

Wem gehört das Wissen?

Vor einiger Zeit konnte man im „Handelsblatt“ lesen, eine deutsche Großbank sei in Schwierigkeiten geraten. Eine Reihe von angestellten Investmentbankern hatte mit einem Schlag gekündigt und war zur Konkurrenz gegangen. Ihre Erfahrungen mit dem Markt und ihre persönlichen Kontakte hatten sie mitgenommen. Gleichwertiger Ersatz sei nicht in Sicht, so hieß es. Der Aktienkurs der Bank fiel am nächsten Tag um 5 %.

Was war geschehen? Arbeitnehmer hatten dem Unternehmen ihr „Kapital“ entzogen. Dieses bestand nicht aus Grundstücken, Guthaben oder gar Geldscheinen, sondern aus einem ganz spezifischen Wissen. Natürlich war es für die Bank überhaupt kein Problem, neue Betriebswirte oder Juristen einzustellen. Weil man sich als Investmentbanker unschwer eine goldene Nase verdienen kann, waren auch absolute Spitzenkräfte jederzeit zu gewinnen. Nur: Was sie trotz aller Gelehrsamkeit und allen Engagements nicht mitbringen, ist das, was die Pädagogen „informelles Wissen“ nennen. Mit wem muss man reden, wenn man bei einem Großkredit eine andere Bank mit ins Boot nehmen möchte? Was ist von den Einschätzungen des Analysten X zu halten? Wie hat sich vor Jahren die Bank Y verhalten, als ein von ihr organisierter Börsengang zu einem Flop zu werden drohte? All dies lässt sich in keinem Lehrbuch nachlesen und auch nicht in einem teuren Kurs über „Kapitalmarkt und Börse“ oder „Mergers & Acquisitions“ lernen. Man erwirbt solche Kenntnisse und Fähigkeiten durch Erfahrung, die ein intelligenter Mensch – gut sortiert – im Kopf behält.

Was folgt daraus für das normale Arbeitsleben, das sich ja nicht in solchen Höhen vollzieht? Auch im gewöhnlichen betrieblichen Alltag spielt dieses informelle Wissen in der Regel eine große Rolle: Wer hilft mir am besten, wenn der Computer vorübergehend „streikt“? Wer gibt mir verlässliche Informationen über die Auftragsentwicklung in meinem Bereich? Wer kennt die Konkurrenzprodukte am besten? Die Träger eines solchen Wissens haben eine Art Expertenstatus, was ihr Leben in vielerlei Weise erleichtert, aber auch derjenige, der diese Menschen kennt, ist ein gesuchter Gesprächspartner. Und außerdem: Je wichtiger das eigene Wissen für den Betrieb ist, umso unentbehrlicher wird man, umso sicherer ist der Arbeitsplatz.

Arbeitgeber bemühen sich, dieses Wissen und diese Fähigkeiten ihrer Beschäftigten möglichst genau zu erfassen. „Skilldatenbanken“ und „Wissensmanagement“ sind die wichtigsten Stichworte. Aus „informellem“ wird so formelles Wissen gemacht, das man im Rechner speichern und bei Bedarf abrufen kann. Was bisher ausschließlich dem Arbeitnehmer gehörte, ist nunmehr für den Arbeitgeber beliebig verfügbar. Wenn der Arbeitgeber will, kann er auf dieser Grundlage sehr viel leichter einen Nachfolger einarbeiten...

Die Erfassung des Wissens stellt der Sache nach ein Stück „Enteignung“ dar. Wir sind es nicht gewohnt, diesen Begriff hier zu verwenden, weil wir dabei eher an Betriebsgrundstücke und Anteilsrechte denken. Doch das ist zu eng gesehen: Die wertvollsten Gegenstände in der heutigen Gesellschaft sind nicht Sachgüter und GmbH-Anteile; das Wissen um technische und organisatorische Abläufe wird für den Arbeitsprozess und seinen Output immer wichtiger. Viele sprechen deshalb von einer „Wissensgesellschaft“.

Doch muss sich der Einzelne eigentlich diese Enteignung gefallen lassen? Wie steht es mit einer „angemessenen Entschädigung“ für die Preisgabe des Wissens? Diese Fragen zu stellen mag all jene verwundern, die bisher in bester Absicht Betriebsvereinbarungen über „Wissensmanagement“ abgeschlossen haben. Hätten die Investmentbanker im obigen Beispiel ihr gesamtes Wissen dem Computer anvertraut, wäre ihr Weggang ganz leicht zu verschmerzen gewesen. Oder anders ausgedrückt:

Sie hätten den Status eines „Austauschbaren“ gehabt mit allen Folgen, die damit automatisch verbunden sind.

Soll man also sein Wissen generell für sich behalten, auch wenn dadurch das Unternehmen weniger rationell arbeitet? So war das hier Gesagte nicht gemeint. Aber man sollte sich im Klaren darüber sein, dass man eine Gegenleistung beanspruchen kann, wenn man ein Stück seines Eigentums preisgibt.

Fundstelle: Arbeitsrecht im Betrieb (AiB) 2005, 65