

arbeitsbezogene Gesichtspunkte möglich ist. Allerdings stießen diese sehr differenzierten Interpretationen von empirischen Ergebnissen durch die Wissenschaftler auf einen deutlich formulierten Widerstand aus dem TeilnehmerInnenkreis, wurden deutliche Vorbehalte formuliert. Ärzte und Ärztinnen - speziell wenn sie in der betriebsärztlichen Versorgung tätig sind - haben bei diesem Thema eben eine feste Vorurteilsstruktur.

Und so bleibt nach dieser sehr ansprechenden Veranstaltung doch der Eindruck, daß hinsichtlich der Forderung von Hans-Jürgen Biebeck nach einer Anwendung und Umsetzung der Erkenntnisse über psychische Belastungen im betrieblichen Alltag noch erhebliche Anstrengungen erforderlich sind. Dies wird auf dem Hintergrund der Bedeutung der psychischen Erkrankungen mittlerweile für das Frühberentungsgeschehen haben (bei Frauen als wichtigste

Ursache mit ca. 20% und bei Männern als drittwichtigste Ursache mit mehr als 10%) ganz besonders anschaulich.

Abschließend ist noch ein Sachverhalt erwähnenswert, der von einer Teilnehmerin im Zusammenhang eines Vortrags angesprochen wurde: die vorgestellten wissenschaftlichen Befunde bezogen sich häufig ausschließlich auf Männer. Frauen spielten in den vorgestellten Befunden nur eine untergeordnete Rolle. Damit wird deutlich, daß auch die wissenschaftliche Beschäftigung mit psychischen Faktoren in der Arbeitswelt noch etliche Defizite aufzuarbeiten hat.

*Andreas Renner (Dortmund)*

## Rezensionen

*Günther Ortman, Arnold Windeler, Albrecht Becker, Hans-Joachim Schulz: Computer und Macht in Organisationen. Mikropolitische Analysen, Sozialverträgliche Technikgestaltung, Bd. 15, Opladen: Westdeutscher Verlag, 1990, ISBN 3-531-12183-9, 634 S., DM 82,-*

Die Autoren untersuchen die Auswirkungen von Macht und Mikropolitik auf die Einführung computergestützter Informations- und Planungssysteme in sieben Unternehmen verschiedener Branchen sowie die Rückwirkungen der daraus resultierenden technischen und organisatorischen Veränderungen auf die Macht- und Herrschaftsstrukturen der jeweiligen Unternehmen. Ihre Entscheidung für den analytischen Fokus Mikropolitik bedeutet indes nicht - wie die Verfasser immer wieder betonen -, daß sie nun alle Prozesse und Resultate der Informatisierung von Betrieben auf macht- und mikropolitische Strategien

zurückführen oder in diese aufgehen sehen. Wohl aber, daß Technik, Organisation, Ökonomie, Kommunikation sowie Normen und Regeln betrieblichen Handelns immer auch Aspekte von Macht und Mikropolitik aufweisen.

Mit Hilfe dieses theoretischen Ansatzes gelingt es, eine in der industriesoziologischen Forschung verbreitete "rationalistische" Fokussierung betrieblicher Rationalisierungsabläufe zu vermeiden und das Augenmerk stärker auf Kontingenzen, Ambiguitäten, Irrationalitäten, Betriebsspezifika oder bestimmte kulturelle Orientierungen der handelnden Akteure (vorherrschende Interpretationsmuster und Leitbilder, Technikgläubigkeit usw.) zu richten.

Um zu diesem Ziel zu gelangen, mußten die Autoren erhebliche theoretische Innovationen leisten. Sie unterfüttern das eher handlungstheoretisch orientierte Machtkonzept von Crozier und Friedberg, die Macht primär als Kontrolle über für Organisationen relevante Unsicher-

heitszonen bestimmen, mit der Giddenschen Theorie der Strukturierung und Dualität von Struktur. Dabei greifen sie auf die Machttheorie von Giddens und deren sinnlich-ästhetische, kognitive, normative, autoritativ-administrative, ökonomische und technische Dimensionen zurück. Machtstrukturen in Organisationen reproduzieren sich demnach durch Nutzung von Regeln der Wahrnehmung, Formgebung, Sinnkonstitution und Sanktionierung sowie von ökonomischen, technischen und organisatorischen Ressourcen.

Unter Bezugnahme auf Konzepte der Mikropolitik und strategischen Organisationsanalyse werden Organisationen weniger als zweckrationale, geordnete oder strikt an ökonomischen Effizienzkriterien orientierte Gebilde verstanden, sondern eher als Arenen mikropolitischer Aushandlungsprozesse und Kämpfe. Durch die Rekonstruktion der Spielstrategien von Akteuren wird der Versuch unternommen, zu einem Verständnis von Handlungsstrukturen in Organisationen zu gelangen.

Den Verfassern gelingt es überzeugend nachzuweisen, daß Entscheidungsprozesse in Unternehmen nicht in der Orientierung an "harten" ökonomischen Effizienz- und Rationalitätskriterien aufgehen. Im Gegenteil. Wirtschaftlichkeitsanalysen, (behauptete) ökonomische, technische oder organisatorische Zwänge, Leitbilder usw. sind vielmehr auf ihre mikropolitische Funktion hin zu hinterfragen. Es zeigt sich dann, daß es sich häufig um in Organisationen selbst erzeugte, interpretative Schemata handelt, die in Entscheidungssituationen für vor-entscheidende Weichenstellungen zugunsten machtpolitisch interessierter Akteure funktionalisiert werden können. Für diese Aussage bieten nicht zuletzt die sieben gründlich durchgearbeiteten Fallstudien reichhaltiges Anschauungsmaterial. Es zeigt sich, daß betriebliche Informatisierungs- und Reorganisationsprozesse eine erstaunliche Bandbreite an Optionen offenhalten und weit davon entfernt sind, einer allzu simplen Logik der Kapitalverwertung, Marktökonomie oder Technikentwicklung zu gehorchen. Diese prinzipielle Offenheit von Entscheidungssituationen darf jedoch nicht mit Beliebigkeit verwechselt wer-

den. Das Auch-anders-möglich-Sein von Entscheidungen verweist nach Ansicht der Verfasser auf eine zugrunde liegende Logik der Mikropolitik, die sie mit Begriffen wie "Kontingenz" und "Entscheidungskorridor" zu fassen versuchen. Die Bewältigung der Kontingenzproblematik organisatorischer Entscheidungsprozesse stellen sie im Anschluß an das *garbage can model* von March als eine Art mikropolitische, organisatorische und technische Bastelei (Bricolage) dar. Dabei geht es ihnen vor allem auch darum, neben den vorfindbaren alternativen Optionen, Koalitionskämpfen, wechselnden Frontverläufen, Arrangements, Sprach- und Verständigungsschwierigkeiten - also dem ganzen Arsenal mikropolitischer Strategien - die Grenzen der Offenheit von Entscheidungen nachzuweisen. Anhand von Kriterien und Leitbildern, an denen sich die jeweils dominanten Managementstrategien orientieren, werden Entscheidungskorridore rekonstruiert, die das Spektrum der in bestimmten betrieblichen Handlungskonstellationen realisierbaren Alternativen darstellen. Entscheidungen selbst sind als Versuch anzusehen, Kontingenz in Eindeutigkeit zu überführen.

Als eines der wichtigsten Resultate der vorliegenden Untersuchung kann angesehen werden, daß den Autoren der Nachweis gelingt, daß wachsender ökonomischer Druck keineswegs die Kontingenz von Entscheidungssituationen reduziert. Vielmehr ist es so, daß Druck häufig zunächst unspezifisch wahrgenommen wird und somit allererst thematisiert, in Handlungsbedarf und Entscheidungen übersetzt, spezifiziert und an bestimmte Akteure weitergeleitet werden muß. Dieser ganze Prozeß aber wird weniger als vielfach angenommen von ökonomischen Kalkülen als von mikropolitischen Strategien der Akteure bestimmt.

In ihrer Einschätzung der Auswirkungen von Informatisierungsprozessen auf die betrieblichen Machtstrukturen melden die Verfasser Vorbehalte gegenüber einer allzu glatten (kritischen oder affirmativen) Sicht der Dinge an. Die von ihnen vorgefundenen Formen der Prozeßbeherrschung kennzeichnen sie mit Begriffen wie "kontrollierte Autonomie" und "implizite Kontrolle" wesentlich behutsamer als Konzepte, die

von einem linearen Wachstum an Prozeßbeherrschung und persönlicher Kontrolle ausgehen. Zwar sehen sie auch, daß das Potential für persönliche Leistungs- und Verhaltenskontrollen durch neue EDV-Systeme ständig wächst; bedingt durch eine verstärkte Sensibilität auf Seiten der Beschäftigten scheint jedoch das vorherrschende Interesse des Managements zur Zeit vor allem auf eine Verbesserung der betrieblichen Zeitwirtschaft gerichtet zu sein.

Hinsichtlich der Gestaltungsmöglichkeiten von betrieblichen Informatisierungs- und Reorganisationsprozessen zeigen sich für die Betriebsparteien stark differierende Einflußchancen. Während dem Management aufgrund existierender Gratifikations-, Karriere-, Budgetierungs- und sonstiger organisatorischer Regeln erhebliche Möglichkeiten der mikropolitischen Einflußnahme und Strukturierung offenstehen, ergibt die mikropolitische Analyse der Betriebsratsarbeit, daß die für offensivere Strategien

notwendige Einschätzung von Managementinteressen, die Festlegung eigener Ziele und Vorgehensweisen, die Beteiligung an Projektteams und frühen Phasen der Entscheidungsfindung häufig noch defizitär ist.

Insgesamt erbringt die theoretisch sehr gut fundierte und empirisch exakt durchgeführte Untersuchung eine Fülle neuer und überraschender Erkenntnisse und den überzeugenden Nachweis, wie ertrageich mikropolitisch orientierte Analysen komplexer betrieblicher Prozesse sein können. Sie ist zudem in weiten Teilen brillant geschrieben und - was sich nicht von sehr vielen industriesoziologischen Studien sagen läßt - regelrecht spannend. Daher ist ihr eine Verbreitung über den kleinen Kreis fachlich Interessierter hinaus zu wünschen.

*Joke Frerichs (Köln)*

*Acs, Zoltan I., und David B. Audretsch:* Innovation durch kleine Unternehmen, Berlin: edition sigma, 1992, ISBN 3-89404-112-9, 205 S., DM 29,80

*Nagel, Alfred, und Erwin Single:* Handwerk und Computer. Probleme und Gestaltungsmöglichkeiten im betrieblichen Innovationsprozeß, Sozialverträgliche Technikgestaltung, Bd. 29, Opladen: Westdeutscher Verlag, 1992, ISBN 3-531-12344-0, 214 S., DM 32,-

Gemeinsam ist den beiden Büchern das Thema der empirischen Untersuchung: Innovation und Kleinbetrieb, das sie in unterschiedlichen Perspektiven und mit unterschiedlichen Methoden angehen. Acs/Audretsch setzen auf der Makroebene an, haben eine industrieökonomische Perspektive ("die wachsende Bedeutung kleiner Betriebe für die Dynamik moderner Wirtschaft-

ten") und führen eine statistische Analyse US-amerikanischer Daten durch. Nagel/Single untersuchen auf der Mesebene in einer Reihe von Fallstudien in Westdeutschland ganz bestimmte Innovationen. Beide Untersuchungen stellen wichtige Beiträge zur (wieder) aktuellen sozialwissenschaftlichen Diskussion über die Bedeutung und die Probleme kleiner Betriebe dar.

Das Buch von Acs/Audretsch ist die deutsche Übersetzung der am Wissenschaftszentrum Berlin durchgeführten und zuerst 1990 in den USA publizierten Untersuchung. In industrieökonomischer Perspektive wird die Rolle der Kleinbetriebe im Innovationsprozeß der modernen Wirtschaft untersucht. Der Charakter einer "Pionierarbeit" ergibt sich aus einer neuartigen, in den achtziger Jahren von der *Small Business Administration* gelegten Datenbasis: nämlich zwei Datensätzen zur Innovationstätigkeit und zur Entwicklung der Größenverhältnisse der Unternehmen. Sie werden in Kapitel 2 ausführ-

lich beschrieben und mit anderen Daten verglichen.

In den Kapiteln 3-7 werden dann einschlägige Hypothesen einer statistischen Analyse unterzogen. Dabei wird zunächst festgestellt, daß die Innovationstätigkeit in einer Branche abnimmt, wenn die Konzentration ansteigt. Damit in Verbindung steht die Unterscheidung, die für die Untersuchung der Dynamik der Branchen wichtig wird: "routinierte" versus "unternehmerische Regimes" - eine interessante Variante der bekannten organisationssoziologischen Unterscheidung von mechanischer und organischer Managementstruktur. Die Analyse des Zusammenhangs von Technologien und Unternehmensgröße läßt erkennen, daß Kleinbetriebe nicht vorhandene Größenvorteile mit einer innovativen Strategie ausgleichen können, was allerdings in einer generell innovativen Branche nicht so erfolgreich ist.

Die Untersuchung wendet sich dann der Metallindustrie und der Einführung neuer flexibler Produktionstechniken zu. Sie bestätigt die bekannte Hypothese vom Sinken der Betriebsgröße bei Einführung dieser Technologien, grenzt aber auch deren Reichweite ein: Die Anwendung einiger der flexiblen Produktionstechniken ist unabhängig von der Existenz kleiner Betriebe in der Branche, und die Anwendung fortgeschrittener Techniken könnte sich auch zuungunsten der Kleinbetriebe auswirken.

Wenn es schließlich um die Dynamik einer Branche geht, zeigt die Überprüfung des sogenannten Gibratschen Gesetzes einmal, daß entgegen bisheriger Annahme kleine und große Betriebe gleiche Wachstumsraten aufweisen, und zum anderen, daß bei Ausscheiden von Betrieben auftretende negative Beschäftigungswirkungen durch die überlebenden Betriebe kompensiert werden. Im übrigen wird die Bedeutung einer innovativen Strategie für das Überleben der Betriebe bzw. für Wachstum unterstrichen. Ein zusammenfassendes Kapitel und einige datentechnische Anhänge schließen das Buch ab.

Wie eine innovative Strategie von Kleinbetrieben aussehen kann und welche Probleme ihre Durchführung aufweist, macht die Untersuchung von Nagel/Single deutlich: Sie erstreckt sich auf

die Einführung der EDV in Handwerksbetrieben und will die Lücke schließen, die die neue Kleinbetriebsforschung hinsichtlich des Handwerks gelassen hat. Es muß aber gleich gesagt werden, daß letzteres nicht gelungen ist und nicht gelingen konnte: Die Gewerke sind heterogen und der Handwerksbetrieb unterscheidet sich vom nicht-handwerklichen Kleinbetrieb nur durch die Zugehörigkeit zur Handwerksorganisation (ausführlich in Kapitel 3 und mit Blick auf die Beratungsfunktion in Kapitel 7 beschrieben). Datenbasis der Untersuchung sind, neben der Auswertung von Literatur, 20 explorative Betriebsfallstudien in Verbindung mit Expertengesprächen und einer Erhebung bei EDV-Anbietern. Es wurden Betriebe aus der Elektro- und der Sanitär- und Heizungs-Installationsbranche sowie aus dem Maschinenbau ausgewählt; erstmals bei einer solchen Untersuchung verteilen sich die Betriebe ziemlich gleichmäßig auf die Größenklassen <10, 10-19, 20-49, >50 Beschäftigte. Die Fallstudien wurden schon 1988 durchgeführt; die Verfasser sehen aber, zu Recht, die damaligen Probleme auch heute noch gegeben.

Die Auswertung einschlägiger Literatur zeigt zunächst, daß der Einsatz der EDV in Kleinbetrieben vorwiegend im Büro erfolgt, der Kleincomputer bevorzugt wird und die Einführung im ganzen erst am Anfang steht: Der Computer hat vor allem in der Produktion noch längst nicht die Bedeutung für das Handwerk, die dem Elektromotor um 1900 gern nachgesagt wird. Zum anderen zeichnet eine sehr informative Zusammenfassung einschlägiger Forschungsergebnisse die Arbeitssituation in Kleinbetrieben nach, vor allem die Kombination von qualifizierter ganzheitlicher Arbeit und hoher Gesamtbelastung. Hier ist die (nicht rezipierte) Untersuchung von Kotthoff/Reindl<sup>1</sup> unmittelbar anschlussfähig. Mit Blick auf die Innovationsproblematik könnte man sogar von einer wechselseitigen Ergänzung der Untersuchungen sprechen, obwohl Kotthoff/Reindl sich eher Mittelbetrieben zugewendet haben.

Zwei Kapitel sind dem betrieblichen Innovationsprozeß, hier der Einführung der EDV vor allem in das Büro, aber auch in die Produktion, gewidmet. Sie gehen von Phasen dieses Prozesses

aus, stellen erhebliche Unterschiede zwischen den Installationsgewerken und dem Maschinenbau bezüglich der Einsatzorte und der EDV-Techniken fest und arbeiten im übrigen die Kleinbetriebs- bzw. handwerksspezifischen Probleme heraus: die Überlastung des Betriebsinhabers, die unzulängliche Qualifikation der "betroffenen" Beschäftigten und die gerade im EDV-Bereich unzulängliche Organisation von Beratung und Hilfe durch Kammern und Fachverbände. Anschlußfähig ist hier das industriesoziologische "Beschäftigungsmuster"-Konzept von Braczyk<sup>2</sup>. Das letzte Kapitel enthält eine informative Zusammenfassung der Ergebnisse auch mit Blick auf die Fragen einer sozialverträglichen Technikgestaltung.

Die Schlußfolgerungen beider Untersuchungen greifen problematische Aspekte von sozialwissenschaftlichem Wissen auf. Acs/Audretsch tun das im Zusammenhang von Wirtschaftsförderungspolitik: "überholtes Wissen" lasse die Politik nach wie vor, nicht zuletzt mit Blick auf den Gemeinsamen Markt, die Großunternehmen fördern (160 ff.). Hier zeigt aber die (von den Autoren nicht rezipierte) Untersuchung von Weiss<sup>3</sup> für die Politik in Italien, daß es weniger auf das Wissen als auf den Willen zur Gestaltung der Randbedingungen für das Wirtschaftshan-

deln kleiner Betriebe ankommt. Die Untersuchung von Nagel/Single zeigt hinsichtlich des Wissens etwas Neues auf: Der Marktdruck zwingt auch die Kleinbetriebe zunehmend zur Innovation; insoweit reicht nun das übliche betriebswirtschaftliche Wissen für die erfolgreiche Leitung nicht mehr aus: zusätzlich wird Wissen im Bereich von "strategischem Innovationsmanagement" wichtig. Und da müssen nun nicht nur Betriebsinhaber und Führungspersonal, sondern auch bislang erfolgreiche Betriebsberater hinzulernen.

- 1 Hermann Kotthoff und Josef Reindl: Die soziale Welt kleiner Betriebe. Wirtschaften, Arbeiten und Leben im mittelständischen Industriebetrieb, Göttingen, 1990
- 2 Hans-Joachim Braczyk: Die Qual der Wahl. Optionen der Gestaltung von Arbeit und Technik als Organisationsproblem, Berlin, 1992
- 3 Linda Weiss: Creating Capitalism. The State and Small Business Since 1945, Oxford, 1988

*Hansjürgen Daheim (Bielefeld)*

*Howard Gospel: Markets, firms, and the management of labour in modern Britain, Cambridge u.a.: Cambridge University Press, 1992, ISBN 0-521-41527-6, 256 S., £ 30,-*

Bevor der Autor die Entwicklung des britischen "labour management" analysiert, entwickelt er zunächst einen theoretischen Rahmen dafür. Aufbauend auf den Erkenntnissen des Institutionalistens Commons, der *property rights*-Theorie, dem Coaseschen Theorem, der Transaktionskostentheorie Williamsons' und den Arbeiten des nordamerikanischen Unternehmenshistorikers Chandler entfaltet er ein Interdependenzgeflecht von Marktimperativen,

daraus resultierenden Zwängen und Handlungsmöglichkeiten, von Unternehmensstrukturen, Managementhierarchien und industriellen Beziehungen. Während das *labour management* auf die Arbeitssphäre bezogene Entscheidungen treffen muß, wird es im Kontext der jeweils existierenden Unternehmensstrukturen, durch die die Marktkräfte mediatisiert werden, mit einer Anzahl offener Wahlhandlungen konfrontiert. Sie lassen sich unter zwei allgemeine Kategorien subsumieren: Externalisierung und Internalisierung. Das Management kann entweder Aktivitäten auf Märkten externalisieren oder sie innerhalb des Unternehmens internalisieren.

Auf der Grundlage dieses theoretischen Modells analysiert Gospel die historische Entwicklung des britischen *labour management* in drei aufeinander folgenden Kapiteln. Dabei beschreibt er im ersten Kapitel die "Erbschaft" des 19. Jahrhunderts, als spezifische Strukturmuster des britischen Arbeitsmanagements sich herausbildeten, die einen nachhaltigen Einfluß auf die weitere Entwicklung ausübten. Das zweite Kapitel umfaßt die Zeitspanne von der Jahrhundertwende bis zum Ausbruch des zweiten Weltkriegs, in der sowohl signifikante Veränderungen hinsichtlich des Größenwachstums moderner Unternehmen als auch prägnante Kontinuitäten des Managements der Arbeit festgestellt werden können. Das dritte Kapitel beinhaltet die Periode nach dem zweiten Weltkrieg, in der bedeutende Veränderungen traditioneller Formen des Managements der Arbeit stattfanden und eine stärkere Adaption internalisierter Systeme durch britische Unternehmen erfolgte, obwohl zugleich Elemente älterer organisatorischer Formen weiter existierten.

In jedem dieser zugleich chronologisch und systematisch aufgebauten Kapitel analysiert der Autor die Entwicklung von *labour management* im Focus sich wandelnder Güter- und Arbeitsmärkte auf den drei Ebenen Arbeitsbeziehungen, Beschäftigungsverhältnisse und industrielle Beziehungen. Indem er in allen drei Kapiteln komparative Bezüge zur nordamerikanischen, deutschen und japanischen Entwicklung aufzeigt, trägt er einer multiperspektivischen Sichtweise Rechnung. Durch seine historische Betrachtungsweise gelingt es Gospel in eindrucksvoller Weise, die aktuelle Wettbewerbsschwäche britischer Unternehmen zu erklären. Er arbeitet heraus, daß wegen der spezifischen Konstitution der Güter- und Arbeitsmärkte (fragmentierte, heterogene Gütermärkte, Käufer-Arbeitsmärkte mit gut ausgebildeten Facharbeitern), auf denen britische Unternehmen ihre Transaktionen vornahmen, diese insgesamt Strategien der Externalisierung bevorzugten. Zwar sorgten jene noch Ende des neunzehnten und zu Beginn des zwanzigsten Jahrhunderts für partielle Wettbewerbsvorteile einiger britischer Unternehmen, aber nachdem sich im zwanzigsten Jahrhundert Mas-

senmärkte und Massenproduktion international durchgesetzt hatten, konnte damit den neuartigen kompetitiven Herausforderungen nicht mehr angemessen begegnet werden. Demgegenüber realisierten die großen Unternehmen in den USA, Deutschland und Japan schon relativ frühzeitig Formen der Internalisierung organisatorischer Aktivitäten und verschafften sich einen Wettbewerbsvorsprung, indem sie funktional differenzierte Managementhierarchien herausbildeten, die für eine effektive Ressourcenallokation sorgten und damit als organisatorische Kapazitäten eine erfolgreiche Bewältigung des Modernisierungsdrucks ermöglichten. Zwar ist im langfristigen historischen Muster betrachtet auch in Großbritannien ein Prozeß der Internalisierung von Transaktionen zu beobachten, jedoch blieb dieser hinter der Entwicklung der anderen drei Länder zurück, und in der britischen Industrie setzten sich erst sehr spät funktionale und multidivisionale Unternehmensformen durch. Aus diesem historisch entstandenen und gegenwärtig weiter bestehenden organisatorischen Defizit resultiert hauptsächlich die heutige Wettbewerbsschwäche der britischen Industrie gegenüber den USA, Japan und der Bundesrepublik und nicht aus der häufig angeführten Gewerkschaftsmacht; denn historisch und aktuell sind die Gewerkschaften gegenüber dem Management in einer reaktiven Position.

Im letzten Kapitel nimmt Gospel noch einmal das eingangs formulierte theoretische Ausgangsmodell auf und unterstreicht, daß die in den vorausgegangenen Kapiteln anhand der Auswertung historischer Quellen und Sekundäranalysen dargestellten Strategien der Externalisierung und Internalisierung von Transaktionen nicht im neoklassischen Sinne als schlichte Entscheidungen des Managements, denen ausschließlich ökonomische Kostenkalkulationen zugrundelagen, verstanden werden dürfen, sondern als Wahlmöglichkeiten von Unternehmen begriffen werden müssen, die sowohl durch marktinduzierte und technologische Zwänge als auch durch organisatorische Funktionen, Kapazitäten und Fähigkeiten sowie gewerkschaftliche Organisations- und Aktionsformen begrenzt waren und sind. Er räumt jedoch zugleich ein, daß sich sein

Modell bisher überwiegend auf die britischen Verhältnisse, das dortige Arbeitsmanagement von Industriearbeitern und den privaten Sektor der Großindustrie bezieht. Es muß zukünftig noch auf andere Bereiche, wie den öffentlichen Sektor, auf andere Beschäftigtengruppen wie z.B. Angestellte und auf andere Länder angewandt werden, um allgemein gültige Aussagekraft beweisen zu können.

Abschließend läßt sich feststellen: Neben der Entwicklung des *labour management* erhellt Gospel facettenreich und eindrucksvoll die

Sozialgeschichte des britischen *bargaining systems*, des Gewerkschaftssystems und der sich wandelnden Beziehungen von Management und Gewerkschaften. Theoretischen Fundierung und empirische Analyse industrieller Beziehungen des Buches sind vorzüglich. Es baut eine Brücke zwischen historischen und aktuellen Studien industrieller Beziehungen und ist jeder historischen, sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Bibliothek zu empfehlen.

*Michael Stahlmann (Dortmund)*

*Peter Wehling: Die Moderne als Sozialmythos.*

Zur Kritik sozialwissenschaftlicher Modernisierungstheorien, Frankfurt a.M./New York: Campus, 1992, ISBN 3-593-34663-X, 415 S., DM 68,--

Beschreiben und erklären soziologische Modernisierungstheorien den Entwicklungspfad moderner Gesellschaften oder sind sie bloße Apologien, die die Krisentendenzen des Kapitalismus verschleiern? Unter dieser allzu handlichen Alternative leidet Wehlings Zusammenschau neuerer Entwicklungen soziologischer Modernisierungstheorien. Aber dennoch ist es in meinen Augen ein überaus lesenswertes Buch für alle, die sich mit der Theorie moderner Gesellschaften beschäftigen.

Wie bereits der Titel ankündigt, versteht sich Wehling als Kritiker der Modernisierungstheorie, der die in den letzten Jahren immer mehr an Boden gewinnende Modernisierungsliteratur in Zusammenhang bringt mit Verschleierungsbedürfnissen einer immer krisenhafteren Entwicklung. Diese Position ist für die von Wehling vorgelegte Aufarbeitung der Modernisierungstheorien insoweit durchaus ertragreich, als sie den Blick schärft für die Frage nach der Erklärungskraft der verschiedenen Theorievari-

anten. Auf der anderen Seite desensibilisiert sie gegenüber den immanenten Möglichkeiten der Theorieentwicklung und erzeugt zuweilen auch ein gehöriges Maß an Ungeduld beim Verfolgen diverser Verästelungen der Modernisierungstheorie. Da mit dieser Ungeduld und einer gewissen Patzigkeit des Autors wiederum seine profunde Kenntnis des Gegenstandsbeereichs kollidiert, müssen sich Leserinnen und Leser auf eine zuweilen etwas holprige, aber durchaus lohnende Berg- und Talfahrt durch das Gebiet der Modernisierungstheorie einstellen.

Das Buch gliedert sich in dreizehn Kapitel. Es beginnt mit dem Versuch, die "herrschende" Modernisierungstheorie in den Kontext einer in den Augen des Autors fehlgeschlagenen Aufarbeitung der deutschen Geschichte (Historikerstreit etc.) zu integrieren. Dem wird dann eine an Benjamin und Lefebvre orientierte "kritische Theorie der Moderne" in Umrissen gegenübergestellt (Kap. II und III). Vor diesem Hintergrund zeichnet Wehling dann in den Kapiteln IV - X die Entwicklung der Modernisierungstheorie seit dem zweiten Weltkrieg nach. Bei diesem Hauptteil liegt der Schwerpunkt auf einer Darstellung neuerer deutscher Ansätze, die gut nachvollziehbar gegliedert werden. In meinen Augen enthalten diese Kapitel eine sehr gut lesbare und sehr informative Darstellung des Diskussionsstands.

Besonders hervorzuheben ist das Kapitel "Theorien reflexiver Modernisierung" über Beck, Berger und Offe. In den Kapiteln XI bis XIII wird dann sehr ausführlich der "Modernisierungstheoretiker" Habermas behandelt. Die Theorie des kommunikativen Handelns wird dabei als fehlgeschlagener Versuch einer modernisierungstheoretisch inspirierten Erneuerung der Kritischen Theorie bewertet. "Der Versuch, die "Aporien der Kritischen Theorie" durch den Rückgriff auf eine normative Konzeption "der Moderne" zu überwinden, stellt sich als Sackgasse heraus. "Bezahlt" wird die evolutions- und modernisierungstheoretische Transformation kritischer Gesellschaftstheorie mit dem weitgehenden Verlust ihres Kritikpotentials und ihrer historischen Aktualität." (366)

Im abschließenden Kapitel unternimmt der Autor dann den Versuch, seine Version einer "modernisierten" Kritischen Theorie zu präsentieren. Sie knüpft an Schmid Noerr's Versuch an, die Kritische Theorie als Theorie gesellschaftlicher Naturverhältnisse zu deuten und bewegt sich

auf dem Feld einer stärker historisch ausgerichteten Kapitalismusanalyse. Insbesondere der Schluß des Buches ist geeignet, zumindest bei all jenen Lesern, die sich nicht per se der Kritischen Theorie verschrieben haben, prinzipielle Zweifel an ihrer "Modernisierbarkeit" zu verstärken. Wird hier doch noch einmal Adornos für jegliche Soziologie unendlich sperrige bis unakzeptable Vorstellung bemüht, daß "wirklicher Fortschritt" nicht anderes bedeuten könne als das Heraustreten des Menschen aus seiner Geschichte. Spätestens hier hadert vielleicht nicht nur der Rezensent mit einer gewissen Blindheit des Autors gegenüber den Möglichkeiten etwa der Theorie reflexiver Modernisierung, die auf eine ähnlich rigide Art abgewehrt bzw. verketzert werden wie Webers Verständnis der Moderne von den Vertretern der Frankfurter Schule in den sechziger Jahren.

*Ditmar Brock (Kollnburg)*

*Ursula Rabe-Kleberg, Helga Krüger, Maria Eleonora Karsten, Thomas Bals (Hg.): Dienstleistungsberufe in Krankenpflege, Altenpflege und Kindererziehung: Pro Person, Bielefeld: Karin Böllert KT-Verlag, 1991, ISBN 3-925515-24-0, 372 S., DM 37,-*

Personenbezogene Dienstleistungen, traditionell Frauenberufe, wie Krankenpflege, Altenpflege und Kindererziehung wecken konservative Assoziationen: Unterordnung, Wunsch zu helfen, Fürsorglichkeit, Geduld, Zurückstellen eigener Bedürfnisse, Aufopferung für andere. Diejenigen, die diese Berufe ausüben, werden in ihrem Berufsalltag nach wie vor konfrontiert mit diesen traditionellen Erwartungshaltungen und deren Folgen: unbefriedigende Arbeitsbedingungen

in den Pflege- und Erziehungseinrichtungen, schlechtes Berufsimago, wenig Aufstiegs- und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten. Dies alles hat dazu beigetragen, daß die Verweildauer insbesondere in den Pflegeberufen extrem kurz ist: Nach vier bis sechs Jahren scheiden viele Pflegekräfte wegen psychischer oder physischer Überlastung aus ihrem Beruf wieder aus.

Diejenigen, die Dienste "pro Person" leisten, müssen mit höchst widersprüchlichen gesellschaftlichen Ansprüchen leben: Auf der einen Seite sollen sie der Erwartungshaltung entsprechen, dem einzelnen Menschen, dem Patienten und Klienten, optimal gerecht zu werden. Auf der anderen Seite wird nur ein geringer Teil der öffentlichen Ressourcen für Pflege und Erziehung ausgegeben, so daß diese Anforderungen nur auf der Basis höchst komplexer beruflicher

Fähigkeiten und der hohen Bereitschaft, sich verantwortungsvoll einzusetzen, zu erfüllen sind. Von Pflege- und Erziehungsfachkräften werden folglich Qualifikationen erwartet, die gesellschaftlich nicht entsprechend durch Image, Status, Position, Bezahlung und Ausbildungsmöglichkeiten honoriert werden. So verwundert es auch nicht weiter, daß die heutigen Bildungskonzepte für die Pflegeberufe, sei es für die Kranken-, die Altenpflege oder die Kindererziehung, der allgemeinen Entwicklung hinterherhinken. Im Bereich der Krankenpflege liegt z.B. derzeit die Weiterbildung zur Unterrichtsschwester oder Pflegedienstleiterin in der Verantwortung von Berufsverbänden, einzelnen Fachhochschulen und privaten Weiterbildungsträgern, ist also nicht bundeseinheitlich geregelt, was sicherlich zur Konfusion und zum geringen Ansehen dieses Berufs beiträgt.

Vor diesem Hintergrund ist es in den letzten Jahren - und dies zum ersten Mal in der Geschichte dieser traditionellen pflegenden und erziehenden Frauenberufe - zu öffentlichen Unmutsäußerungen über die Arbeitsbedingungen gekommen, die Frauen (und auch Männern) in diesen Berufen zugemutet werden. Unter dem Schlagwort "Pflegenotstand" ist auch der Öffentlichkeit mitgeteilt worden, daß Reformen dringend notwendig sind, wenn die von der Bevölkerung nachgefragten Dienstleistungen nicht gefährdet sein sollen.

Der Reader von Ursula Rabe-Kleberg u.a. ist in diesem Kontext zu sehen: Es handelt sich um überarbeitete Referate der Fachtagung "Hochschulbildung für Berufe im Bereich Personenbezogener Dienstleistungen", die im Februar 1991 an der Universität Bremen stattfand. Sie sind zum einen Ausdruck der eingangs geschilderten Unzufriedenheit, zum anderen - wie die Herausgeberinnen und der Herausgeber im Vorwort bemerken - gehen sie über den Protest hinaus und eröffnen die Diskussion über Wege aus der Krise der Dienstleistungsberufe (S.6). Alle Autorinnen und Autoren sind sich darüber einig, daß es sich um eine Krise handelt: In allen Beiträgen ist die Rede von Reformbedarf, Paradigmenwechsel, Erneuerung, Neubeginn und dem Ende einer langen Tradition.

Vornehmlich wird der aktuelle Praxis- und Wissenschaftsstand zum Thema "Ausbildungsreform in personenbezogenen Dienstleistungsberufen" reflektiert. Deutlich wird hierbei auch die Komplexität des "Reformierungsthemas". So geht z.B. Helga Krüger der Frage nach, welche Strukturentwicklungen sich im Zusammenhang mit dem weiblichen Lebenslauf aufzeigen lassen. (S.19ff.) Dienstleistungsberufe seien immer noch schlicht Frauenberufe. Dementsprechend stehe der traditionelle Umgang mit weiblicher Kompetenz und Frauenberufen den Berufsanforderungen nach Verwissenschaftlichung, systematischer Bildung und Karriereleitern entgegen. Die Gründe dieser Anforderungen liegen jedoch nicht in einem Einstellungswandel der Frauen, so Krüger, vielmehr seien sie strukturell angelegt: im weiblichen Lebenslauf, in der verlängerten Lebensdauer, im Zwang zur Verberuflichung und in den Anforderungen an das Berufsbildungssystem.

Thomas Bals beschäftigt sich in seinem Aufsatz dagegen mit der Forderung nach einer Neuordnung der Berufsbildung in der Krankenpflege (S.36ff.). Ausgangspunkt seiner Ausführungen ist das "Rekrutierungsproblem" in der Krankenpflege: Die hier praktizierte Form der Berufsaus- und -weiterbildung sei eine Ausnahmeerscheinung gegenüber dem allgemeinen Berufsbildungsstandard. Zunächst einmal müsse es darum gehen, so Bals, die verwirrende Regulationssituation überschaubarer zu gestalten, am besten durch Bündelung der administrativen und legislativen Kompetenzen im Bildungsbereich. Bals schlußfolgert: "... die Reform der Berufsbildungsstrukturen in der Krankenpflege ist zwar keine hinreichende, wohl aber eine notwendige Voraussetzung zur Behebung des Mangels an Krankenschwestern/-pflegern" (S.56). Dem ist sicherlich zuzustimmen. Nur darf man bei all den Forderungen nach Ausbildungsreformen nicht vergessen, daß nach wie vor institutionelle Umstrukturierungen und Veränderungen in den Pflege- und Erziehungseinrichtungen notwendig sind.

Andere Beiträge beschäftigen sich mit Fragen der Pflegewissenschaft und Akademisierung der Pflege. Maria Mischo-Kelling sieht mit Recht die Pflegewissenschaft als Grundlage professio-

neller personenbezogener Dienstleistungen und plädiert für die Etablierung der Pflegewissenschaft an deutschen Hochschulen.

In der Praxis wird dieses Thema dennoch kontrovers diskutiert: Auf der einen Seite soll Krankenpflege nicht "abgehoben" sein, sondern den Praxisbezug behalten. Ein Hochschulstudium sei nicht der richtige Weg. Auf der anderen Seite fordert man die Akademisierung des Berufsstands, insbesondere der Unterrichtskräfte und Pflegedienstleitungen, um - neben umfangreicherer Wissensvermittlung - sie mit anderen Akademikern wie Ärzten und Verwaltungskaufleuten in den Pflegeeinrichtungen "gleichzustellen".

In diesen Kontext gehört auch der Beitrag von Jutta Beier (S.164ff.), die den Studiengang der Medizinpädagogik an der Humboldt Universität in Ost-Berlin vorstellt: In der ehemaligen DDR existierte schon die Akademisierung der Lehrenden in Pflegeberufen. Hier gäbe es also Möglichkeiten, Inhalte zu übernehmen und bundeseinheitlich weiterzuentwickeln.

Neben Alten- und Krankenpflege und der Reformierung dieser Berufe wurde auch über Veränderungen im Berufsfeld "Kindererziehung" diskutiert. Christine Kupka (S.235ff.) und Jochen Dittrich (S.244ff.) reflektieren in ihren kurzen Beiträgen die Situation der Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher. Das Berufsfeld Kindererziehung kommt in diesem Reader allerdings

zu kurz. Lediglich fünf der insgesamt 27 Beiträge befassen sich mit diesem Themenfeld.

Überhaupt sind die meisten Beiträge sehr kurz gefaßt und reißen die einzelnen Fragestellungen lediglich an. Manchmal fehlen somit theoretische Ausdifferenzierungen oder praktische Beispiele. Dennoch - Veröffentlichungen zum Thema Pflegereform waren bisher eher destruktiv, weil sie über "Wehklagen" und "Defizite aufzeigen" in der Regel nicht hinausgingen. Dieses Buch dagegen ist als konstruktives und auch notwendiges Werk zu werten, das zahlreiche Anregungen zur Reformierung der personenbezogenen Dienstleistungsberufe liefert. Mit dieser Dokumentation ist zumindest ein Einblick in die aktuelle Situation und Diskussion der Bildungsreform der Berufe "pro Person" geleistet worden.

Alle, die sich weniger mit den Tätigkeitsinhalten der Pflege- und Erziehungsberufe beschäftigen, als vielmehr über den Diskussionsstand um Ausbildung und Akademisierung dieser Berufe informieren wollen, erhalten Anregungen und werden diesen Reader mit Gewinn lesen.

*Gunhild Küpper (Köln)*