steht – ähnlich wie bereits in „Liebe als Passion“ (Suhrkamp 1982) – darin, dass der weitgehend unhinterfragte Subjektbezug der Erziehung mit einer „radikal“ soziologischen Interpretation konfrontiert und so für kritische Plausibilitätsüberprüfungen verfügbar gemacht wird. Nach dem „Erziehungssystem der Gesellschaft“ wird es zumindest schwieriger sein, überholte emanzipatorische Erziehungsideale widerspruchslos in die Gesellschaft hinein zu kommunizieren.

Karin Dollhausen

Michael Dirk Mroß
Risiken bei Investition in das Personalvermögen und Strategien zu deren Absicherung
(Rainer Hampp Verlag) München und Mering 2001, 307 Seiten, 29.65 Euro

Mit diesem Buch liegt ein Paradefall ökonomistischen Denkens in der Personalwirtschaft vor: Theoretisch intern durchaus konsistent, praktisch wenig hilfreich. Mroß unternimmt eine Anwendung einer streng ökonomisch orientierten Personalwirtschaftslehre auf das Problem des „Personalvermögens“. Grundthese ist dabei, „dass sich die Qualifikationen und Motivationen der Mitarbeiter eines Unternehmens unter bestimmten Voraussetzungen als Vermögen des Unternehmens ansehen lassen“ (S. 19). Dabei stößt man auf eine Schwierigkeit: „Anders als etwa Sachvermögen unterliegt Personalvermögen der permanenten Einwirkungsmöglichkeit des Mitarbeiters als Träger desselben“ (ebd.). Die Verfügungsrechte über Personalvermögen können trotz arbeitsvertraglicher Zusicherung gefährdet sein und deshalb niemals vollständig auf das Unternehmen übergehen. Die Investitionen in Personalvermögen sind deshalb ungesichert. Mroß untersucht, wie man mit dieser Problematik umgehen kann.
Die ökonomische Grundperspektive ist dabei ein methodologischer Individualismus sowie ein ökonomisches Verhaltensmodell. Gefragt ist, wie Verfügungsrechte (property rights) über Personalvermögen gesichert werden können. Dabei greift Mroß auf vertragstheoretische Denkkategorien zurück. Er führt aus, dass sich die „in den Mitarbeitern verkörperten Potenziale“ (S. 20) sinnvoll als Vermögensbestandteil des Unternehmens diskutieren lassen. Allerdings zeigt sich, dass Arbeitsverträge notwendigerweise unvollständig sind und sie darüber hinaus allenfalls relative Verfügungsrechte über Personalvermögen begründen. Investitionen, z. B. für Personalentwicklung, sind deshalb Risiken ausgesetzt. Entsprechend entwickeln die Unternehmen institutionelle Arrangements, um „property rights“ abzusichern. Solche Strategien können entweder auf expliziten Verträgen – Rückzahlungsklauseln – bestehen oder durch Ansprüche in internen Arbeitsmärkten wirksam werden.
Diese Argumentation ist eingebunden in eine Modellanalyse, die in sich, wenn man erst einmal die Grundannahmen der naturgegebenen Knappheit der Güter, deren Ausrichtung auf Bedürfnisbefriedigung, die Vorstellung des gerechten Tausches und das ökonomische Prinzip als leitend für menschliches Handeln akzeptiert hat, schlüssig sind.
Eine Kritik der vorliegenden Arbeit könnte also zum einen sehr grundsätzlich hier ansetzen. Vielleicht ist eine Auseinandersetzung aber auch einfacher möglich, indem man nämlich fragt, was denn der Ertrag der Argumentation ist. Dies ist durchaus mager. Wer glaubte, empirisches Material einordnen zu können, sieht sich auf den Verweis auf „weitergehende Forschungsbemühungen“ (S. 259) gelenkt. Eine Bestimmung von konkreten Kostengrößen erfolgt nicht, sondern wird als Desiderat gekennzeichnet. Allerdings kommt die Tatsache, „dass in diesem Feld ein Großteil der Kosten sich zur Zeit kaum in rechenbaren Größen aussuchen lässt“ (S. 269) ins Blickfeld. Es wird aber als Hoffnung verfolgt, dass eine „verstärkte Rechenbarkeit“ (S. 270) die Bedeutung der personalwirtschaftlichen Leistungen besser würdigen könne. Dies allerdings bleibt ein abstraktes Wunschbild, dessen empirische Ausfüllung postuliert wird, für die allerdings kaum realistische Chancen bestehen. Schon die ältere bildungsökonomische Diskussion hat sich bei der Frage der „Kosten-Nutzen-Analysen“ von Humankapital als ungenügend erwiesen. Diese Mängel allerdings sind nicht der vorliegenden Arbeit anzulasten, sondern ein Grundproblem der betriebswirtschaftlichen Zugriffsweise auf Bildungsfragen.

Peter Faulstich