integrieren konnten.

Dieser Trend der Einbindung polnischer KMUs in internationale Firmennetzwerke setzte sich in der europäischen Phase, also auch nach dem EU-Beitritt fort. Kooperationen oder Allianzen zwischen polnischen KMUs, mit denen sie ihre finanzielle Situation verbessern könnten, sind hingegen die Ausnahme. Stattdessen sprechen Borkowski und Marcinkowski (2008: 197) von einer Atomisierung bzw. Fragmentierung des KMU-Segments in Polen, die in einer institutionellen Schwäche gegenüber den Banken resultiert. In Polen erweist es sich angesichts der Knappheit nationaler Finanzmittel als die aussichtsreichste Strategie, ausländische Gelder zu akquirieren. Ausländische Investitionen wurden in zunehmendem Ausmaß gezielt vor allem in den High-und-Medium-Tech-Bereich gelenkt.

Zurückkommend auf die Rolle der Banken und ihren Finanzierungsanteil ist zu konstatieren, dass der Anteil des Gesamtvermögens von Kreditinstituten am Bruttoinlandsprodukt in Polen geringer als in Schweden ist. Deutschland hat im Vergleich die höchsten Anteile zu verzeichnen (siehe Abbildung 28). Die Basel II-Regularien gelten für Polen ab dem Jahr 2007. Generell erwartet man für KMUs eine Verschlechterung des Zugangs zu Krediten als Folge dieser europäischen Reformmaßnahme (Borkowski/Marcinkowski 2008: 195). Zudem befindet sich der polnische Bankensektor immer noch auf dem Weg, eine höhere Kapitalquote zu erzielen, wie es in den „Basel II“-Regularien gefordert wird (Miani/Sagan 2006: 262).

Abbildung 28.: Gesamtvermögen von Kreditinstituten in Europa, gemessen als Anteil am BIP, in den Jahren 2004 und 2012



Quelle: Kowalewski (2014: 218), basierend auf Daten der European Banking Federation

Daten der Weltbank zeichnen das folgende Bild: Die Marktkapitalisierung der börsennotierten Unternehmen stieg in Polen von 30,8 Prozent des Bruttoinlandsprodukts im Jahr 2005 auf 35,8 Prozent im Jahr 2012, während diese Maßzahl in Deutschland mit 42,7 Prozent im Jahr 2005 höher lag, dann allerdings bis 2012 leicht auf 42,1 Prozent sank. Wesentlich höher fällt hingegen Schwedens relative Marktkapitalisierung aus: Sie lag im Jahr 2005 bei 103,8 Prozent und fiel bis 2012 leicht auf 103,1 Prozent. Dabei gilt der polnische Aktienmarkt innerhalb der Transformationsländer in Mittel- und Osteuropa als einer der erfolgreicheren. In einem einflussreichen Artikel vergleichen Glaeser u.a. (2001) den polnischen mit dem tschechischen Aktienmarkt und stellen fest: Der polnische Aktienmarkt sei stärker reguliert und gleichzeitig erfolgreicher als der tschechische – gemessen an der jeweiligen nationalen Aktienmarktkapitalisierung und der Anzahl von Börseneinführungen (IPOs). Diese Einschätzung beruht weiterhin darauf, dass die Anzahl der börsennotierten Unternehmen in Polen während der 1990er Jahre einen Anstieg zu verzeichnen hatte. Der Aufstieg des polnischen Aktienmarktes mithilfe der vergleichsweise starken Ordnungsfunktion des Staates wird vor diesem Hintergrund als Modell der Neuentwicklung porträtiert, an dem es sich zu orientieren lohne. Demgegenüber seien die Anzahl der börsennotierten Firmen und die Aktienmarktkapitalisierung in Tschechien im selben Zeitraum gesunken, und es gebe hier außerdem

einen Mangel an neuen Börseneinführungen auf der Unternehmensseite (Glaeser u.a. 2001).

Diese Sichtweise wird von Stringham u.a. (2008) entscheidend relativiert, indem sie dafür plädieren, den Erfolg des polnischen Aktienmarktes differenzierter zu betrachten. Insbesondere die Anzahl der börsennotierten Firmen würde zum einen im Rahmen des „International Finance Corporation Investable“-Indexes geringer zu Buche schlagen, wenn man sie auf die hohe Einwohnerzahl Polens bezöge. Bei solch einer Pro-Kopf-Betrachtung würde Tschechien als viermal so kleines Land sogar besser als Polen abschneiden (ebd.: 545). Auch im Jahr 2006 beträgt die Summe des Aktienkapitals pro Kopf in Tschechien 7.000 \$ und in Polen lediglich 5.000 \$ (ebd.: 549). Zum zweiten ist bei der Aktienmarktkapitalisierung der 1990er Jahre zu berücksichtigen, dass in Polen die Privatisierungen vormals staatseigener Unternehmen in großen Tranchen erfolgten. Das Verfahren sah so aus, dass die ehemals staatseigenen Großbetriebe quasi automatisch an der Börse gelistet wurden. Dies schuf eine große Sichtbarkeit gegenüber potentiellen Investoren. In Kenntnis dieses Verfahrens sei die hohe und ansteigende Aktienmarktkapitalisierung nicht erstaunlich, ein Index sei allerdings besser in der Lage, den Erfolg des Aktienmarktes abzubilden. Der „Morgan Stanley Capital International“-Index ist seit 1993 vom damaligen Höchstpunkt um 66% gesunken und bewegte sich bis Ende 2001 in etwa gleichbleibend auf einem niedrigeren Niveau (ebd.: 549). Das dritte Argument von Stringham u.a. (2008) betrifft Börseneinführungen (IPOs). Lediglich 15% der Börseneinführungen, die in Polen in den 1990er Jahren getätigten wurden, beziehen sich auf das was man als normalerweise als solche versteht, nämlich die Akquisition von Kapital für privatwirtschaftliche Firmen durch die Ausgabe von Aktien (ebd.: 551). Die große Mehrheit der Börseneinführungen bezog sich allerdings auf Unternehmensverkäufe durch die polnische Regierung an den freien Markt, nämlich Börseneinführungen als Privatisierungen. Insofern sagt die Gesamtzahl der Börseneinführungen in dieser Phase wenig darüber aus, inwiefern privatwirtschaftliche Firmen in Polen Gebrauch von der Aktienfinanzierung machen konnten. Bilanzierend stellen Stringham u.a. (2008) fest: Der polnische Aktienmarkt sei zwar nicht als ein vollständiger Misserfolg zu betrachten, er erfülle allerdings auch nicht die hohen Erwartungen, die Glaeser u.a. (2001) mit ihrer Analyse gesetzt hätten.

Die Unternehmen selbst geben im Landesdurchschnitt vergleichsweise wenig Geld für Forschung und Entwicklung (F&E) aus. Ob dies auf einen Mangel an Finanzierungsquellen zurückzuführen oder Bestandteil einer multikausalen und generellen „Low-Road“-Strategie Polens ist, kann und soll hier nicht geklärt werden. Im Jahr 2004 betrug der Anteil der Unternehmensausgaben für F&E in Polen jedenfalls lediglich 7,5 Prozent (Borkowski/Marcinkowski 2008: 196). Erwähnenswert ist in diesem Zusammenhang aber, dass in Reaktion hier-

auf im Bereich der öffentlichen Verwaltung intermediäre Organisationen aufgebaut worden sind, die insbesondere im Bereich der Förderung technologischer Entwicklung unterstützend tätig sind und die Regierungsbehörden und Forschungsorganisationen miteinander vernetzen sollen (Weresa/Gomulka 2006: 164f). So wurde im Jahr 2005 ein neues Beratungsgremium geschaffen, der Rat für Wissenschaft und Technologieentwicklung, der Expertise für den polnischen Ministerrat bereitstellen soll. Im Bereich der Kommerzialisierung von Forschungsergebnissen hat auch das Patentamt eine unterstützende Funktion inne.

U. a. hat die polnische Agentur für unternehmerische Entwicklung ein sogenanntes Nationales Dienstleistungssystem für Kleine und Mittelständische Unternehmen (KMU) implementiert, welches sich in 140 regionale Zentren verzweigt. Diese bieten Dienstleistungen im Bereich der Ausbildung von Personal, der Unternehmensberatung, Informationsdienste und Finanzdienstleistungen an. Die Aufgaben der Agentur sind auf der Basis eines Gesetzes zur Unterstützung von Innovationsaktivität vom Juli 2005 noch einmal weitreichend spezifiziert worden und beziehen u.a. auch die Innovationsaktivitäten von Universitäten, Technologietransferzentren und Technologieparks ein.

Daneben unterstützt die Foundation for Innovations, Restructuring and Entrepreneurship (FIRE) KMUs direkt bei der Gründung von Unternehmen im Bereich neuer Technologien. Ihre Zielsetzung besteht darin, ausländisches Kapital anzuziehen und ausländische Investoren bei der Gründung von innovativen Unternehmen in Polen zu unterstützen, die moderne Technologien ins Land bringen.

Als neues Finanzierungsinstrument wird innovativen Unternehmen die Möglichkeit eingeräumt, einen sogenannten Technologiekredit in Höhe von bis zu zwei Millionen Euro aufzunehmen (Weresa/Gomulka 2006: 171, Borkowski/Marcinkowski 2008: 194). Dieser kann für die Anwendung einer selbstentwickelten oder gekauften neuen Technologie, die Entwicklung neuer Produkte oder die Modernisierung bereits laufender Produktionen auf der Basis solch einer Technologie verwendet werden. Die Kreditvergabe wird über die staatliche Bank Gospodarstwa Krajowego abgewickelt und durch einen sogenannten technologischen Kreditfonds zum größten Teil aus staatlichen Geldern gewährt. Die Rückzahlung von 50 Prozent der Kreditsumme kann auf Antrag sogar erlassen werden. Zudem wurde im Jahr 2005 das Steuersystem dahingehend verändert, dass Investitionen in neue Technologien als Kosten von der Steuer abzugsfähig sind (Weresa/Gomulka 2006: 172; Borkowski/Marcinkowski 2008: 195). KMUs können 50% und größere Unternehmen dürfen bis zu 30% dieser Technologiekosten von der Steuer abziehen. Insbesondere Unternehmen, denen der Status eines Forschungs- und Entwicklungszentrums zugesprochen wurde, genießen solche Steuerprivilegien (Borkowski/Marcinkowski 2008: 195).

Entsprechend der Analyse von Bedu/Montalban (2014: 56) können solche forschungs- und entwicklungsbezogene Steueranreize dazu führen, dass in einer Volkswirtschaft Risikokapitalinvestitionen eher gering ausfallen. Dies ist auch für Polen der Fall, wo Risikokapital im europäischen Vergleich, bezogen auf den Anteil am Bruttoinlandsprodukt, in der Phase zwischen 2004 und 2008 schwach entwickelt war (ebd.: 55, vgl. auch EVCA 2014 und die vergleichende Abbildung 23). Der sogar im Vergleich zu Deutschland geringere Anteil an Risikokapitalinvestitionen bestätigt damit angesichts der beschriebenen Steueranreize das Substitutionsverhältnis beider Finanzierungsinstrumente. Noch im Jahr 2013 betrug der Anteil aller Private-Equity-Investitionen in Schweden 0,194% am BIP, in Deutschland 0,180% und in Polen lediglich 0,098% (EVCA 2014: 17). Lediglich 59 Firmen erhielten in Polen in selben Jahr Risikokapital. Es stammte bereits in der Vergangenheit fast ausschließlich aus dem Ausland (Karsai 2009: 10). Als bevorzugte Quelle aller Private-Equity-Investitionen zusammengekommen dienten Dachfonds, da dies institutionellen Investoren, die nicht so vertraut mit regionalen Fonds-Managern waren, vermutlich eine größere Sicherheit versprach (ebd.: 13).

Tabelle 18.: Risiko- und Private Equity-Investitionen in Polen zwischen 2003 und 2013

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
In Prozent des BIP	0,098	0,069	0,045	0,118	0,222	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	0,124	0,098
Jährliche Beträge in Mio. €	177	134	108	304	684	636	275	653	678	473	380
Anteil der Buy-outs	52%	23%	46%	98%	80%	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	70%	54%

Quellen: Karsai (2009), EVCA (2014)

Bezogen auf KMUs war eine Risikokapitalfinanzierung in den Jahren 2006 und 2007 so gut wie nicht existent (Karsai 2009: 15). Dies änderte sich bis zu den Jahren 2012 und 2013 leicht (s. Tabelle 19). Dennoch bestand gerade für neu gegründete Firmen eine große Kapitallücke im Hinblick auf den Bedarf an Risikokapital (ebd.: 22).

Tabelle 19.: Investitionstypen von Private Equity in den Jahren 2012 und 2013 in Tausend € (ohne Aufnahme von Fremdkapital bei Banken)

Nach Phase in der Unternehmensentwicklung	2012	2013
Seed-Kapital	2.729	1.559
Start-up-Kapital	2.904	4.946
Later-Stage-Risiko-Kapital	3.460	9.127
Obige drei Typen zusammengenommen	9.084	15.632
Wachstum	104.042	150.412
Rettungsmaßnahmen/Restrukturierung	3.100	0
Ersatzinvestitionen	25.701	8.214
Buy-out	331.087	205.775
Gesamtsumme	473.015	380.033

Quelle: ECVA (2014: 20)

III.3.9. Zusammenfassung und erwartbare Konsequenzen im Hinblick auf junge Entwicklerstudios

Zieht man das zentrale Unterscheidungskriterium von Hall und Soskice (2001) heran, so haben wir es bei allen drei Ländern noch mit bankenbasierten, im Gegensatz zu kapitalmarktbasierten Finanzsystemen zu tun. Nichtsdestotrotz ist zu Tage getreten, dass in allen drei Ländern bedeutende Veränderungsdynamiken stattgefunden haben, allerdings in einem unterschiedlichen Ausmaß, und dass trans- sowie supranationale Prozesse diesen Wandel entscheidend mit ausgelöst haben. Trotz gleichlaufender politökonomischer Entwicklungen wie der Liberalisierung der Finanzmärkte und einer Bedeutungszunahme des Aktienmarktes gegenüber der Kreditfinanzierung ist die Konvergenz zwischen den Systemen begrenzt. In den drei Ländern zeichnen sich sogar divergente Entwicklungen ab.

Tabelle 20.: Besonderheiten der drei nationalen Finanzsysteme

Land	Besonderheiten der Bankenstruktur	Einfluss der EU-Liberalisierung
Deutschland	Öffentlich-rechtliche Infrastruktur	Shareholder-Strategien bei Großunternehmen
Schweden	Einheimische Familieneigentümer	Selektive Übernahme von Liberalisierung
Polen	Dominanz ausländischer Eigentümer	Zwang zu marktwirtschaftlicher Transformation

Eigene Zusammenstellung

Obwohl es sich also letztendlich bei allen drei Ländern noch um eher bankenorientierte Systeme handelt, ist der Vergleich dennoch instruktiv. Es sind vor allen Dingen zwei Vergleichskonstellationen interessant: erstens der Vergleich zwischen den beiden ursprünglich koordinierten Marktkönomien Deutschland und Schweden sowie zweitens die Kontrastierung Polens gegenüber diesen beiden.

1. Der Vergleich offenbart augenfällig, wie viel stärker sich das schwedische im Vergleich zum deutschen Finanzsystem gewandelt hat. Das schwedische Finanzsystem weist eine stärkere Kapitalmarktorientierung im Bereich der Unternehmensfinanzierung auf. Dies ist umso bemerkenswerter, als entscheidende Kontrollmechanismen dieses Prozesses betreffen, dennoch beibehalten worden sind. Trotz der zwanzigjährigen Liberalisierungspolitik kann man in Bezug auf die „Corporate-Governance“ insofern von einer Kontinuität sprechen, als sogenannte „Insider“ ihre Position noch behaupten konnten und weiterreichende „Shareholder-Value“-Orientierungen zum Teil in Schach gehalten werden konnten. So konnten beispielsweise Vereinheitlichungsversuchen der EU abgewehrt werden, das „one-share-one vote“-Prinzip verbindlich auch in Schweden durchzusetzen, was die Kontrollkonstruktionen der Familieneigentümer ins Wanken gebracht hätte.
2. In Bezug auf das polnische Finanzsystem lassen sich die folgenden vier Punkte hinzufügen:
 - I. Vom Ausgangspunkt einer staatssozialistischen Ökonomie, die durch staatseigene Betriebe dominiert war und in der ein dynamisches privatwirtschaftliches Unternehmenssegment oder kapitalistische Mechanismen der Kapitalallokation gefehlt haben, hat es sich unzweifelhaft paradigmatisch gewandelt.
 - II. Dennoch kann man auch nach zwanzig Jahren politökonomischer Transformation nicht von einer Hinwendung von Polens Finanzsystem zum Typ der liberalen Marktkönomie sprechen. Denn trotz der enormen Privatisierungsaktivitäten im Rahmen der Liberalisierungspolitik hat das Finanzsystem keine Struktur erreicht, wie sie für eine anglo-

amerikanische „liberale“ Marktökonomie typisch ist. Im Gegenteil: Was zum Beispiel die Aktienmarktorientierung angeht, reicht Polen noch nicht einmal an das Niveau der ursprünglich koordinierten Marktökonomien Deutschlands und Schwedens auf ihrem Weg der Finanzialisierung heran. Und auch die hohe Bedeutung der Kreditfinanzierung in Polen weist nicht in die liberal-ökonomische Richtung.

- III. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass der Finanzsektor in Polen insgesamt vergleichsweise klein ist, was ebenfalls gegen eine einfache Zuordnung zu den beiden Kapitalismustypen spricht.
- VI. Das entscheidende Argument einer eigenständigen Konstellation ist die gewaltige Abhängigkeit transnationaler und supranationaler Akteure, also Eigentümern und Investoren im Finanzsektor sowie der EU. Konzeptionell spricht dieses Argument für die typologische Erfassung Polens als einer „dependent market economy“ (DMEs) (Nölke/Vliegenthart 2009). Vliegenthart und Nölke argumentieren, dass in DMEs das ausländische Kapital im Vergleich zum Aktienmarkt, der für LMEs typischen Finanzierungsquelle, und im Vergleich zu inländischen Krediten, der für CMEs typischen Finanzierungsquelle, die entscheidende Rolle spielt (s. Tabelle 21). Dies gilt in Polen umso mehr für den Bankensektor selbst, so dass die Vorgehensweise bei Finanzierungentscheidungen größtenteils nicht im Land selbst, sondern in den Herkunftsländern der Bankeigentümer entwickelt wird.

In den vorausgegangenen Analysen ist deutlich geworden, dass man hinsichtlich der Auswirkungen von Institutionen nach der Unternehmensgröße differenzieren muss. Die entscheidende Frage lautet: Wie sehen die Bedingungen in den drei nationalen Finanzsystemen erstens für Börsengänge und zweitens für Risikokapitalfinanzierungen bezogen auf kleinere Firmen aus? Welches Gewicht hat in diesem Vergleich die Kreditfinanzierung durch Banken? Auch hier, so das Resultat der Literaturdurchsicht, dominieren in allen drei Ländern noch Bankenkredite, während andere Finanzierungsformen für KMUs die Ausnahme darstellen.

Tabelle 21.: Konsequenzen der institutionellen Systeme für die Finanzierung kleiner, junger Entwicklerstudios in den drei Ländern

Land	Zugang zu Krediten	Aktienmarktbezogene Finanzierung	Bedingungen für Risikokapital
Deutschland	Günstig nur für etablierte Firmen	Bescheiden	Ungünstig
Schweden	An relativem Gewicht verlierend	Stark zunehmende Bedeutung	Gefördert durch Staat und Familieneigentümer
Polen	Ungünstiger als in Deutschland	Leicht zunehmende Bedeutung	Anreiz für ausländische Risiko-Investitionen

Eigene Zusammenstellung

Im Hinblick auf die Konsequenzen für junge, kleine Entwicklerstudios ist für die polnische – und stärker noch für die schwedische – Konstellation zu erwarten, dass sie den Unternehmen eine höhere Chance und einen Anreiz bietet, ausländisches Finanzierungskapital anzuziehen, als es in Deutschland der Fall ist. Der Kreditsektor Polens, auch wenn es sich um ausländische Haupt- oder Miteigentümer handelt, ist erstens vergleichsweise klein und bevorzugt zweitens noch stärker als in Deutschland etablierte Großunternehmen. Börsengänge bieten zunehmend eine zusätzliche Chance der Finanzierung. Angesichts der Begrenztheit des inländischen Finanzsektors insgesamt könnte für Firmen in Polen ein erhöhter Anreiz bestehen, sich an ausländische Geldgeber, gerade im Bereich des Risikokapitals zu wenden.

Im Vergleich zu bankenorientierten deutschen Finanzsystem bietet die radikalere Börsen- und Risikokapitalorientierung in Schweden ein relativ gesehen größeres Finanzierungsreservoir für junge Firmen. Während in Deutschland Finanzierungsmöglichkeiten für neue Hightech-Branchen und eben insbesondere für kleine, junge Firmen, im Vergleich zu etablierten Branchen noch dünn gesät sind, fand in Schweden eine durch staatliche Politik geförderte Umsteuerung statt. Dies betrifft generell Investitionen über den Aktienmarkt, z.B. über Börsengänge für Firmengründungen und –expansionen. Der Boom im Bereich privaten Beteiligungskapitals ist ebenfalls Ausdruck dieser Politik der öffentlichen Kanalisierung und Förderung. An ihm sind aber entscheidend auch die Familienkonzerne und die neu aufgelegten staatlichen Pensionsfonds beteiligt. Dennoch muss einschränkend berücksichtigt werden, dass der Hauptteil des Beteiligungskapitals in etablierte und eben nicht in jüngere Firmen geflossen ist.

Demgegenüber fließen in Deutschland nach wie vor durchaus Kredite an KMUs, welche im europäischen Vergleich langfristiger Natur sind. Von dieser „Fremdkapitalkultur“ ausgenommen sind allerdings tendenziell junge Unternehmen – Start-ups –, die ebenfalls ungünstige Voraussetzungen hinsichtlich

des Zugangs zu Risikokapital vorfinden. In Einzelfällen kann vor diesem Hintergrund – falls vorhanden – das Privatvermögen von Unternehmensgründern wichtig sein. Erschwerend aus der Sicht dieses Unternehmenstyps kommt der Befund hinzu, dass die öffentlich-rechtlichen Sparkassen sich zunehmend aus ihrer traditionellen Rolle zurückziehen, für eine öffentliche Finanzinfrastruktur zu sorgen. Eine stärkere Kapitalmarktorientierung ist in Deutschland hingegen weitgehend auf das Segment der börsennotierten Großunternehmen beschränkt.

Die Frage, wie speziell die Entwicklerfirmen in der Computerspielebranche mit den Finanzbedingungen in den drei Ländern umgehen, bleibt der Empirie überlassen und wird in den nächstfolgenden Kapiteln behandelt werden. Es sei jedoch an dieser Stelle schon einmal vorwegnehmend angedeutet, dass die Beschaffenheit der nationalen Finanzsysteme eine wichtige Dimension zur Erklärung der Wettbewerbsfähigkeit und personellen Handlungsspielräume der Entwicklerstudios darstellt. Dies betrifft zum einen ihre Möglichkeiten der direkten externen Finanzierung über Kredite oder Risikokapital und zum anderen ihre Abhängigkeit von sogenannten Publishern, für die die Finanzierung der Spieleentwicklung zum Kernbestandteil ihres Geschäftsmodells gehört.

III.4. Gesamtresümee zu den drei institutionellen Bereichen

Insgesamt kann man feststellen, dass in allen drei institutionellen Bereichen die Divergenzen vorherrschen. Hinsichtlich der Veränderungsdynamik repräsentiert Deutschland jeweils die Gesellschaft mit dem größten Beharrungsvermögen. Die Bereiche, in denen in Schweden und Polen die stärksten Umwälzungen stattfanden, sind die Bildungs- und Finanzsysteme, während der Bereich der industriellen Beziehungen zumindest in Deutschland und Schweden vergleichsweise stabil blieb.

Im Zusammenhang dieser Studie interessiert vor allen Dingen eines: Welche Anreizwirkungen oder Beschränkungen für kleinere, jüngere Softwarefirmen sind jeweils von den institutionellen Konstellationen zu erwarten? Wie kann man nach der Literaturdurchsicht die drei institutionellen Rahmungen in den drei Bereichen verdichten?

Tabelle 22.: Institutionelle Konstellationen im Hinblick auf kleine, jüngere Entwicklerstudios

	Industrielle Beziehungen	Bildungssystem	Finanzsystem	Kapitalismusform
Deutschland	Individualisierung und Dezentralisierung	Fokussierung zu- gunsten des dualen Systems	Weder Kredit- noch Aktienmarkt- o. Risikofinanzierung	Durch „shareholder value“ überlagerte „Koordinierte Marktwirtschaft“
Schweden	Beibehaltung kollektiver Regulierung	Starke Diversifizierung und Tertiarisierung	Stärkung der Aktien- markt- und Risikofinanzierung	Hybrider nordischer Kapitalismus
Polen	Prekarisierung trotz starken Arbeitsrechts	Tertiarisierung zu- gunsten der Berufsschule	Abhängigkeit von ausländischem Kapital	„Dependent Market Economy“

Eigene Zusammenstellung

Die Tabelle 22 macht Folgendes deutlich – unter Berücksichtigung der besonderen Struktur und Erfordernisse der hier untersuchten Branche:

1. *Das deutsche Modell von einer neuen Branche aus betrachtet.* Mit dem Fokus auf die hier betrachtete Branche, hierfür typische kleine und junge Unternehmen zeigen sich institutionelle Konstellationen von einer anderen Seite, als sie aus der Perspektive der deutschen Kernsektoren betrachtet werden. Die Bestandteile des deutschen Modells einer koordinierten Marktwirtschaft, die sich für die dominierenden Branchen als vorteilhaft erwiesen haben, spielen für andere Branchen wie die hier behandelte eine diametral andere Rolle. Das kollektiv regulierte Modell der industriellen Beziehungen greift erst gar nicht auf diese Branche, die noch von kleinen, jungen Firmen dominiert wird, durch, beschränkt diese damit aber auch nicht. Das Bildungssystem, so kann man an dieser Stelle bereits im Vorgriff auf die empirischen Analysen erahnen, kann mit den neuen Anforderungen nicht Schritt halten. Die Vergabe von Krediten durch Banken – so ist anzunehmen – spart ebenfalls das Segment neuer, kleiner Firmen mit riskanten Markterfolgen aus, während andere Formen der Finanzierung sich noch nicht etablieren konnten.
2. *Schweden als Beispiel für eine rasantere institutionelle Veränderungsdynamik, ausgerichtet auf den Bedarf neuer Branchen.* Ganz anders stellt sich die Situation in Schweden dar – ursprünglich ebenfalls wie Deutschland eher als koordinierte Marktwirtschaft einzuordnen. Die Veränderungen, die in allen Bereichen außer dem der industriellen Beziehungen, forciert worden sind, erhöhen allesamt die Wettbewerbsbedingungen der Branche. Die

Beibehaltung kollektiver Regulierung sowie die gleichzeitige Schaffung neuer Bildungs- und Finanzierungsangebote könnten – so ist es zu erwarten – zur Integration der Branche in das produktive institutionelle Wettbewerbsprofil Schwedens beitragen.

3. *Polens Weg der Liberalisierung in Abhängigkeit von ausländischem Kapital.* Die institutionelle Konstellation Polens ist im Hinblick auf ihre Branche tauglichkeit nicht eindeutig einzuschätzen. Es handelt sich – aus dem Blickwinkel des hier behandelten Branchensegments betrachtet – einerseits um einen am liberalökonomischen Kapitalismustyp orientierten Transformationspfad. Diese Einschätzung bezieht sich auf zwei Bereiche: die individualisierten industriellen Beziehungen (bei gleichzeitig rigiderem Arbeitsrecht) und die Tertiarisierung in Gestalt von enormen Zuwächsen bei Hochschulstudierenden. Die besondere Rolle Polens als einem abhängigen Kapitalismustyp kann man im Bereich des Finanzsystems verorten. Hier dominiert zwar allgemein noch die Kreditfinanzierung – was andererseits für eine Hinwendung zu einer koordinierten Marktkökonomie sprechen würde; Kredite sind allerdings für das betrachtete Unternehmenssegment noch schwerer zugänglich als im deutschen Fall. Als Ausweg aus der Knappheit nationaler Finanzierung deuten sich ausländische Finanzquellen an.

In allen drei nationalen Fällen waren wesentliche strukturelle Veränderungen nicht zu gleichen Anteilen bzw. Wandel nicht in die gleiche Richtung über die drei institutionellen Bereiche hinweg zu beobachten. Es handelt sich also um Fälle hybriden Wandels, die entsprechend der strikten Komplementaritätsthese Halls und Soskices (2001) als suboptimal gegenüber den „reinen“ Kapitalismustypen anzusehen wären. In welcher Weise die hier analysierten institutionellen Konstellationen die Wachstumsbedingungen für die Computerspielbranche tatsächlich beeinflussen, soll im Folgenden der empirischen Analyse überlassen bleiben. Hier wird auch zu klären sein, wie die jeweils spezifischen institutionellen Konstellationen in Interaktion mit solchen, die aus der transnationalen Wertschöpfungskette herrühren, auf die Wettbewerbs- und Arbeitsbedingungen in der Branche einwirken.

