

Rezensionen

Steffani Engler: Fachkultur, Geschlecht und soziale Reproduktion. Eine Untersuchung über Studentinnen und Studenten der Erziehungswissenschaft, Rechtswissenschaft, Elektrotechnik und des Maschinenbaus, Blickpunkt Hochschuldidaktik, Bd. 92, Weinheim: Deutscher Studienverlag, 1993, ISBN 3-89271-380-4, 274 S., DM 56,-

Brigitte Hasenjürgen: Soziale Macht im Wissenschaftsspiel. SozialwissenschaftlerInnen und Frauenforscherinnen an der Hochschule, Münster: Westfälisches Dampfboot, 1996, ISBN 3-929586-53-3, 309 S., DM 39,80

Hildegard Schaeper: Lehrkulturen, Lehrhabitus und die Struktur der Universität. Eine empirische Untersuchung fach- und geschlechtsspezifischer Lehrkulturen, Blickpunkt Hochschuldidaktik, Bd. 100, Weinheim: Deutscher Studienverlag, 1997, ISBN 3-89271-701-X, 313 S., DM 64,-

Es ist wohl kein Zufall, daß sich drei Frauen im Rahmen ihrer Dissertationen dem Feld der Universität annehmen, um seine soziale Reproduktionsfunktion kritisch zu untersuchen und dabei der (symbolischen) Herrschaft oder den Machtbeziehungen in der Hierarchie der Disziplinen und im Geschlechterverhältnis besondere Aufmerksamkeit zu widmen. Vieles spricht dafür, daß Frauen sich auch heute noch - bei relativer Offenheit des Bildungssystems - der Zeiten ihres Ausschlusses aus dem akademischen Feld kollektiv erinnern, die Virginia Woolf in ihrer Schrift „Ein Zimmer für sich allein“ so eindrücklich festgehalten hat. Ihre verspätete Zulassung zur Universität um 1900 scheint sich

immer noch in einer relativen kulturellen Fremdheit niederschlagen, die für Frauen umso größer ist, wenn sie eine soziale Herkunft aus sogenannten bildungsfernen Klassenmilieus haben.

Die Gemeinsamkeiten der drei Studien sind verblüffend: Alle drei sind empirische Untersuchungen, die die Hochschule aus unterschiedlichen Perspektiven (Fachkulturen, Lehrkulturen, Macht-Spielregeln) in den Blick nehmen; alle drei sind theoretisch und empirisch den feldspezifischen Ausprägungen des Geschlechterverhältnisses auf der Spur; alle drei beziehen sich theoretisch auf die „Reproduktionstheorie“ und das Habitus-Konzept von *Pierre Bourdieu*; und in allen dreien werden die eigenen sozialen Erfahrungen an der Hochschule reflexiv zum Ausgangspunkt der Fragestellungen und Erkenntnisinteressen gemacht. Zugleich aber grenzen sie sich deutlich voneinander ab: Weder in den Fragestellungen, Untersuchungsgegenständen, Foki noch in den Ergebnissen gibt es nennenswerte Überschneidungen. Vielmehr liegt der besondere Reiz (auch für die Rezensentin) darin, daß sie in einem wechselseitigen Ergänzungsverhältnis zueinander zu lesen sind.

Das Thema von *Brigitte Hasenjürgen* sind die Reproduktionsmechanismen sozialer Macht, die Stellung und die Stellungnahmen von SozialwissenschaftlerInnen und Frauenforscherinnen als sozialisierte Akteurinnen im wissenschaftlichen Feld. Sie fragt nach den Arrangements, die die von ihr Befragten eingehen, nach deren Selbstverortung und ihrem Sich-Einrichten, Vorgängen also, die als Resultate von permanenten Positionskämpfen zu verstehen sind. Das Erkenntnisinteresse gilt der Bewußtmachung der in der Regel unbewußten Strategien und habitualisierten Auseinandersetzungen, die als unbeabsichtigte Folgen von Handlungen und Deutungen die Machtverhältnisse im sozialwis-

senschaftlichen Feld reproduzieren und stabilisieren. Um herauszufinden, woran es im einzelnen liegt, daß diese sich als relativ stabil erweisen, und welcher Anteil daran den Subjekten zukommt, hat *Hasenjürgen* 32 berufsbiographische Interviews mit promovierenden Frauen der Fächer Soziologie und Politikwissenschaft (sowie mit einigen männlichen Soziologen und weiblichen Naturwissenschaftlern als Vergleichsgruppen) geführt. Besonders sensibel ist diese Untersuchung für die soziale Herkunft der Interviewten; ausgehend von den ungleichen Voraussetzungen qua Herkunftsfamilie werden die Laufbahnen und Aneignungsweisen von Spielregeln im wissenschaftlichen Feld im Spannungsverhältnis von Klasse, Geschlecht und Fach analysiert und verglichen.

Der Fokus der Studie von *Steffani Engler* liegt weniger auf der sozialen Herkunft (sie mißt dieser keine Erklärungskraft mehr für die Fachwahl bei und geht statt dessen von der Konstruktion des „individuellen Interesses“ aus, 102f.) als auf der Bestimmung des Verhältnisses von studentischer Fachkultur und Geschlecht. Die Autorin lenkt das Augenmerk auf soziale Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Studierenden in „ganz alltäglichen Dingen“ und Gewohnheiten, bei Vorlieben und Interessen, um deren „verborgene soziale Logik“ (i.S. des Habitus) offenzulegen. Auf diesem Wege soll zugleich die soziale Funktion der Hochschule im Prozeß gesellschaftlicher Reproduktion (von „Geschlechterverhältnissen“ wie von „sozialen Ungleichheitsrelationen“) erschlossen werden. Die Untersuchung, die im Kontext eines von der DFG geförderten Projekts „Studium und Biographie“ (unter der Leitung von Prof. Dr. Jürgen Zinnecker, Siegen) entstanden ist, basiert auf einer schriftlichen Befragung von Studierenden der Fächer Erziehungswissenschaft, Rechtswissenschaft und zwei Fächern der Ingenieurwissenschaften (N=806). Gefragt wurden diese nach ihren Kinderspiel- und Schulfachpräferenzen, Zeitbudgets und Lebensstilen bzw. Geschmackspräferenzen - jeweils im Vergleich der Fachkulturen und Geschlechter. Das Datenmaterial ist mittels Korrespondenzanalyse ausgewertet worden.

Wie ein Pendant zur Untersuchung der Fachkulturen ist die Studie von *Hildegard Schaeper* als Untersuchung der Lehrkulturen konzipiert. Ihr Erkenntnisinteresse richtet sich auf die Fach- und Geschlechtsspezifika dieser Lehrkulturen, vor allem aber auf die Sozialisationsprozesse der Lehrenden in dieselben. Das strukturelle Dilemma der Universität, das sich im Spannungsverhältnis von Forschung und Lehre äußert, wird hier als soziales Problem definiert und zum Ausgangspunkt der Untersuchung gemacht, und zwar heruntergebrochen auf die „persönliche Ambivalenzerfahrung“ als weibliche Lehrende aus der Perspektive kultureller Fremdheit. Zudem ist die Autorin mit ihrem Gegenstand, den Lehrenden und deren Lehrhabitus, auf ein Forschungsdesiderat gestoßen. Im empirischen Ansatz der Untersuchung, die mittels standardisierter Beobachtung von Lehrveranstaltungen, standardisierter Befragung von Lehrenden und unstandardisierter Interviews mit Lehrenden durchgeführt worden ist, wird das Verfahren der Triangulation - perspektivische Ergänzung und wechselseitige Kompensation der je begrenzten Reichweiten des quantitativen und qualitativen Methodeneinsatzes - fruchtbar gemacht.

Was Aufbau und Gedankengang der drei Studien im Vergleich anbelangt, macht es *Hasenjürgen* denjenigen unter ihren Leserinnen und Lesern schwer, die klar nach Ansatz, Methode, Theorie und empirischen Ergebnissen trennen wollen. In ihrer etwas verschachtelt anmutenden Darstellungsweise liegt aber zugleich ein spezifischer Reiz, der beim Lesen fesselt. So wählt die Autorin z.B. die Form des Portraits, um drei Wissenschaftlerinnen als exemplarische Fälle (für kontrastierende soziale Herkunft, Laufbahnen, Selbstverortungen im sozialen Raum etc.) aus ihrem Sample (in Kapitel 3) vorzustellen; oder in Kapitel 4 die „Erzählung von Anna B.“ als „typischer Fall“ für die Herkunft aus bildungsfernen Familien. Interessant liest sich auch der Exkurs über das unter Frauen verbreitete Deutungsmuster „Zufall“ oder „Glück gehabt“ (207ff.) und die seitens der Autorin gewahrte kritische Distanz dazu. Im übrigen folgt die Ergebnispräsentation eher ei-

ner themengeleiteten Analyse - mit Blick auf die „Praktiken und Geschichten, Widersprüche und ‘feinen Unterschiede’“ zwischen den Befragten wie auf die Verschränkung von Selbstverständigungsprozessen mit strukturellen Bedingungen. Die herkunftsspezifischen Dispositionen sind häufig dominant, sollten nach Auffassung der Autorin aber nicht nur nach einer Kategorie (wie „Klasse“), sondern als „Wirkungszusammenhänge von Klasse, Geschlecht und Stellung im wissenschaftlichen Feld“ (269) interpretiert werden.

Als Fazit ihrer Untersuchung stellt *Hasenjürgen* recht deutliche Unterschiede und Ungleichheiten zwischen den von ihr interviewten Sozialwissenschaftlerinnen aus oberen versus aus unteren Herkunftsklassen fest: Letztere haben sich mehr Anstrengungen abverlangen müssen, nehmen aber dennoch die „billigeren“ Plätze ein als erstere. Bemerkenswerte Einzelergebnisse: Frauen ‘von unten’ neigen zur Deutung des Feldes aus einer „objektiven und subjektiven Unterlegenheitssituation“ heraus, tendieren zur Überanpassung oder zum offensiven Umgang mit mangelnden Ressourcen, neigen zur Selbstmarginalisierung und verorten sich selbst bei gelungener Integration - randständig, greifen zur Erlangung und Erweiterung ihrer Handlungsfähigkeit aber auch häufiger auf Deutungsangebote der Frauenbewegung zurück. Frauen ‘von oben’ hingegen verfügen schon beim Eintritt ins Wissenschaftsfeld über den nötigen „Spiel-Sinn“, betonen (in Abgrenzung zur „Praxisorientierung“ ihrer Kommilitoninnen ‘von unten’) eher die Autonomie wissenschaftlicher Erkenntnis, inszenieren sich selbst gerne (das haben sie tendenziell mit Männern gleich) als soziologische Insider und genießen insgesamt den Vorteil, die Statuspassagen und -übergänge relativ müheloser zu meistern und Arrangements erfolgreicher zu treffen. So viele Hinweise es für „*doing gender*“ gibt, ebenso viele gibt es auch für „*doing class*“ (275): Die Professionalisierungsbemühungen - so das Kernergebnis der Studie - sind (auf Basis habitualisierten Verhaltens) als unbewußte Reproduktionsstrategien zu fassen, die die Machtverhältnisse im akademischen Feld untermauern.

An Aktualität hat die Untersuchung von *Engler* mit Sicherheit nichts eingebüßt, auch wenn ihre Daten mittlerweile zehn Jahre alt sind. Denn ein Nachweis systematischer „Wahlen“ des Habitus von Studierenden, differenziert nach Gegenstandsbereich, Fach und Geschlecht, veraltet schon deswegen nicht so rasch wie die Moden des Zeitgeists, weil die sozialen Praktiken eher die Eigenschaft des Beharrens als des schnellen Wandels haben. Zudem unterliegen ausführliche theoretische Kapitel zu den Gegenständen der Untersuchung (wie z.B. Fachkulturforschung, Frauenforschung, *Bourdieu*s Habitus und Lebensstile oder allgemeiner: Reproduktionstheorie, Zeitbudgetforschung), die den empirischen Teilen jeweils sinnvoll voranstehen, ohnehin kaum dem Verdacht des Veraltens. Und schließlich gebührt der Autorin das doppelte Verdienst, als eine der ersten und wenigen Sozialwissenschaftlerinnen in der Bundesrepublik mit *Bourdieu*s Theorie auch empirisch gearbeitet und sich kompetent auf dem Gebiet multivariater Verfahren erwiesen zu haben.

Auf der Suche nach der lebensgeschichtlichen Verankerung von Präferenzen kommt die Studie zu dem interessanten Ergebnis, daß die Kinderspiele die Geschlechter „trennen“, während die Schulfachpräferenzen sie „verbinden“ (85). Die Frage nach dem Zeitaufwand der Studierenden für Lehrveranstaltungen, Selbststudium, Haushalt und Geldverdienen kann im Fächer- und Geschlechtervergleich nur differenziert beantwortet werden: Der Fachhabitus hat (mit Ausnahme von „Haushalt machen“) mehr Gewicht als die Geschlechtszugehörigkeit. Aber gleichzeitig muß berücksichtigt werden, daß das Geschlechterverhältnis (qua unterschiedlicher Präsenz) in den Fachkulturen „immer schon eingeschrieben“ ist. So zeigen die Ergebnisse über die fachspezifischen Zeitprofile ebenso wie die über die studentischen Lebensstile in Bereichen der Alltagskultur, daß die sozialen Unterschiede „stark dominant“ sind: Zwischen den Habitusformen von Studierenden der Erziehungswissenschaft, deren Distinktionsstrategien eher auf kulturellen Ressourcen basieren, einerseits und solchen der Ingenieur-

wissenschaften, deren Aspirationen eher ökonomisch begründet sind, liegen Welten - während die Fachhabitusformen der Rechtswissenschaft eher eine Mittellage einnehmen. Einzig in den körpernahen Bereichen des Lebensstils (Kleidung, Ernährungsgewohnheiten) und im Zeitbudgetsegment „Haushalten“ gibt es nennenswerte „sozialgeschlechtliche Ungleichheiten“, die für eine „habitualisierte Geschlechtlichkeit“ (247) sprechen.

Das Besondere der Studie von *Schaeper* über die Lehrkulturen und den Lehrhabitus liegt zunächst in theoretischen Innovationen. Die Autorin hält *Bourdieu's* Analysen an zwei Stellen für ergänzungsbedürftig: Die Kategorie Geschlecht als „weitere grundlegende Dimension sozialer Strukturierung und Ungleichheit“ soll systematisch einbezogen werden: „Geschlecht“ wird als „Klassifikationssystem“ begriffen, das die verschiedenen Kapitalsorten „symbolisch strukturiert“. Die Autorin spricht von „gendered capital“ (29, 67, 234), um die geschlechtliche Konnotation der Kapitalsorten (ökonomisches, kulturelles, soziales, symbolisches Kapital) zu bezeichnen und um zum Ausdruck zu bringen, daß Geschlecht als „Platzanweiser und Schlüssel“ beim Zugang zu Ressourcen und bei ihrer Bewertung fungiert. Die zweite Erweiterung betrifft das „kulturelle Kapital“, dessen Dimensionen hier um epistemologische Merkmale ergänzt werden. Gemäß dem Bourdieuschen Verfahren, Klassifikationen in Form von Gegensatzpaaren zu definieren, unterscheidet *Schaeper* die Wissensformen in den untersuchten Disziplinen nach „rein - angewandt“ und „hart - weich“. Die Ergebnisse über die Struktur des sozialen Raums Universität und seiner Felder (Disziplinen) besagen, daß ein stabiles Gefälle von der Forschungs- zur Lehrorientierung und von „affirmativ-konservativen“ zu „kritisch-hinterfragenden Lehrpraktiken und Dispositionen“ (233) existiert, welches der „Hierarchie der Disziplinen“ von den kapitalkräftigen (wie z.B. Wirtschafts- und Naturwissenschaften) zu den weniger kapitalkräftigen (wie z.B. Germanistik und Pädagogik), von den „harten“ zu den „weichen“, von den „männlichen“ zu den „weiblichen“ entspricht. Die

herausgefundene homologe Beziehung zwischen Kultur und Struktur sollte aber nicht als Determinismus, sondern als „Doxa“ respektivesoziales Konstrukt gedeutet werden. Auch legt die Autorin großen Wert darauf zu reflektieren, daß der „gender-subtext“ kulturell und historisch variabel ist, daß aber in unserem Kulturkreis und zu unserer Zeit „hart“ und „rein“ als „männlich“, „weich“ und „angewandt“ als „weiblich“ gelten. So impliziert auch die Rangordnung von Forschung und Lehre letztendlich die Geschlechterhierarchie.

Diese Ausschnitte mögen genügen, um auf drei wichtige Bücher von Frauen aufmerksam zu machen, die einen kritischen Blick auf die Hochschule geworfen haben. Sie ergänzen sich in ihren verschiedenen Perspektiven und Ergebnissen vortrefflich. Sie tun dies sogar in ihren Stärken und (wenigen) Schwächen. Während *Engler* explizit der sozialen Herkunft keine nennenswerte Erklärungskraft mehr beimißt (sie scheint etwas zu stark beeindruckt von der Individualisierungsrhetorik Anfang der 90er Jahre zu sein) und auch *Schaeper* eher einen Bogen um den Begriff der Klasse (obwohl bei *Bourdieu* zentral im Kontext von Habitus, Feld, Praxis) macht, liegt hier die Stärke von *Hasenjürgen*. Außerdem ist sie es, die am Schluß ihrer Studie nicht nur nach dem theoretischen Ertrag, sondern auch nach den (politischen, sozialen) Veränderungspotentialen fragt und Vorschläge unterbreitet. Die Bedeutung dieser Publikationen liegt meines Erachtens aber darin, daß Soziologinnen (ganz im Unterschied zu ihren männlichen Fachkollegen) sich veranlaßt sehen, das eigene Feld zum Untersuchungsgegenstand zu machen und die eigene Rolle bzw. den eigenen Habitus im Feld kritisch zu reflektieren. Der Erklärungswert der Studien liegt darin, die Mechanismen der symbolischen Gewalt aufzudecken und bewußt zu machen. Das ist der Anfang für praktische Veränderungen.

Petra Frerichs (Köln)

Bettina Dilcher: Das Büro als Milieu. Der Einfluß der Lebenswelt auf Beruf und Weiterbildung, Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag, 1995, ISBN 3-8244-4182-9, 312 S., DM 59,-

Barbara Klein: Vom Sekretariat zum Office Management. Geschichte - Gegenwart - Zukunft, Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag, 1996, ISBN 3-8244-0280-7, XIV und 152 S., 30 Abb., DM 89,-

Nachdem Büroarbeit lange als relativ rationalisierungsresistent galt, sind diese Angestellten-tätigkeiten inzwischen bevorzugtes Feld technisch-organisatorischer Reorganisation und erfahren auch wissenschaftlich größere Aufmerksamkeit.

Bettina Dilcher und *Barbara Klein* befassen sich in ihren Studien mit Ausschnitten des Tätigkeitsbereichs „Büro“, in denen fast nur weibliche Beschäftigte arbeiten: Schreibdienste und Sekretariate. Während diese Eingrenzung schon im Titel von *Kleins* Buch deutlich wird, erschließt sie sich bei *Dilcher* erst im Text. Dies fördert in gewisser Weise ein altes Mißverständnis, daß nämlich Frauen „im Büro“ weiterhin vor allem in geringer qualifizierten Zuarbeitsbereichen arbeiten. Dabei gehören die kaufmännisch-verwaltenden Funktionen von Organisationen zu den wenigen gemischt-geschlechtlich strukturierten Beschäftigungsfeldern, in denen Frauen in bedeutendem Umfang auch qualifizierte und existenzsichernde Arbeitsplätze besetzen.

Die Perspektiven der Autorinnen auf „das Büro“ sind sehr unterschiedlich: *Klein* hat die Entwicklung von Arbeit und Technik im Sekretariat und die Auswirkungen auf die Qualifikationsanforderungen und Berufsperspektiven von Sekretärinnen im Blick, während *Dilcher* anhand des empirischen Feldes „Schreibdienste“ der Bedeutung spezifischer betrieblicher Milieus für die Weiterbildungsbereitschaft der von Rationalisierung bedrohten Beschäftigten nachgeht.

Klein schlägt zur Untersuchung ihrer Fragestellung einen historischen Bogen vom Be-

ginn dieses Jahrhunderts bis heute und zeichnet die Geschichte des Sekretariats nach. Empirische Grundlage ihrer Darstellung der aktuellen Entwicklungen sowie der Folgerungen für die Zukunftsperspektiven im Sekretariatsbereich bilden die Ergebnisse des „Arbeit und Technik“-Projektes „Sekretariat der Zukunft“ (1990-1992). Zunächst grenzt *Klein* das Untersuchungsfeld ein, indem sie eine Definition „der Sekretärin“ versucht, und stellt den methodischen Ansatz des Projektes vor. Dessen Ergebnisse breitet sie anschließend aus mit dem Anspruch, den „Mythos Sekretariat“ zu „entmystifizieren“. Sie beschreibt Aufgabenspektrum, Technikeinsatz, Kooperationsstrukturen und Organisationsformen im Sekretariat, gibt einen Überblick über Berufswege, Anforderungsprofile und Qualifikationen und stellt den Zusammenhang zu den jeweils herrschenden Managementkonzepten her. Für die Zukunft sieht sie folgende Tendenzen: Ein großer Teil klassischer Sekretariatsaufgaben wird technisch weiter substituiert werden, und damit gehen geringer qualifizierte Arbeitsplätze verloren. An den verbleibenden Arbeitsplätzen steigen die Anforderungen, die Aufgaben verändern sich in Richtung qualifizierter Assistenz, Sachbearbeitung und Kommunikationsfachkraft. In der Berufsausbildung findet diese Entwicklung inzwischen ihren Niederschlag in dem neuen Berufsbild der Kauffrau/des Kaufmannes für Bürokommunikation.

Klein bietet mit ihrem Buch einen faktenreichen Überblick über die Geschichte des Sekretariats, die Entwicklung der Arbeit und die aktuelle Situation in diesem Bereich.

Während *Klein* das Problem der asymmetrischen Geschlechterverhältnisse vollständig ausblendet, ist *Dilcher* gerade daran gelegen, einen Beitrag zu deren Abbau zu leisten. *Dilchers* empirisches Feld sind zwei Schreibdienste. Ihre Erhebungen stammen aus den Jahren 1987 bis 1990. In der Zwischenzeit ist genau das eingetreten, was sie in ihrer Studie als Befürchtung formuliert: Reine Schreibdienste sind eine austerbende Gattung. Nun sind die Schreibdienste nur *Dilchers* Ausgangspunkt für weitreichendere und sehr fruchtbare Überlegungen. Sie will die merkwürdige Weiterbildungsunwilligkeit

und auf den ersten Blick unverständliche „Blindheit“ der Betroffenen gegenüber den Rationalisierungsbedrohungen ihrer Arbeitsplätze erklären und Ansatzpunkte für eine Aufweichung der Blockadehaltung suchen. Der von ihr kritisierten Nichtbeachtung intersubjektiver Prozesse als Vermittlungsinstanz zwischen Subjekten und Strukturen von Seiten der Arbeitswissenschaften, Organisationspsychologie und auch der Frauenforschung setzt sie den Begriff des betrieblichen Milieus entgegen. Milieuanalysen gestatten - so *Dilcher* - einen genaueren Einblick in die Lern- bzw. Abschottungsprozesse von Arbeitsgruppen und seien deshalb geeignet für Ausgangsdiagnosen bei Reorganisationsprozessen. In ihrer Untersuchung will sie die Wechselbeziehungen zwischen individueller Biographie und dem betrieblichen Milieu der Schreibdienste aufzeigen. Es geht darum, die im Milieu „verborgenen Widerständigkeit(en) bzw. die in ihm verankerten Anpassungszwänge in ihrer Wirkung auf die beteiligten Individuen zu untersuchen“ (83). *Dilcher* zeigt, daß mangelnde Weiterbildungsbereitschaft und damit der Verzicht auf Handlungskompetenz in Reorganisationsprozessen nicht allein durch Bezug auf die je individuelle Situation und Berufsbiographie der betroffenen Frauen begriffen werden können, sondern die Interaktionsbeziehungen am Arbeitsplatz berücksichtigt werden müssen.

Dilcher leistet mit ihren milieutheoretischen Überlegungen einen wichtigen Beitrag zum besseren Verständnis der internen Prozesse sog. bildungsferner Belegschaftsgruppen. Sie zeigt jedoch an ihrem Material auch sehr deutlich, daß die Berufsbiographie einerseits und die Arbeits- und Organisationsstrukturen sowie die Personalpolitik in Organisationen andererseits entscheidenden Einfluß auf die Genese dieser Milieus haben. So fördern insbesondere die organisatorische (Nicht-)Einbindung der Schreibdienste in die betrieblichen Prozesse und die mangelnde Beteiligung der betroffenen Beschäftigten an Umstrukturierungen die beobachteten Abschottungsprozesse.

Ellen Hilf (Dortmund)

Claudia Born, Helga Krüger, Dagmar Lorenz-Meyer: Der unentdeckte Wandel. Annäherungen an das Verhältnis von Struktur und Norm im weiblichen Lebenslauf, Berlin: edition sigma, 1996, ISBN 3-89404-422-5, 324 S., DM 39,-

Nach einer Reihe von Einzelveröffentlichungen liegt mit diesem Buch nun die Gesamtdarstellung der Ergebnisse des Forschungsprojekts „Statussequenzen von Frauen zwischen Erwerbsarbeit und Familie“ vor, das im Sonderforschungsbereich 186 in der Zeit von 1988-1991 durchgeführt worden ist. Das Projekt hat wie kaum ein anderes in den letzten zehn Jahre die Aufmerksamkeit der (sozial-)wissenschaftlichen Gemeinde auf sich gezogen: Das hat seinen Grund zum einen in Gegenstand und Ansatz (doppelte Strukturierung und normative Überformung des Lebenslaufs von heute 60jährigen Frauen), zum anderen in den unerwarteten Ergebnissen (diese Frauengeneration, und nicht die vielbeachteten Töchter, sind die eigentlichen Trägerinnen des sozialen Wandels).

Die zentrale Ausgangsfrage der Untersuchung war, „wie sich die gesellschaftlich standardisierte Familienbindung als die in der Nachkriegszeit für Frauen zweifellos dominante, gesellschaftlich allgemein gültige Norm zu je individuellen Lebenslaufgestaltungen als möglicherweise abweichend davon verhält.“ (33) Die Ergebnisse basieren auf einer Verknüpfung von drei Datentypen (amtlich registrierte Daten, Survey-Daten, Sinn-Daten). Den Survey-Daten liegt eine quantitative Befragung von 220 Frauen zugrunde, quotiert nach Zugehörigkeit zum protestantisch-städtischen und zum katholisch-ländlichen Milieu sowie nach Berufsabschlüssen zur Schneiderin, Friseurin, Verkäuferin, Kinderpflegerin und kaufmännischen Angestellten; davon wiederum wurden 52 Frauen für qualitative Interviews ausgewählt, mittels derer die Selbstinterpretationen und Sinndeutungen der Lebensläufe erhoben wurden.

Die Studie widerlegt mit ihren Ergebnissen so manche gängige Annahme. So ist weder die Orientierung an der Berufsausbildung noch die Erwerbstätigkeit verheirateter Frauen und Müt-

ter ein neues Phänomen, sondern eines, das schon bei den heute älteren Frauen anzutreffen ist. Eine Dominanz des finanziellen Motivs fungiert als „Verdeckungscode“ des inhaltlichen Eigeninteresses von Frauen (der älteren wie der jüngeren Generation) an Erwerbsarbeit. Auch früher waren die Erwerbsverläufe der Frauen schon vielfältig durchbrochen: Weder das Muster des geordneten Nacheinander (ob zwei- oder dreiphasig) noch das Alternativrollenkonzept können empirisch bestätigt werden. Und selbst die Vereinbarkeitsproblematik ist diesen Ergebnissen zufolge kein Gegenwartsphänomen, sondern beschäftigte bereits die heute älteren Frauen. Nicht diese selbst, sondern die damals jungen Männer sind familienorientiert: Das Heiraten war die Bestätigung für ihre Leistungsfähigkeit als Familiernährer, während es für die Frauen neben der relativ unterhinterfragten Selbstverständlichkeit zugleich das Ende ihrer beruflichen Perspektive bedeutete. So kann gezeigt werden, daß die Familie allein den Frauen schon damals nicht zu einem sinnerfüllten Leben ausreichte, auch wenn das Unausgefülltsein sprachlich noch wenig Ausdruck findet (die heute jungen Frauen artikulieren dieses Dilemma deutlicher). Die Analyse der innerfamiliären Aushandlungsprozesse (die heute älteren Frauen mußten ihre Erwerbsinteressen häufig legitimieren und gegen das Veto ihrer Ehemänner durchsetzen) deckt den vermittelten, eher verschlungenen Zusammenhang zwischen der ökonomischen Situation der Familie und der Erwerbsarbeit der Frauen auf: Entscheidend für die Durchsetzungschancen ihrer Erwerbsinteressen ist nicht allein die Einkommenshöhe der Ehemänner, sondern die spezifischen arbeitsmarktlichen Rückkehrbedingungen der Frauen im erlernten Beruf.

Die Frage, ob die heute älteren Frauen die eigentlichen Akteurinnen des sozialen Wandels sind, beantwortet die Studie sehr differenziert. Über die methodologisch-theoretische Unterscheidung der Ebenen des faktischen Verhaltens und der Selbstthematisierung, den Zwei-Generationen-Vergleich und das In-Beziehung-Setzen von sozialen Strukturen und Normen ist es den Autorinnen möglich festzustellen, daß es

erhebliche Diskrepanzen zwischen Handeln und normativen Leitbildern bei ihrem Sample gibt und daß der weibliche Lebenslauf deutlich berufsstrukturiert ist. Die Studie kommt zu dem Schluß, daß eine Perspektiverweiterung von der Institutionenstrukturiertheit des männlichen Lebenslaufs auf die „Institutionenvernetzung des Lebenslaufs unter der Perspektive institutionalisierter Paarbeziehungen mit der Folge männlicher und weiblicher Lebenslaufmuster“ vorzunehmen sei (302). Solche Ergebnisse sind gleichermaßen in der Frauenforschung wie der Lebenslauf- und Arbeitsmarktforschung, in der Familiensoziologie und in Forschungen zur Theorie des sozialen Wandels zu verorten.

Petra Frerichs (Köln)

Wolfgang Hien: Chemische Industrie und Krebs. Zur Soziologie des wissenschaftlichen und sozialen Umgangs mit arbeitsbedingten Krebserkrankungen in Deutschland, Gesundheit - Arbeit - Medizin, Bd. 14, Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW, 1994, ISBN 3-89429-445-0, 614 S., DM 69,-

Rainer Müller, Thomas Schulz (Hg.): BetriebsärztInnen im Handlungsfeld betrieblicher Politiken. Chancen und Dilemmata beim Gesundheitsschutz, Gesundheit - Arbeit - Medizin, Bd. 10, Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW, 1994, ISBN 3-89429-305-5, 305 S., DM 45,50

Jörg Wunderlich: Die Rechtsstellung des Betriebsarztes. Der angestellte Betriebsarzt im Spannungsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, Grundlagen und Praxis des Arbeitsrechts, Bd. 20, Berlin: Erich Schmidt Verlag, 1995, ISBN 3-503-03867-1, XXIV u. 365 S., DM 86,-

Seit knapp 25 Jahren hat der betriebliche Arbeitsschutz mit dem Gesetz für Betriebsärzte und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (auch Arbeitssicherheitsgesetz: ASiG) eine rechtliche Handlungsgrundlage. Arbeitsmedizin und technischer Arbeitsschutz haben mit dem ASiG deutliche Impulse erhalten. Der Implementationsprozeß des Arbeitsschutzes läßt sich dabei als Prozeß beschreiben, in dem - vor allem - der Träger der Unfallversicherung mit Unfallverhütungsvorschriften die formellen, organisatorischen und qualifikatorischen Voraussetzungen entwickelt hat. Darüber gab es hinsichtlich der Betriebsärzte eine sehr weitreichende und vor allem kontroverse Diskussion, die sich mit der Aufgabenerfüllung und den qualifikatorischen und formellen Voraussetzungen der Arbeitsmedizin befaßt hat. Dabei standen die divergierenden Anforderungen im Vordergrund, die sich aus dem institutionellen Geflecht ergeben, in das der Arbeitsschutz und auch die Arbeitsmedizin eingebunden sind. Die hier rezensierten Bücher beleuchten verschiedene Aspekte dieses Feldes Arbeitsmedizin.

Wolfgang Hien beschäftigt sich mit der Art und Weise, wie Wissenschaft und Gesellschaft die Krebsgefährdungen der Beschäftigten der chemischen Industrie dethematisiert und gegen diese gewendet hätten. Er identifiziert einerseits recht einfache und eindeutige Ursachen für diese Dethematisierung: Kapitalinteressen, naturwissenschaftliche Borniertheit der Arbeitsmedizin oder Blindheit der Sozialwissenschaften für diese arbeitsbezogenen Problemlagen. Insbesondere das Menschen- und Weltbild der Arbeitsmedizin ist seiner Meinung nach hier von Bedeutung.

Andererseits unternimmt Hien den wirklich überkomplexen Versuch, am Beispiel der berufsbedingten Krebserkrankungen die folgenreiche Trennung von Naturwissenschaften und Sozialwissenschaft mit einer Soziotoxikologie zu überwinden. Er entfaltet die wissenschaftstheoretischen Grundlagen und gibt einen historischen Abriss der Entwicklung der Arbeitsmedizin. An den Fallbeispielen Anilinkrebs bei Fabrikarbeitern und Arsenkreb bei Weinbauern werden Ursachen und Folgen einer unre-

flektierten Anwendung von Chemie veranschaulicht. In einem speziellen Kapitel wird die aktuelle Bedeutung der Chemie für Krebserkrankungen beschrieben. Die damit vorgenommene Entfaltung des Materials wird dann abschließend in die Umriss einer Soziotoxikologie“ eingebracht. Dies ist insgesamt eine imponierende Zusammenstellung von Zugangsweisen, Konzepten und Materialien. Mit der kategorischen Ablehnung aller in der Praxis vorhandenen Konzepte schneidet sich Hien jedoch selbst die Anschlußfähigkeit seiner umfangreichen Arbeit ab. So wichtig und lesenswert die Arbeit aufgrund ihrer Materialzusammenstellung ist, mit der viele Feinheiten des institutionellen Kontextes der Arbeitsmedizin illustriert werden, für die ganz sicher erforderliche Entwicklung der Arbeitsmedizin ist diese Arbeit nicht förderlich. Wichtig ist dabei vor allem eines: Der Betroffenenbezug, der letztlich Ausgangs- und Zielpunkt für Hien ist, bekommt aus dieser Arbeit nur sehr begrenzt Impulse.

Im von Rainer Müller und Thomas Schulz herausgegebenen Reader werden in elf Beiträgen auf interessante Weise verschiedene Bezugspunkte für die Entwicklung der Arbeitsmedizin beschrieben, die geeignet sind, die - wie es im Untertitel heißt - Chancen und Dilemmata beim Gesundheitsschutz“ zu thematisieren:

- In einem historischen Abriss wird gezeigt, daß die Entwicklung der Arbeitsmedizin immer mit Einflußnahmen aus privater (betrieblicher) und staatlicher Perspektive verbunden war, für die sich enge Interessen und Zielsetzungen aufzeigen lassen.
- Ausgehend von der sehr unterschiedlichen Verteilung der Belastungen in der Arbeitswelt auf soziale Schichten und auch Berufe wird beschrieben, wie der physiologisch begründete Ansatz der Arbeitsmedizin die notwendigen Zugänge zu präventiven Konzepten verschließt.
- Den Umfang des Gegenstandsbereichs Arbeitsmedizin verdeutlicht eine kritische Beschreibung arbeitsmedizinischer Tätigkeit im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit Chemikern, Toxikologen, Verfahrenstechnikern, Informationsexperten, Psychologen,

Soziologen. Dabei wird deutlich gemacht, daß bei Klein- und Mittelbetrieben ein konzeptioneller Entwicklungsbedarf besteht.

- Mit einer soziologischen Beschreibung der Gefährdungen der Arbeit wird dargestellt, daß der naturwissenschaftlich-kausale Zugriff unzureichend ist und dabei insbesondere das Verhältnis von Betroffenen und Experten ein Schlüsselproblem für die Modernisierung des Arbeitsschutzes ist.
- Die Analyse der professionellen Orientierungsmuster von Betriebsärztinnen zeigt das Spannungsverhältnis, das sich aus dem Gegenüber von kurativ orientierter Ausbildung und - vom ASiG - geforderter präventiver Tätigkeit ergeben muß.
- Es werden Probleme und Lösungsmöglichkeiten aufgezeigt, die sich aus den arbeitsschutzbezogenen Aspekten des demographischen Wandel ergeben.
- Anhand von Standardsituationen betriebsärztlichen Handelns (Diagnosestellung, Betriebsbegehung und Beratung) werden Anforderungen an den Prozeß der Professionalisierung betriebsärztlicher Tätigkeit entwickelt.
- Es werden die Möglichkeiten erörtert, die die Gewerbeaufsicht hat, die betriebsärztliche Versorgung zum Gegenstand von Qualitätssicherung zu machen, um ihrer Aufsichtsfunktion nachzukommen.
- In weiteren drei Beiträgen werden die Anstrengungen beschrieben, die in Österreich, in den Niederlanden und in Norwegen unternommen werden, um die Arbeitsmedizin weiterzuentwickeln.

Die Beiträge helfen das institutionelle Geflecht von Wissenschaft, Recht, Betrieb und Politik zu verstehen, auf dessen Hintergrund betriebsärztliche Tätigkeit verrichtet wird. Sie formulieren Entwicklungsbedarfe und weisen vor allem darauf hin, daß einfache und eindeutige Erklärungsmuster kaum geeignet sind diesen Entwicklungspfad positiv zu beeinflussen.

Wunderlich beschäftigt sich mit einem Aspekt dieses Geflechts, dem Recht, und zwar speziell mit den Problemen, die sich aus dem

Arbeitsschutzrecht für die Position angestellter Betriebsärzte ergeben. Im Mittelpunkt dieser arbeitsrechtlichen Dissertation steht die Fragestellung, wie sich die Unabhängigkeit des Betriebsarztes im betrieblichen Spannungsfeld von fachlicher Aufgabe des Betriebsarztes, Verantwortlichkeit des Arbeitgebers für den Arbeitsschutz der den Arbeitnehmern zugute kommen soll (der gleichzeitig aber auch Vorgesetzter des Betriebsarztes ist), Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrates im Arbeitsschutz (der gleichzeitig bei der Bestellung des Betriebsarztes mitwirkt) sowie Kontrollfunktionen für den Arbeitsschutz durch die überbetrieblichen Aufsichtsdienste (Gewerbeaufsicht, Berufsgenossenschaften).

Zur Begründung seines Plädoyers für eine stärkere Ausgestaltung der Rechtsposition der Betriebsärzte zeigt er zunächst die rechtlichen, tatsächlichen und historischen Rahmenbedingungen betriebsärztlicher Tätigkeit auf. Er beschreibt dann die Wirkungen des Arbeitssicherheitsgesetzes anhand der Bestellung des Betriebsarztes sowie der vorgeschriebenen und möglichen Aufgaben, des Rechtsverhältnisses der Betriebsärzte zum Arbeitgeber, zum Arbeitnehmer, zum Betriebsrat und zu den Fachkräften für Arbeitssicherheit. Diese Analyse führt *Wunderlich* zur Annahme einer konfliktartigen Situation für die Betriebsärzte, so daß die sachgerechte Aufgabenerfüllung durch - wie er es nennt - Sicherungsmechanismen gewährleistet werden muß. Anhand einer Analyse der möglichen Muster von Einflußnahmen zeigt er, daß den Betriebsräten eine zentrale Stellung zukommt, die allerdings die Probleme der Unabhängigkeit betriebsärztlicher Tätigkeit eher verstärkt.

Er entwickelt deshalb in einem abschließenden Kapitel rechtspolitische Überlegungen zur Stärkung der Stellung des Betriebsarztes. Dabei diskutiert *Wunderlich* verschiedene Wege, die die Aufgabenzuweisung und die organisatorische Stellung der Betriebsärzte verändern würden. Er kommt letztendlich aber zum Schluß, daß ein berufsgenossenschaftliches Versorgungsmonopol der betriebsärztlichen Versorgung nützlich sein könnte, da in diesem Modell

die komplexen Verflechtungen von öffentlichem Interesse am Arbeitsschutz, staatlicher Verpflichtung der Arbeitgeber für den Arbeitsschutz, privater Eigentums- und Verfügungsmacht der Arbeitgeber sowie Unabhängigkeit der Betriebsärzte am sinnvollsten in Zusammenhang gebracht werden können.

Mit dem Sozialgesetzbuch VII und dem Arbeitsschutzgesetz ist erst jüngst die rechtliche Handlungsgrundlage des Arbeitsschutzes weiterentwickelt worden. Die Lektüre der Arbeiten zeigt, daß darin enthaltene Neuordnungen, z.B. die Zuordnung des Präventionsauftrags bei arbeitsbedingten Erkrankungen zu den Trägern der Unfallversicherung (Berufsgenossenschaften), nicht nur als formale Beschreibung rechtlicher Gegebenheiten, sondern eher als Handlungsauftrag begriffen werden müssen. Die Arbeiten sind lesenswert, da sie, bei aller Kritik an den Details, den Umfang an Lernprozessen aufzeigen, die für alle Beteiligten noch zu absolvieren sind.

Andreas Renner (Düsseldorf)

Wolfgang Kapp, Helmut Martens, unter Mitarbeit von Antonia Bieszcz-Kaiser: Institutionelle Entwicklung und Transformationsprozeß. Theoretisch-methodische Überlegungen und empirische Fallstudien zu betrieblicher Mitbestimmung und lokaler Arbeitspolitik in Ostdeutschland. Forschungsbericht, Dortmund Beiträge zur Sozial- und Gesellschaftspolitik, Bd. 9, Münster: Lit Verlag, 1996, ISBN 3-8258-2936-7, 300 S., DM 48,80

Das System der kollektiven Interessenvertretung ist ein wichtiger Bestandteil des Beschäftigungssystems der Bundesrepublik. Das gilt sowohl für überbetriebliche Interessenvertretungen (wie Gewerkschaften und Berufsverbände) als auch für die betrieblichen Interessenvertretungen (wie Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen oder Sprecherausschüsse).

Nach dem Beitritt Ostdeutschlands zum Bundesgebiet ergibt sich die Frage: Auf welche Weise überträgt sich und funktioniert dieses System in den Neuen Bundesländern? Das Buch von *Kapp und Martens* versucht eine Teilantwort darauf zu geben.

Der erste Abschnitt des Buches enthält theoretisch-methodische Vorbemerkungen. Mitbestimmung und Gewerkschaft werden dabei als Institutionen begriffen. Solche institutionellen Strukturen sollen dem theoretischen Ansatz nach durch Handeln konstituiert, reproduziert und verändert werden (26). In diesem Handeln kommt den Deutungsmustern der Akteure eine entscheidende Bedeutung zu. Die Deutungsmuster entstehen im Alltag der Akteure und helfen, den institutionellen Alltag zu erhalten. Die Autoren kombinieren eine institutionalistische mit einer konstruktivistischen Betrachtungsweise gesellschaftlicher Einrichtungen. In den Vorüberlegungen wird aber leider versäumt, betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretungen sowie die Instrumente der Einflußnahme auf betriebliche Entscheidungen (Kontrolle gesetzlicher Bestimmungen, Umsetzung von Tarifverträgen, Wahrnehmung der Rechte der Mitbestimmung, Mitwirkung, Information) sauber zu unterscheiden und daraus forschungsleitende Fragen abzuleiten. In der Untersuchung spielen diese Unterscheidungen dann eine Rolle (z.B. 157ff).

Der zweite Abschnitt beschäftigt sich mit der betrieblichen Mitbestimmung in der Praxis. Dabei sind die untersuchten Betriebe sortiert nach dem Zeitpunkt und der Art ihrer Privatisierung. In den Fallstudien finden sich viele Detailinformationen, die den Abschnitt für alle, die sich mit der Transformation des Beschäftigungssystems befassen, lesenswert machen. Die präsentierten Ergebnisse (Konzentration der Betriebsräte auf Arbeitsplatzsicherheit und Einkommen, ein gewisser Betriebszentrismus in ihrem Vorgehen) sind nachvollziehbar. Wichtig wäre eine quantitative Gewichtung der Aussagen, um den Zustand und die Perspektiven der kollektiven Interessenvertretungen in Ostdeutschland zutreffend beschreiben zu können. Ab Seite 205 ff werden die Ergebnisse einer

Normalisierung des Vertretungsalltags in ostdeutschen Betrieben zusammenfassend beschrieben. Dieser Teil sollte zuerst gelesen werden, um das empirische Material des Buches besser einschätzen zu können.

Dessen dritter Abschnitt widmet sich regionalen Entwicklungen. Hier wird darauf hingewiesen, daß der DGB und bestimmte Einzelgewerkschaften wie z.B. die IG Metall sich stark in regionalpolitischen Aktivitäten engagieren, die der Standortsicherung und -entwicklung dienen. Zusammengenommen mit den Ergebnissen des vorigen Abschnitts ergibt sich damit ein interessantes Bild, das Anknüpfungspunkte für zukünftige Veränderungen im System der Interessenvertretung enthält: Eine Ausweitung der Kompetenz überbetrieblicher Vertretungen durch regionalwirtschaftliche Aktivitäten auf der einen und eine gleichzeitige Verbetrieblung der Interessenvertretung (infolge derer die relative Bedeutung der Betriebsräte zunimmt) auf der anderen Seite.

Die vorliegenden Studien illustrieren die wachsende, aber noch ungenügende Integrationskraft der Institutionen auf betrieblicher Ebene. Das macht sie wichtig für die Anwendung der Transformationstheorie von modernisierungstheoretischer Observanz auf Ostdeutschland (vgl. 284ff). Die Fallstudientechnik läßt aber eine Gewichtung der Phänomene nur schwer zu. Ein besonderes Problem ist - insbesondere in den zusammenfassenden Teilen des Buches - die Sprache, die leider nicht dazu angetan ist, die Betroffenen für das Thema und die Resultate zu interessieren, und die die Lektüre zuweilen erschwert.

Michael Schlese (Berlin)

Volker Wittke: Wie entstand industrielle Massenproduktion? Die diskontinuierliche Entwicklung der deutschen Elektroindustrie von den Anfängen der "großen Industrie" bis zur Entfaltung des Fordis-

mus (1880-1975), Berlin: edition sigma, 1996, ISBN 3-89404-415-2, 212 S., DM 27,80

Die Elektroindustrie gilt - neben der chemischen Industrie - als Paradebeispiel einer „*science based industry*“, ihre Geschichte und die ihrer Innovationen kann als relativ gut erforscht gelten. *Volker Wittke* greift auf die recht zahlreich vorhandenen Quellen über die Entwicklung der Elektroindustrie in Deutschland zurück, um Verknüpfungen zwischen industriesoziologischen und innovationstheoretischen Fragestellungen zu entwickeln.

Die Arbeit verdeutlicht den Zusammenhang der Branchenentwicklung mit gesamtwirtschaftlichen Veränderungen der Nachfrage nach Konsumgütern (infolge der Elektrifizierung der Haushalte seit den 20er Jahren) wie auch mit der Umstrukturierung des Arbeitsmarktes (infolge der Verbreitung der Frauenarbeit seit den 20er Jahren; dazu zusammenfassend 189ff.). *Wittke* belegt (32f.) in einer sehr konsequenten und geschlossenen Argumentation:

1. daß sich die Taylorisierung der Elektroindustrie vor allem seit den 20er Jahren auf der Grundlage neuer Produkte für neue Märkte durchsetzt (und nicht etwa als Umstrukturierung der "alten" Kerne der Elektroindustrie aus dem Ende des 19. Jahrhunderts),
2. daß es oft die Newcomer auf den Märkten waren, die neue Produktionsstrukturen auf der Basis des Einkaufs von Lizenzen einführten,
3. daß es nicht die Berliner Stamm- und Großbetriebe der Elektrokonzerne, sondern die ausgelagerten Montagebetriebe oder gar Neugründungen auf dem flachen Lande waren, die tayloristisch-fordistische Strukturen durchsetzten,
4. - damit zusammenhängend - , daß es eher die arbeitsintensive Konsumgüterproduktion war, in denen geringer qualifizierte Frauen in tayloristischen Arbeitsstrukturen beschäftigt wurden, als die facharbeiterbasierte Investitionsgüterproduktion (die "alte" Starkstromelektrik mit Sparten wie Loko-

motiv-, Großmotoren- oder Transformatorenbau).

Nun sind diese Einsichten freilich nicht ganz so neu. Dieses Grundmuster kapitalistischer Entwicklung ist auch in anderen Branchen anzutreffen (etwa in der Bekleidungs- und Automobilindustrie). Auch die Rationalisierungsresistenz der historisch „gewachsenen„ Werke an den Firmenstammstufen mit hohem Facharbeiterbesatz dürfte kein Spezifikum der Elektroindustrie sein.

Wittkes fünftes Anliegen (33), nämlich der Versuch, einen systematischen Zusammenhang zwischen Taylorismus bzw. Fordismus und der Entwicklung der Branche als *science based industry* in einem „alternativen Konzept industriellen Strukturwandels„ (181ff.) aufzuzeigen, ist bereits in der sehr komplexen Formulierung seiner Intention etwas unklar geblieben und scheint weniger geglückt zu sein. Hierfür wäre es vielleicht günstig gewesen, den Blick stärker auf die weltweite Entwicklung der Branche zu lenken.

Einerseits basierte schon die „alte„ Starkstromelektrik weitgehend auf einer wissenschaftlich beeinflussten Innovationskultur. Bereits im 19. Jahrhundert hat zumindest in den USA die Externalisierung des Innovationsprozesses in Form der Gründung der von den Werkstätten strikt getrennten Forschungslabore begonnen, die nur noch Patente und Lizenzen produzierten. Andererseits waren die ersten Produkte, die in Fließfertigung hergestellt wurden, durchweg nicht so innovativ, wie man im Anschluß an die Lektüre der Arbeit Wittkes meinen könnte. Die Einführung der Fließmontage ab 1925 wie auch von Arbeitsstudien - vor allem in den Berliner Stammwerken des Siemens-Konzerns - war eher durch notorische Absatzschwierigkeiten und Stagnationsprozesse der Elektroindustrie in der ersten Hälfte der 20er Jahre als durch eine Expansion der neuen Märkte bedingt. Eine solche marktbedingte Expansion charakterisierte eher die Rationalisierungsbedingungen der amerikanischen Elektroindustrie, da sie sich viel konsequenter dem Haushaltsgerätemarkt zugewandt hat als die deutsche. Diese Orientierung wurde in Deutschland erst zu Beginn der

60er Jahre nachvollzogen, wie auch Wittkes Quellen zeigen (143f.). Die deutsche Elektroindustrie setzte hingegen seit Mitte der dreißiger Jahre tayloristische Verfahren gerade in dem damals am stärksten expandierenden Marktsegment der Rüstungsproduktion ein, in der - bis 1939 - vergleichsweise viele Metallfacharbeiter tätig waren. Der Anstieg der Frauenarbeit gegen Ende der 30er Jahre scheint dagegen stärker kriegs- als „rationalisierungstypbedingte„ zu sein.

In seinem Bestreben, gängige Simplifikationen zu vermeiden, gelangt Wittke insbesondere im letzten Kapitel seiner Arbeit zu Schlußfolgerungen, die wegen ihrer Komplexität nur schwer empirisch zu belegen sein dürften und für die sich immer auch zahlreiche Gegentrends benennen ließen. Das Spannungsfeld zwischen industriesoziologischer Theoriebildung einerseits und wirtschafts- und technikgeschichtlichen Befunden andererseits bleibt also weiter bestehen, auch wenn es der Arbeit gelingt, mit einigen Vorurteilen aufzuräumen.

Hans-Jürgen Weißbach (Frankfurt a.M.)

Monika Weber-Fahr: Lohnentwicklung auf Arbeitsmärkten mit Multinationalen Unternehmen. Personal- und industrieökonomische Analysen zur Bedeutung von Firmenwissen in Globalisierungsprozessen, International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik, Bd. 4, München/Mering: Rainer Hampp Verlag, 1996, ISBN 3-87988-192-8, IV u. 272 S., DM 49,80

Die Autorin interessiert sich für Spezifika des Arbeitsmarktes, die als Folge einer Variante von Globalisierungsprozessen entstehen, nämlich der Aktivitäten von multinationalen Unternehmen. Solche werden definiert als Firmen, die „Töchter (oder Beteiligungen an denselben) in mindestens einem anderen Land besitzen oder selbst Tochter einer ausländischen Firma“ sind (18).

Im Rahmen der Analyse werden zunächst die Entstehungsgründe derartiger Unternehmen untersucht. Die dabei erzielten Ergebnisse sind Ausgangspunkt einer Untersuchung der Personalpolitik multinationaler Unternehmen und diese wiederum werden zur Charakterisierung von Arbeitsmärkten verwendet, auf denen die betreffenden Firmen aktiv sind.

Zur Erklärung multinationaler Unternehmensstrukturen werden vor allem zwei Ansätze herangezogen: Im Anschluß an *Hymer* wird einmal gefolgert, daß Firmen danach streben, „Marktmacht“, d. h. oligopolistische Positionen, aufzubauen und zu erweitern. Ist im Inland eine derartige Position erreicht, wird der Aufbau ausländischer Töchter erforderlich. Zum anderen dienen ausländische Unternehmenszweige im Ansatz von *Rugman* der Ökonomisierung von Transaktionskosten, indem sie den Marktzugang verbilligen. Hinter beiden Ansätzen steht „Firmenwissen“ als eigenständiger „Produktionsfaktor“, der eine der Konkurrenz überlegene Stellung erlaubt.

Zur Analyse des Lohnsetzungsverhaltens werden Effizienzlohn- und Insider/Outsider-Modelle betrachtet. Im Fall der Effizienzlohnansätze wird das Niveau nichtkompetitiver, d. h. relativ hoher, Löhne durch das Interesse der Firma erklärt, leistungsfähige und qualifizierte Arbeitskräfte zu heuern, zu halten und zu motivieren. Im Insider/Outsider-Ansatz kann eine betriebsspezifisch ausgebildete Belegschaft ein solches Niveau durchsetzen. In beiden Fällen steht hinter den behaupteten Folgen für den Lohn wiederum ein Prozeß der Produktion von Gütern und Dienstleistungen, der in überdurchschnittlichem Maße auf der Nutzung von betriebsspezifischem Firmenwissen aufbaut.

Im dritten Schritt werden von der Autorin Rückwirkungen der betrieblichen Lohnpolitik auf das allgemeine Lohnniveau der betreffenden Branchen betrachtet und eine Reihe von Hypothesen entwickelt. Danach erhöhen multinationale Unternehmen tendenziell das Lohnniveau und steigern die Spreizung der Löhne, z. B. gemäß Qualifikationsebenen.

Die Hypothesen werden in einer eigenen Untersuchung mit Branchendaten für die Bun-

desrepublik und mit Firmendaten für Großbritannien im großen und ganzen bestätigt.

Monika Weber-Fahr hat zweifellos ein interessantes Buch geschrieben, in dem eine Vielzahl von theoretischen Ansätzen für eine spezifische Fragestellung fruchtbar gemacht wird. Die Darstellung gewinnt durch die Aufnahme einer Reihe von Schaubildern, in denen die Argumentationslinien, Hypothesen und Einflüsse jeweils übersichtlich zusammengestellt werden. Etwas mühsam zu lesen sind allerdings die vielen und langen Fußnoten, in denen oft wichtige Informationen verpackt sind.

Die theoretischen Ansätze sind zutreffend (allerdings teilweise ein wenig knapp) dargestellt und erlauben Leserinnen und Lesern, die sich auf dem Felde neu orientieren, einen Überblick über relevante Arbeiten. Probleme bei der Verarbeitung der Ansätze für die eigene Fragestellung werden hier in zweifacher Hinsicht gesehen: Zum einen wird der Zentralbegriff des Firmenwissens nur relativ kurz und allgemein behandelt. Zum anderen setzt die theoretische Analyse der Arbeitsmarktfolgen nicht direkt bei der Eigenschaft von Firmen an, grenzüberschreitend organisiert zu sein. Besonderheiten der Produktion von Waren und Dienstleistungen ermöglichen Firmen vielmehr einerseits eine oligopolistische Position und legen ihnen andererseits die Bezahlung überdurchschnittlicher Löhne nahe. Die behaupteten Arbeitsmarktfolgen sind somit nicht kausales Ergebnis der internationalen Aktivitäten von Betrieben, beides hat vielmehr einen gemeinsamen dritten Grund.

In den empirischen Teilen der Arbeit wird mit der schmalen Datenbasis, die für die Fragestellung allein verfügbar war, zweckmäßig umgegangen. Insbesondere die Betriebsdaten für Großbritannien ermöglichen einige interessante Schlüsse. Demgegenüber sind die Aggregatdaten für die Bundesrepublik nur wenig aussagefähig, da die hierzu vorgestellten Regressionen maximal eine interagierende Variable kontrollieren können, so daß viele Fragen offen bleiben müssen.

Trotz dieser Einschränkungen sei das Buch einem Leserkreis empfohlen, der sich für Ursachen und Wirkungszusammenhänge der viel

diskutierten Globalisierungsprozesse interessiert.

Uwe Blien (Nürnberg)

Christof Schmitz, Barbara Heitger, Peter-W. Gester (Hrsg.): *Managerie 4. Jahrbuch für systemisches Denken und Handeln im Management*, Heidelberg: Carl-Auer-Systeme Verlag, 1997, ISBN 3-927809-57-8, ISSN 0942-4121, 326 S., DM 59,80

Das Jahrbuch „Managerie“ widmet sich in seinem vierten Band schwerpunktartig zwei Themensträngen: Der erste befasst sich mit Prozessen intervenierender Veränderungen von Organisationen durch Manager und Berater. Der zweite zielt darauf ab, die systemische Optik auf spezifische organisationelle Funktionen wie Marketing, Vertrieb, Wissensmanagement, Führung von Non-Profit-Organisationen zu richten.

Fast alle sechzehn Beiträge stammen aus der aktiven Beratungspraxis und nehmen daher kaum an den aktuellen Debatten um explizit theoretische Fragestellungen der neueren Systemtheorie teil. Dennoch zeugt das Spektrum von erfrischender Lebendigkeit systemischer Praxis, die sich um Orthodoxiefragen kaum schert.

Der Beitrag von *Susanne Mingers, Monika Veith* und *Herbert Schober* berichtet plastisch von einem Beratungsprojekt aus einem Warenhaus, das um eine weitere Steuerungsebene erweitert wurde. Dabei wurden die Berater von einer Begleitforscherin in einer rekursiven Reflexionsschleife, auf der Ebene der 'Beobachtungen zweiter Ordnung' beobachtet.

Die Bedeutung der Kultur innerhalb des umfassenden Reorganisationsprozesses bei der Mercedes-Benz-AG im Werk Sindelfingen schildert *Frank Ernst*. Anhand der beschriebenen Wertedilemmata wird nachvollziehbar, welche entscheidende Rolle die Kunst der sensiblen Bearbeitung von Konflikten bei gezielt initiier-

ten Veränderungen, hier der Etablierung von Profit-Centern, spielt.

Auch der Aufsatz von *Claudius Wegenast* und *Frank-Jürgen Richter* dreht sich, weniger zurückhaltend als der Beitrag von *Ernst*, umden gezielten Wandel von Kultur und Konzept einer „Metasymbolik“, die als kulturelles Artefakt die Organisationsentwicklung innerhalb eines grossen Elektronikunternehmens aktivieren sollte. Auch wenn die Autoren die 'Kybernetik zweiter Ordnung' am Rande erwähnen (81), suggeriert der Beitrag dennoch, (86f.). Daher wird auch der bekannten Unterscheidung, ob ein Unternehmen 'eine Kultur hat' oder 'eine Kultur ist', keinerlei Beachtung geschenkt, obwohl sie nicht unwesentlich über zu erwartende Blockaden bei der Implementation der Symbole Auskunft geben könnte.

Einen provozierenden und dennoch informativen Beitrag zum systemischen Management liefert dagegen *Fritz B. Simon*, der zeigt, wie sich Selbstorganisation durch Symbole entfaltet, die in innerbetrieblicher Kommunikation koordinierende Formen darstellen, ohne damit unkontrollierten Kontrollphantasien freien Lauf zu lassen.

Auffällig ist, daß einige Autoren und Autorinnen, die Organisationen und Unternehmen beraten, trotz ihrer systemischen Selbstbeschreibung oftmals deontische Formulierungen wählen, wenn die konkreten Interventionspraktiken dargestellt werden: Bereits die begriffliche Frequenz von „muß“ und allen ihren sprachlichen Derivaten, z.B. zur Lernfähigkeit von Bürokratien (232f.) oder bei Empfehlung neuer 'Tugenden' als Weg zur Innovation (209), weckt die Vermutung, daß die Selbststeuerungsprozeduren der Organisationen mit Leitdifferenzen operieren, die anders funktionieren als erwartet, und nun extern umorientiert werden sollen. Deontische Programme regen jedoch kaum die vielbeschworene neugierige Suche des Beraters (106) oder Managers (206) beispielsweise nach funktionalen Äquivalenten an. Statt dessen dominieren normative Kriterien (als blinde Flecken der Beobachter), die über Erfolg und Nicht-Erfolg (vorgeben zu) entscheiden. Die

Indeterminiertheit und Kontingenz von Organisationen generieren demgegenüber ständig neues Material, an dem sich die Berater und ihre Auftraggeber abzuarbeiten haben, um intervenierend einzugreifen und durch Steuerungsversuche Differenzen zu mindern. Ihre Steuerungsversuche bleiben jedoch 'Angebote', die von anderen Systemen angenommen oder abgelehnt werden können - ein Faktor, der in dieser Ausgabe der „Managerie“ etwas zu kurz kommt.

Begreift man aus der Interventionsperspektive die Organisation und die Berater jeweils als eigenständiges System, taucht nicht nur in dem Beitrag von *Heinz K. Stahl* zur Kunden-Lieferanten-Beziehung (150 ff.) ein objektives 'Zwischen' der Systeme auf. Dieses 'Zwi-

schen' zielt auf die Vorstellung eines handlungsfähigen individuellen Akteurs; dies gilt jedoch mit guten Gründen aus der Sicht der 'Luhmann-Schule' als epistemologisch unvereinbar mit der Vorstellung autopoietischer Geschlossenheit. In diesem Zusammenhang könnte sicherlich der Aufsatz von *Heinz Jarmai und Alfred Zauner* zum Management in Non-Profit-Organisationen (235 ff.) ein spannender Auftakt für interessante kontroverse Diskussionen sein. Denn die beiden Autoren, die sich theoretisch auf Überlegungen *Helmut Willkes* stützen, entdecken bei NPOs „intermediäre Funktionen“ (239), rechnen sie also verschiedenen Subsystemen zu, in denen sie gleichzeitig operieren.

Hans Hubbertz (Recklinghausen)

Bei der Redaktion eingegangene Rezensionsexemplare

(Rezension vorbehalten)

Hild, Paul: Netzwerke der lokalen Arbeitsmarktpolitik. Steuerungsprobleme in theoretischer und empirischer Sicht, Berlin: edition sigma, 1997, ISBN 3-89404-446-2, 241 S., DM 39,-

Hotze, Elke: Pflege in der medizinischen Rehabilitation. Ein Beitrag zu beruflicher Identität und Professionalisierung in den Pflegeberufen, mit einem Vorwort von Prof. Dr. Ruth Schröck, Wissenschaft, Bd. 38, Frankfurt a.M.: Mabuse Verlag, 1997, ISBN 3-929106-43-4, 110 S., DM 25,-

Lenhardt, Uwe, Thomas Elkeles, Rolf Rosenbrock: Betriebsproblem Rückenschmerz. Eine gesundheitswissenschaftliche Bestandsaufnahme zu Verursachung, Verbreitung und Verhütung, Gesundheitsforschung, Weinheim/München: Juventa, 1997, ISBN 3-7799-1176-0, 280 S., DM 42,-

Meier, Artur, Ursula Rabe-Kleberg, Klaus Rodax (Hg.): Transformation und Tradition in Ost und West, Jahrbuch Arbeit und Bildung '97, Opladen: Leske + Budrich, 1997, ISBN 3-8100-1901-1, 377 S., DM 48,-

-
- Naschold, Frieder, David Soskice, Bob Hancke, Ulrich Jürgens* (Hg.): Ökonomische Leistungsfähigkeit und institutionelle Innovation. Das deutsche Produktions- und Politikregime im globalen Wettbewerb, WZB-Jahrbuch 1997, hg. v. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Berlin: edition sigma, 1997, ISBN 3-89404-293-1, ISSN 0945-5159, 365 S., DM 49,80
- Neef, Wolfgang, Thomas Pelz* (Hg.): Ingenieurinnen und Ingenieure für die Zukunft. Aktuelle Entwicklungen von Ingenieurarbeit und Ingenieurausbildung, Berlin: TU Berlin, Zentraleinrichtung Kooperation, 1997, ISBN 3-7983-1747-X, 311 S., DM 26,-
- Steppe, Hilde*: „... den Kranken zum Troste und dem Judentum zur Ehre...“. Zur Geschichte der jüdischen Krankenpflege in Deutschland, Frankfurt a.M.: Mabuse Verlag, 1997, ISBN 3-929106-36-1, 396 S., DM 48,-
- Tacke, Veronika*: Rationalisierungsverlust im Organisationswandel. Von den Waschküchen der Farbenfabriken zur informatisierten Chemieindustrie, Reihe des Forschungsschwerpunkts „Zukunft der Arbeit“ Universität Bielefeld, Bd. 11, Frankfurt a.M./New York: Campus, 1997, ISBN 3-593-35845-X, 280 S., DM 78,-
- Udris, Ivars* (Hg.): Arbeitspsychologie für morgen. Herausforderungen und Perspektiven, Heidelberg: Roland Asanger Verlag, 1997, ISBN 3-89334-335-0, 218 S., DM 44,-