Edgar Einemann Februar 2014

Der Einzelne und die Gesellschaft

Es gibt den schönen Satz: „Kinder brauchen Regeln“. Dieser Satz basiert auf der Lebenserfahrung, dass sich Neugeborene nicht automatisch zu Menschen entwickeln, die in der Gemeinschaft mit anderen Menschen als soziale Wesen lebens- und handlungsfähig sind. Wir glauben, dass es „das Gute im Menschen“ gibt – aber nicht jeder Mensch ist ein ausschließlich guter Mensch, und das Gute ist nicht zwangsläufig angeboren. Wahrscheinlich hat jeder Mensch eher bessere und eher schlechtere Seiten, und manchmal sind die guten Seiten nicht übertrieben ausgeprägt. Die Definition dessen, was als gut und was als schlecht gilt, hat sich historisch gewandelt und ist auch abhängig von den in der Gesellschaft dominierenden Normen und Werten, von der Kultur. Damit verbunden ist auch die Frage, welche (vermutlich in der „Natur des Menschen“ angelegten) Charaktereigenschaften sich in welcher Form ausleben können, was gesellschaftlich gefördert und was eher unterdrückt wird. So galt (gilt?) der Egoismus des Einzelnen als zu fördernde Eigenschaft, auf deren Basis sich die auf Privateigentum basierende Wirtschaft entwickelt hat. Die dazu gehörige politische Überzeugung ist dann in einem Satz auf den Punkt gebracht worden: „Wenn jeder an sich selbst denkt, ist an alle gedacht“.

Heute gibt es kaum Kommentatoren, die nicht die (individuelle und kollektive) Gier von (relativ wenigen) Finanzmanagern als eine wesentliche Ursache der globalen ökonomischen Krise ansehen. An diesem Punkt wird deutlich, was alle Eltern und Erzieher im Kindergarten mitbekommen: Das individuelle Durchsetzungsinteresse des Einzelnen (auch so kann man Egomanie bezeichnen) darf die Interessen anderer oder aller nur sehr begrenzt verletzen. Auch den Missbrauch von Hilfe wird sich (zu Recht) niemand auf Dauer gefallen lassen. Als „Verhaltensverwandte“ bezeichnen kann man durchaus den in den USA im Jahre 2009 zu 150 Jahren Haft verurteilten mutmaßlich größten Betrüger aller Zeiten (Bernie Madoff hatte 65 Mrd. Dollar veruntreut, vgl. Tuma 2009) und den wohl frechsten deutschen Arbeitslosen aller Zeiten (Arno Dübel hat mit

seinem in vielen Medien öffentlich präsentierten Stolz auf über 30 Jahre der erfolgreichen Arbeitsvermeidung große Aufmerksamkeit erregt, vgl. Arndt 2010).

Tatsache ist, dass es in unterschiedlichen Gesellschaften auf sehr unterschiedlichen Wohlstandsniveaus Menschen gibt, die es bei mehreren Optionen vorziehen, ihr Leben weitgehend auf Kosten anderer bzw. der Allgemeinheit zu gestalten. So hat z. B. Michail Gorbatschow vor 25 Jahren (damals war er als Generalsekretär der KPdSU immerhin einer der mächtigsten Männer der Welt) darauf hingewiesen, dass die (von ihm selber als desaströs beschriebene) Ökonomie des Landes ein zu überwindendes Schmarotzertum ermöglicht hat. Das hohe Maß an sozialer Sicherheit sah er als Gewinn, aber sie verführte „einige Leute zu parasitärem Verhalten… Sie kennen nur ihre Rechte, doch von ihren Pflichten wollen sie nichts wissen. Sie sind schlechte Arbeiter, Drückeberger und Trinker... Diese Leute geben der Gesellschaft wenig, und trotzdem bringen sie es fertig, alles Mögliche und selbst das scheinbar Unmögliche von ihr zu bekommen; sie leben von Einkünften, die nicht aus ihrer Arbeit stammen. Die Politik der Umgestaltung rückt die Dinge zurecht.“ (Gorbatschow 1987, S. 34f). Gorbatschows Kernidee für seine Perestroika und eine neue Gesellschaft nach dem Ende einer siebzigjährigen autoritären (fälschlicherweise als „realer Sozialismus“ bezeichneten) Gesellschaftsform basierte darauf, die breite Masse der Menschen für die aktive Teilhabe an Arbeit und Leben zu gewinnen: „Wir sind zu einem wichtigen Schluß gelangt: Wenn wir den Faktor Mensch nicht aktivieren, … dann wird es uns niemals gelingen, auch nur eine der gestellten Aufgaben zu erfüllen… Deshalb ist es die erste Aufgabe der Umgestaltung… diejenigen Menschen ‚wachzurütteln‘, die ‚eingeschlafen‘ sind, sie zu aktivieren, zu interessieren und dahin zu bringen, daß jeder einzelne das Gefühl hat, er sei der Herr im Haus, in seinem Betrieb, Büro oder Institut.“ (Gorbatschow 1987, S. 32f). „Kurz gesagt: Wir brauchen eine umfassende Demokratisierung aller Bereiche der Gesellschaft.“ (S. 36).

Schumpeter (2006) hat schon vor 100 Jahren (erste Auflage 1912) in dem „dynamischen Wirtschaftssubjekt“ die Grundlage des Unternehmertyps, der kapitalistischen Entwicklung und des wirtschaftlichen Wohlergehens gesehen. Max Weber bemerkte bereits 1905, die Diskussion der Triebkräfte der Expansion des modernen Kapitalismus sei „nicht in erster Linie eine Frage nach der Herkunft der kapitalistisch verwertbaren Geldvorräte, sondern vor allem nach der Entwicklung des

kapitalistischen Geistes.“ (Weber 1979, S. 58; vgl. Weber 1922). Diese Erkenntnis hatten wohl auch Gerhard Schröder und Tony Blair im Kopf, als sie ihre Thesen für eine neue Politik der europäischen Sozialdemokratie vorstellten: „Wenn die neue Politik gelingen soll, muß sie eine Aufbruchsstimmung und einen neuen Unternehmergeist auf allen Ebenen der Gesellschaft fördern. Dies erfordert: kompetente und gut ausgebildete Arbeitnehmer, die willens und bereit sind, neue Verantwortung zu übernehmen… Ein Sozialversicherungssystem, das die Fähigkeit, Arbeit zu finden, behindert, muß reformiert werden. Moderne Sozialdemokraten wollen das Sicherheitsnetz aus Ansprüchen in ein Sprungbrett in die Eigenverantwortung umwandeln.“ (Schröder & Blair 1999).

Die globale kapitalistische Netzwerkgesellschaft hat ihre materielle Basis nicht nur an konkreten Orten, sondern sie funktioniert auch nur mit und für reale Menschen. Für diese gibt es im Beruf und im Privatleben eine Reihe von neuen Anforderungen, die sowohl eine Chance darstellen als auch mit Risiken verbunden sein können. In den Unternehmen stärken die durch die Anforderungen der Wissensgesellschaft ausgelösten, technologisch möglichen und unter Wirtschaftlichkeitsaspekten realisierten Strukturveränderungen die Nachfrage nach einem Arbeitnehmer neuen Typs. Strukturen, Technik, Produkte und Umsatz müssen von konkreten Menschen gemacht werden, deren Verhalten und Qualifikationen zu Schlüsselfragen in einer Zeit jenseits der industriellen Massenproduktion werden.

Heute geht es häufig darum, die Arbeitnehmer zu Unternehmern im Unternehmen zu machen und sie zu freiwilligen Höchstleistungen zu motivieren. Hewlett-Packard (2012) und Google (2012; vgl. Reppesgaard 2008) haben hier mit ihrer kommunizierten Unternehmenskultur (die muss nicht in jedem Fall mit der gelebten Praxis übereinstimmen) eine gewisse Popularität erreicht. Der „HP-Way“ wurde mit folgenden Stichworten charakterisiert: Respektieren der Persönlichkeit; Eröffnung von Möglichkeiten der Selbstverwirklichung und Förderung der Kreativität durch Freiräume; gegenseitiges Vertrauen und Helfen; Fehler machen dürfen; Anerkennung der Leistung und Teilhabe am Erfolg; Mitverantwortung durch gemeinsame Rechte und Pflichten; übersichtliche Bereiche durch Dezentralisierung; informeller Umgang und offene Kommunikation; Förderung und Weiterentwicklung der Mitarbeiter;

Beschäftigungssicherheit; soziale Absicherung und Leistungsbereitschaft durch Freude an der Arbeit (vgl. Packard 1995; House & Price 2009). Der ehemalige Deutschland-Chef von Hewlett-Packard, Jörg Menno Harms, hat denn auch immer wieder die wirkliche Rationalisierungsreserve unserer Zeit betont: die letztlich nur durch Bürokratieabbau und echte Beteiligungen zu erreichende Mobilisierung der persönlichen Motivation der Menschen und das Überwinden von ‚inneren Kündigungen' (Harms 2000).

Sehr präzise hatte der ehemalige Chef des ehemaligen Unternehmens Siemens-Nixdorf (Gerhard Schulmeyer) seine Begründung für das Culture-Change-Programm zum Wandel der Unternehmenskultur bei SNI zusammengefasst: „Die Hochtechnologie führt uns fort von der auf industrieller Fertigung basierenden hin zu einer wissensbasierten Ökonomie. Diese folgt anderen Gesetzmäßigkeiten, die nicht nur neue Strukturen, sondern auch neue Verhaltensweisen von den Menschen erfordern. Wir brauchen nicht so sehr gelerntes, über längere Zeit angeeigneten Fachwissen, sondern relevantes Wissen für Zusammenhänge, zur Steuerung hochkomplexer Prozesse und für immer neue Verknüpfungen von Wissen. Dazu brauchen wir Menschen, die ständig neugierig bleiben und hochflexibel sind. Die bereit sind, etwas schnell anzufangen und auszuprobieren, aber die auch schnell wieder aufhören und etwas anderes machen können, falls sich das Begonnene als unergiebig oder überholt erweist. Menschen, die wissen, wo man sich etwas, das man nicht selbst hat, anderswo holen kann. Das verstehe ich unter Culture Change. Wir brauchen ein neues unternehmerisches Denken. Das heißt, daß man einen Überblick hat über alle seine Ressourcen und diese ganz schnell kombiniert einsetzen kann. Wir brauchen viele Unternehmer im Unternehmen, die auch über genügend Freiraum verfügen: Sei es, daß sie beim Kunden auch ohne lange Rücksprache mit einer Zentrale Entscheidungen über Preise treffen können oder daß sie als Ingenieure in der Entwicklung einfach mal etwas Neues ausprobieren können." (Schulmeyer 1997).

Vieles spricht für die These, dass die dezentralisierten Strukturen des globalen Internet-Zeitalters den selbständig aktiven und nicht den bürokratisch oder rein instrumentell orientierten Mitarbeiter geradezu erfordern und die Ausbildung entsprechender Verhaltensweisen „systemrelevant" ist. Kleine Netze, selbständige Arbeit, Mitbestimmung und lockere Umgangsformen sind der Preis für Hochleistungen

statt Dienst nach Vorschrift und innerer Kündigung. Beteiligung, Hierarchieabbau, Bürokratieabbau, Mitbestimmung, Humanität, ganzheitliche Tätigkeiten und flexible Arbeitsgestaltung sind häufig vom modernen Management formulierte Anforderungen – in den siebziger Jahren waren das Themen vor allem auf Juso-Kongressen und Gewerkschaftstagungen. Schnittstellendenken, Verbindung von Lernen und Praxis, Teamarbeit, Interdisziplinarität, Projektorientierung, Mitbestimmung: heute von der Wirtschaft verlangt, vor 40 Jahren als Grundorientierung der als „rote Kaderschmiede" beschimpften Universität Bremen ein politischer Skandal. Provokativ formuliert: Die Kulturrevolution der 68er müsste heute von der Wirtschaft inszeniert werden und käme erheblich zu spät, weil die für den unvermeidlichen Wandel erforderlichen Menschen erst erzogen werden müssten.

Das Unternehmen der Zukunft als lernende Organisation braucht den Mitarbeiter, für den das lebenslange Lernen selbstverständlicher Teil der Entwicklung seiner Persönlichkeit ist. Arbeitsplatzsicherheit entsteht zunehmend durch eine den aktuellen Gegebenheiten ständig angepasste Qualifikation, die aus Sicht des Einzelnen seine „Beschäftigungsfähigkeit" (Moss Kanter 1996, S. 193) ermöglicht. Dazu gehört für zunehmend größere Gruppen auch ein weit erhöhtes Maß an keineswegs unproblematischer Flexibilität. Einen wichtigen Beitrag zur kritischen Analyse der kulturellen Dimension des flexiblen postindustriellen Kapitalismus, sozusagen zur dunklen Seite des „Geistes des Informationalismus", hat Richard Sennett (2000, 2005) mit seinen Studien zur „Corrosion of Character" (so der Originaltitel im Jahr 1998) vorgelegt, die sich vor allem auf die „Auswirkungen auf den persönlichen Charakter" (S. 11) beziehen. Sennett nutzt die ausführliche Vorstellung von Fallbeispielen zur Aufschlüsselung von Veränderungen in Verhalten, Bewusstsein und Charakter von Menschen; Charakter definiert er als „den langfristigen Aspekt unserer emotionalen Erfahrung", der sich durch die „Verfolgung langfristiger Ziele" ausdrückt (S. 11). Er bemängelt die „Sphäre erniedrigender Oberflächlichkeit" (S. 142) und sieht auf längere Sicht sogar das gesamte System in Gefahr: „Ein Regime, daß Menschen keinen tiefen Grund gibt, sich umeinander zu kümmern, kann seine Legitimität nicht lange aufrechterhalten." (S. 203).

Nun wird die durch Technik und Vernetzung geprägte Kultur aber nicht nur durch die Arbeitssphäre, sondern auch durch das Leben außerhalb der Arbeit bestimmt.

Zunehmend mehr Menschen sind über stationäre und mobile Kommunikationsgeräte (Computer/Telefone) kontinuierlich (in der Privatwohnung, unterwegs oder an anderen Aufenthaltsorten) in die Netzwerkgesellschaft integriert.

Die Vielzahl von Untersuchungen zu den Anwendungsfeldern, den neuen Möglichkeiten und den Auswirkungen dieser Entwicklung (früh analysiert z. B. von Negroponte 1995; Tapscott 1997; Kellerman 2002; Rheingold 2002; Wellmann 2002; Mitchell 2003) haben zwei wesentliche Resultate:

(1) viele Menschen sind als aktive Nutzer der Technologie nicht in erster Linie die Opfer negativer Folgen, sondern ‚Täter' mit vielen persönlichen Vorteilen bis hin zu erweiterten Chancen der politischen Information und Partizipation (zum Web 2.0 z. B. Einemann et. al. 2008). Es sind kostenbewusste Menschen, die z. B. mit günstigen Käufen und Buchungen über das Internet zur gesellschaftlichen Rationalisierung (und zum Arbeitsplatzabbau) z. B. durch Ausschaltung des Zwischenhandels beitragen.

(2) es gibt eine Differenzierung, wenn nicht Spaltung, zwischen den Menschen mit Zugängen zu den neuen Möglichkeiten und ‚informationellen Habenichtsen'.

Heute gibt es eine immer wichtiger und selbstbewusster werdende Gruppe von ‚Wissens-Arbeitern', die den technischen und wirtschaftlichen Fortschritt vorantreibt und eine zunehmende gesellschaftliche Gestaltungskraft bekommt. Menschen sind die ‚Macher des Fortschritts', und das nicht nur im Rahmen der kapitalistischen Mechanismen. Die Visionen aus Brechts Radiotheorie aus den Jahren 1927-32 (Brecht 1967) sind Realität geworden. Der „Strukturwandel der Öffentlichkeit" (Habermas 1962) hat eine Dimension bekommen, die die ersten Überlegungen zur Nutzung von Rückkanälen für das Bürgerfernsehen und die Bürgerkommunikation (Müller et al. 1980) weit übertroffen hat. Das Internet eröffnet für viele die Möglichkeit der persönlichen Beteiligung als Produzent, Sender und Akteur. Die Internet-Ökonomie erlaubt das Schaffen von Werten ohne kapitalintensive Produktion, und freiwillige vernetzte Aktivitäten von produktiven Menschen können erhebliche Ressourcen an Rechenleistung und Arbeitskraft kombinieren. Die inzwischen gar nicht mehr so „heimliche Medienrevolution" (Möller 2005), die von freien Assoziationen von Produzenten (z. B. Linux- und Open-Source-Software, Lexikon Wikipedia, Weblogs,

kostenlose Apps) bis zur bisher kaum zu unterdrückenden Umgehung von Urheberrechtsvorschriften beim Tausch von Musik und Filmen reicht, wird schon als Beginn eines neuen Zeitalters des „Cyberkommunismus“ (Barbrook 2001) gesehen.

Die volle Einbindung des ganzen Menschen in das unternehmerische Funktionieren (wenn die Arbeit das Leben sein soll, dann braucht man sie auch nicht mehr zugunsten von Freizeit zu begrenzen) wird inzwischen kulturkritisch von einem Ex-Kommunisten und Ex-Grünen aufgearbeitet – der wünscht sich wieder mehr Distanz zur Arbeit und mehr Ruhe für den Menschen (vgl. Ebermann 2012). Die massenhafte Verbreitung von psychischen Erkrankungen (bis hin zum Burn-Out-Syndrom) signalisiert heute zumindest in einigen Gesellschaften durchaus Diskussionsbedarf in Bezug auf das Verhältnis von Arbeit und Nicht-Arbeit (work-life-balance). Das von einigen Jusos in den achtziger Jahren mit Hinweis auf den Schwiegersohn von Karl Marx, Paul Lafargue (an dessen Grab Lenin eine Rede hielt, vgl. Wikipedia 2012) hochgelobte „Recht auf Faulheit“ (Lafargue 1883) wird heute aber als gesellschaftlich gewünschte dominante Lebensorientierung von kaum jemandem ernsthaft vertreten. Der selbstkritische Umgang mit dem eigenen Interesse am ökonomischen Erfolg, die gesellschaftlich erzwungene oder aus freien Stücken entschiedene Begrenzung der Gier und die Orientierung am Gesamt-Wohlergehen der eigenen Person (auch der Gesundheit) und der Gesellschaft sprechen aber für eine Kultur, die nicht nur auf das Haben, sondern auch auf das Sein (vgl. Fromm 1981) setzt.

Das Spannungsverhältnis zwischen Egoismus und Aktivität für die Gesellschaft, zwischen Arbeit und Freizeit, zwischen Aktivität und Passivität, zwischen Selbstbestimmtheit und Fremdbestimmung des eigenen Handelns besteht nicht nur zwischen gesellschaftlichen Gruppen, sondern ja auch in einzelnen Personen selbst. Welche Seite wie extensiv ausgelebt wird bzw. ausgelebt werden kann, entscheidet sich vor dem Hintergrund des erreichten Standes der Zivilisation (vgl. Elias 1977, S. 464) und der in der Gesellschaft dominanten Kultur. Insofern sind auch “Ansagen von Oben“ möglicherweise in bestimmten historischen Situationen nötig und wirksam. Ökonomische Grenzen der Gesellschaft (z. B. der Finanzierbarkeit des Gesundheitssystems) müssen nicht zwangsläufig mit individuellen Interessen an bestmöglicher Versorgung (bzw. Gesundheit) kollidieren, wenn man die sehr sinnvolle

Eigenverantwortung für die eigene Gesundheit zu aktivieren in der Lage ist - darauf verweisen z. B. Bircher und Wehkamp (2006) sehr eindrucksvoll.

Die Bekämpfung des Schmarotzertums einer kleinen Minderheit und die Aktivierung möglichst aller Menschen für eine Beteiligung an der Gestaltung von Arbeit und Gesellschaft sind weitgehend unstrittige Ziele der politischen Gestaltung. Es muss Verhaltensregeln geben, deren Nicht-Einhaltung auch sanktioniert wird. Nur so funktioniert „Sozialisation“, das Hineinwachsen von Menschen in eine Weltgesellschaft, in der am Ende alle (auch die vermeintlich Stärksten) in irgendeiner Form irgendwann auf andere Menschen oder auf die Gemeinschaft angewiesen sind.

Wir glauben an das Gute im Menschen, aber es ist nicht jedem von Natur aus in einer für die Mitmenschen und die Gesellschaft verträglichen Form gegeben. Insofern brauchen wir einen gesellschaftlichen Rahmen, eine Kultur mit Normen und Werten, auf die der Einzelne durch Erziehung und bei Bedarf auch mit nachhaltigem Druck verpflichtet wird.

Die Entwicklungschancen des Einzelnen sind massiv von den gesellschaftlichen Bedingungen abhängig. Wer eine Welt mit sozial handlungsfähigen und gut gebildeten Menschen wünscht, muss dafür politisch und ökonomisch die Voraussetzungen schaffen: Freiheit, Demokratie, Teilhabe am Wohlstand und soziale Gerechtigkeit bedürfen der Absicherung durch eine starken Staat. Wenn jeder an sich selber denkt, ist eben noch lange nicht an alle gedacht.

Literatur

Arndt, M. (2010). *Nach 36 Jahren ohne Job: Deutschlands frechster Arbeitsloser muss jetzt bügeln*. Bild Online vom 2.2.2010. Abgerufen am 24.2.2012 unter http://www.bild.de/news/2010/arno/nach-36-jahren-ohne-job-muss-der-hartz-iv-empfaenger-jetzt-buegeln-11326084.bild.html.

Barbrook, R. (2001). Cyberkommunismus. In Maresch, R. & Rötzer, F. (Hg.) (2001a). *Cyberhypes. Möglichkeiten und Grenzen des Internet.* Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

Bircher, J. & Wehkamp, K.-H. (2006) *Das ungenutzte Potential der Medizin*. Zürich: rüffer & rub.

Brecht, B. (1967). Über Radio. Gesammelte Werke in 20 Bänden. Bd. 18, S. 119-134. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

Ebermann, T. (2012). „*Da wünsch ich mir die Service-Wüste zurück*". Interview mit Spiegel Online vom 9.3.2012. Abgerufen am 10.3.2012 unter http://www.spiegel.de/kultur/gesellschaft/0,1518,819845,00.html.

Einemann, E. et. al. (2008). *Web 2.0: Chancen nutzen, Gefahren vermeiden*. Abrufbar unter http://www.einemann.de/Dokumente/2008_WEB_20.pdf.

Elias, N. (1997). *Über den Prozeß der Zivilisation.* Zweiter Band. Neuausgabe 1997 (Erstausgabe 1939). Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

Fromm, E. (1981). *Haben oder Sein.* München: Deutscher Taschenbuch Verlag.

Google (2012). *Googles Unternehmenskultur*. Abgerufen am 10.3.2012 unter http://www.google.de/intl/de/about/corporate/company/culture.html.

Gorbatschow, M. (1987). *Perestroika.* München: Droemer Knaur.

Habermas, J. (1962). *Strukturwandel der Öffentlichkeit*. Darmstadt, Neuwied: Luchterhand.

Harms, J. M. (1998, 19. März). „*Köpfe entfesseln, die Menschen wieder begeistern*". Interviewt von W. G. Brügmann und E. Einemann. *Frankfurter Rundschau*. Abrufbar unter http://www.einemann.de/Dokumente/1998_FR_Harms_HP.pdf.

Hewlett-Packard (2012). *Unternehmenskultur*. Abgerufen am 10.3.2012 unter http://h40047.www4.hp.com/unternehmen/unternehmenskultur.html.

House, C. H. & Price, R. L. (2009). *The HP Phenomenon: Innovation and Business Transformation.* Palo Alto: Stanford University Press.

Kellerman A. (2002). *The Internet on Earth. A Geography of Information.* Chichester: Wiley.

Lafargue, P. (1883). *Das Recht auf Faulheit*. Abgerufen am 13.3.2012 unter http://www.theopenunderground.de/@pdf/kapital/arbeit/dasRechtAufFaulheit.pdf.

Mitchell, W. (2003). *ME ++: The cyborg self and the networked city.* Cambridge/MA, London: MIT Press.

Moss Kanter, R. (1996). *Weltklasse.* Übersetzung. Wien: Ueberreuter. (Originalwerk publiziert 1995).

Möller, E. (2005). *Die heimliche Medienrevolution*. Hannover: Heise.

Müller, H. D., Brock, A., Hindrichs, W., Einemann, E., Francke, R., Hoffmann, R. & Markus, G. (1980, 29. März). „Live" dabei, wenn's vor der Haustür spannend wird. Fernsehen selber machen – nicht nur in die Röhre gucken. *Frankfurter Rundschau*.

Negroponte, N. (1995). Total Digital. München: C. Bertelsmann.

Reppesgaard, L. (2008). *Das Google-Imperium*. Hamburg: Murmann.

Rheingold, H. (2002). *Smart Mobs. The Next Social Revolution*. Cambridge/MA: Basic Books.

Packard, D. (1995). *The HP Way*. New York: HarperCollins.

Schröder, G. & Blair, T. (1999). *Der Weg nach vorne für Europas Sozialdemokraten*. Abgerufen am 8.3.2012 unter http://www.glasnost.de/pol/schroederblair.html.

Schulmeyer, G. (1997, 10. März). Interview mit der Frankfurter Rundschau. Cebit-Beilage, S. 5. *Frankfurter Rundschau*.

Schumpeter, J. A. (2006). *Theorie der* wirtschaftlichen *Entwicklung.* Nachdruck der 1. Auflage von 1912. Berlin: Duncker & Humblot.

Sennett, R. (2000). *Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus.* München: Goldmann.

Sennett, R. (2005). *Die Kultur des neuen Kapitalismus.* Berlin: Berlin Verlag.

Tapscott, D. (1996). Die digitale Revolution. Wiesbaden: Gabler.

Tuma, T. (2009). *Weltkrise Privat. Bernie Madoffs Schneeball-Mysterium*. Spiegel Online vom 30.6.2009. Abgerufen am 30.6.2009 unter http://www.spiegel.de/wirtschaft/0,1518,633188,00.html.

Weber, M. (1922). *Wirtschaft und Gesellschaft*. Tübingen: Verlag von J. C. B. Mohr (Paul Siebeck). Abgerufen am 11.3.2012 unter http://ia600303.us.archive.org/33/items/wirtschaftundges00webeuoft/wirtschaftundges00webeuoft.pdf.

Weber, M. (1979). *Die protestantische Ethik I*. (1. Auflage 1905). Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus Mohn.

Wikipedia (2012). *Paul Lafargue*. Abgerufen am 13.3.2012 unter http://de.wikipedia.org/wiki/Paul_Lafargue.