

Rezensionen

Ursula Holtgrewe, Stephan Voswinkel, Gabriele Wagner (Hg.): *Anerkennung und Arbeit*, Konstanz: UVK Universitätsverlag Konstanz, 2000, ISBN 3-87940-732-0, 287 S., DM 58,- Euro 29,65

In Arbeitsgesellschaften ist eine wichtige Dimension beruflicher Arbeit die Anerkennung, die in ihr und durch sie zu erfahren ist. Um so erstaunlicher ist, dass eine anerkennungsfokussierte Analyseperspektive auf Arbeit erst in jüngster Zeit verstärkt diskutiert wird. Der vorliegende Sammelband stellt dazu einen lesenswerten Beitrag dar. Er präsentiert 13 Artikel von Autorinnen und Autoren, die als ad hoc-Gruppe auf dem Soziologiekongress in Freiburg 1998 einen Diskussionszusammenhang begonnen haben, der aus dem gemeinsamen Interesse an der Anerkennungsperspektive auf Arbeit gestiftet ist.

Als soziologische Dimension ist Anerkennung nicht neu. So beziehen sich die Beiträge mehr oder weniger explizit auf die interaktionistisch fundierte Identitätstheorie von *Mead*. Auf die Systematisierung von Anerkennungsverhältnissen durch *Honneth* wird ebenso zurückgegriffen wie auf deren Fundierung durch *Hegel* und auf die Interpretationen der Hegelschen Überlegungen durch *Habermas*, *Bourdieu* und *Benhabib*. Der Anlass aber, Anerkennung aktuell im Fokus von Arbeitsverhältnissen zu thematisieren, sind den Autoren und Autorinnen dieses Bandes die Veränderungen, denen Erwerbsarbeit unterliegt. Die meisten Beiträge gehen von der These aus, dass sich mit dem Formwandel von Arbeit - etwa infolge von Flexibilisierung, Deregulierung und Digitalisierung, die sowohl zur Restrukturierung von Organisationen als auch zu einem Strukturwandel des Arbeitsmarktes führen - die Chancen und Formen der Anerkennung durch die Arbeit verändern.

Die Folgen dieser Veränderungen werden unterschiedlich eingeschätzt. Auf der einen Seite stehen die Skeptiker, die zum Beispiel den mit steigender Arbeitslosigkeit eintretenden Verlust von Anerkennungschancen (*Hans Uske*) oder den durch die ostdeutsche Transformation eingeleiteten Entzug alter Anerkennungsmodi (*Silvia Krömmelbein*) be-

klagen. Auf der anderen Seite finden sich Optimisten, die neue Anerkennungschancen in der „Subjektivierung der Arbeit“ (99) erblicken. *Eva Senghaas-Knobloch* und *Brigitte Nagler* etwa sehen im Übergang zu „posttayloristischen Managementkonzepten“ (129) die im Taylorismus angelegten Missachtungserfahrungen entfallen.

Meist wird jedoch auf den „Doppelcharakter der Anerkennung“ (14) hingewiesen, der sich aus den derzeitigen Veränderungen ergibt: Mit der „Subjektivierung der Arbeit“ sowie mit Reorganisationen von Unternehmen etwa bei den von *Leni Beuke-ma* untersuchten Transportdienstleistern oder der Telekom (*Holtgrewe*) werden Anerkennungsgewinner und Anerkennungsverlierer ausgemacht. *Hermann Kocyba* sieht den Doppelcharakter der neu entstehenden Formen von Anerkennung darin, dass neue Managementkonzepte zwar die Achtung der Individualität an die Stelle tayloristischer Missachtung der Autonomieansprüche der Beschäftigten setzen, dass dieser Vorgang aber eingebunden bleibt in die vorhandenen Herrschaftsverhältnisse in den Betrieben und insofern einer instrumentellen Logik folgt.

Auch wenn *Kocyba* vor einem „ideologiekritischen Negativfunktionalismus“ (134) warnt, der allein die Vereinnahmung der Beschäftigten für Betriebsziele sieht, zieht sich ein ideologiekritischer Tenor durch den Sammelband, der an einigen Stellen vorschnell zu Bewertungen neuer Arbeitsverhältnisse führt, wo zunächst eine unvoreingenommene Analyse der Veränderungen angebracht erscheint. Nur in einigen Beiträgen wird etwa die Frage thematisiert, wie sich die Bedeutung der Erwerbsarbeit als zentrales Feld für Anerkennung und Identitätsbildung erklären lässt und ob auf dieser Ebene aktuelle Veränderungen überhaupt durchschlagend wirken.

Gegenüber gängigen individualisierungstheoretischen Annahmen, nach denen eine Pluralisierung von Anforderungen in der Arbeit infolge von Flexibilisierung zu einer Vervielfältigung von Anerkennungschancen und damit zu einer „Flexibilisierung der Identität“ (13) führe, nimmt *Wagner* in ihrem Beitrag eine kritische Haltung ein. Gegen die Verheißung von Neuem richtet sie den vorsichtigen

Blick darauf, wie sich organisationsstrukturelle Vorgaben überhaupt in Subjekten abbilden. *Wagner* nimmt eine interessante theoretische Weichenstellung vor, indem sie „biographische Orientierungsmuster“ (153) als Sinnverweisungszusammenhang interpretiert, der gerade durch Identität hergestellt wird. Hier gehen Deutungsmuster über gelingendes Leben und gute Arbeit ein, die Anerkennungsverhältnisse in die je konkrete Lebenspraxis übersetzen. Für zukünftige Forschung erscheint mir diese Konzeptualisierung des Zusammenhangs von Anerkennung, Identität und Arbeit vorwärts weisend zu sein, da sie deterministische Annahmen über die Wirkung von organisations- bzw. arbeitsmarktstrukturellen Veränderungen auf Anerkennungserfahrungen und Prozesse der Identitätsbildung überschreitet.

Ute Luise Fischer (Dortmund)

Alexander Roßnagel, Ina Rust, Daniela Manger (Hg.): Technik verantworten: Interdisziplinäre Beiträge zur Ingenieurpraxis; Festschrift für Hanns-Peter Ekaradt zum 65. Geburtstag, Berlin: edition sigma, 1999, ISBN 3-89404-468-3, 434 S., DM 48,-

Der übliche Stoßseufzer, der einem entfährt, wenn man schon wieder eine Festschrift auf den Tisch bekommt und lediglich mit der artigen Huldigung des Jubilars rechnet, bleibt aus, wenn man auch nur kurz das Werk durchblättert, das KollegInnen, MitarbeiterInnen und ehemalige StudentInnen dem Kasseler Bauingenieur und Ingenieursoziologen gewidmet haben. *Ekaradt* hat über zwanzig Jahre hinweg eine eigene Forschungsrichtung verfolgt, die Verantwortung für das Gelingen technischer Lösungen nicht einfach normativ und idealtypisch definiert, sondern aus sorgfältigen, empirisch gestützten Analysen der Arbeitsprozesse verschiedener Gruppen von Bauingenieuren entwickelt. Nach seinen Untersuchungen gehört es zum Kerngehalt des Ingenieurberufs, Verantwortung in zweierlei Hinsicht tragen zu können: Selbstverständlich ist die Erfüllung technischer, professioneller und rechtlicher Normen (Verantwortung erster Ordnung) - also die Regeltreue und Rollenverantwortung - auch gegenüber andersgerichteten Interessen z.B. von Kunden oder Behörden. Darüber hinaus aber muss jeder Ingenieur insbesondere bei Planungsprozessen oder - allgemeiner - bei Innovationen Entscheidungen darüber treffen, inwieweit er von dieser gesicherten

Praxis abweichen kann, um zu verantwortbaren Lösungen zu gelangen (Verantwortung zweiter Ordnung). In dieses Feld gehört als integraler Bestandteil der Ingenieurprofession auch die Reflexion über die ökologische und ökonomische Angemessenheit der herrschenden Praxis, die weder durch rechtliche noch durch politische Steuerung der technischen Entwicklung ersetzt werden kann.

Die Fruchtbarkeit des *Ekaradtschen* Ansatzes spiegelt sich in den 32 Beiträgen des Bandes wider. Im Kapitel „Ingenieur- und Techniksoziologie“ werden wesentliche Aspekte der Bauingenieurtätigkeit untersucht und die Unterschiede zu anderen Ingenieur-tätigkeiten insbesondere auf Grund des unmittelbaren Kundeneinflusses und des Unikatcharakters von Produkten der Bauindustrie herausgearbeitet, die eine dieser Branche eigentümliche Rationalität des Problemlösungsprozesses nahe legen. Die Verantwortungsdimension wird exemplarisch am Beispiel von Fehlern und Störungen und am Spannungsverhältnis von Wandlungen der Ingenieurarbeit und Anforderungen des Nachhaltigkeitskonzeptes diskutiert.

Das Titelthema wird im Kapitel „Verantwortung und Ingenieurhandeln“ vertieft. Herausgestellt wird einerseits ein Verantwortungskonzept, das sowohl auf moralische Regeln, Werte und Normen abzielt als auch auf die Kompetenz von Ingenieuren. Beide Dimensionen bestimmen das Verantwortungsbewusstsein der Profession und begründen deren Autonomieanspruch. Über den Bereich des Bauwesens hinaus führt auch der Vorschlag, Verantwortung in Präzisierung von Nachhaltigkeitsvorstellungen auf die Sozial- und Umweltverträglichkeit des gesamten Produktlebenszyklus zu erstrecken und außer über Normverfahren durch Akteurskooperationen zu sichern. Überlegungen über Spielräume und Grenzen individueller Technikbewertung stellen eine längst überfällige Verknüpfung mit dem Diskurs in den VDI-Gremien her, die bislang die „Kasseler Schule“ kaum zur Kenntnis genommen haben. Kritisiert wird, dass trotz zahlreicher Vorschläge die akademische Lehre die Herausbildung von Verantwortungskompetenz allenfalls randständig behandelt.

Anforderungen und Konzepten für eine Ingenieur-bildung, die sowohl die Veränderung in den Arbeitsprozessen reflektiert als auch explizit der Förderung von verantwortlichem Handeln dient, ist das Kapitel „Profession und professionelle Ausbildung“ gewidmet. Als diskussionswürdig wird die Frage angesehen, ob „die Ingenieure“ überhaupt als Profession angesehen werden können, denn weder verfügen sie über ein „einigermaßen homogenes

Tätigkeitsfeld“, das sie „unangefochten dominieren“ (147), noch haben sie eine Standesethik entwickelt, die in der Praxis des Ingenieurhandelns handlungsleitend ist. Speziell für Bauingenieure wird die Professionalität allerdings bei bestimmten Problemstellungen im Rahmen der Interaktion mit dem Kunden als gegeben angesehen.

Auf die auch in der nichtwissenschaftlichen Öffentlichkeit interessierende Frage, inwieweit das Recht tatsächlich steuernden Einfluss auf technische Entwicklungen nehmen kann, geht das Kapitel „Technische und rechtliche Normierungen des Ingenieurhandelns“ ein. Der zentrale Befund ist, dass das Recht und das technische Regelwerk einen Rahmen zur Verantwortungsteilung aufspannen, innerhalb dessen die Ingenieure ihre professionelle Handlungsverantwortung entfalten müssen. Die anschaulichen, spezieller auf die Bauingenieurspraxis bezogenen Kapitel „Logik des Entwurfs- und des Arbeitsprozesses“, „Besonderheiten Großer Technischer Systeme“ und „Verantwortliche Ingenieurpraxis“ ermöglichen es, die in den theoretisch orientierten Aufsätzen entwickelten Thesen auf ihre Praxisstauglichkeit zu überprüfen.

Auch wenn die im Zeitalter des PC offenbar unvermeidlichen Druckfehler manchmal stören und einige Beiträge nur einen geringen Bezug zum Thema erkennen lassen: die Festschrift ist sehr gut geeignet, der heute eher verhaltenen Ingenieursoziologie und ihrer Bedeutung für die weitere Entwicklung des Ingenieurberufs neue Impulse zu geben. Es gehört zu den Absurditäten universitärer Selbstverwaltung, dass die Gesamthochschule Kassel als Geburtstagsgeschenk die Streichung des Lehrgebietes Ingenieursoziologie am Fachbereich Bauingenieurwesen verfügt hat.

Prof. Dr.-Ing. Alexander Wittkowsky (Bremen)

Frank Meissner, Svenja Pfahl, Philipp Wotschak: Dienstleistung ohne Ende? Die Folgen der verlängerten Ladenöffnung. Mit einem Vorwort von Sebastian Herkommer, Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 22, Berlin: edition sigma, 2000, ISBN 3-89404-882-4, 239 S., DM 27,80

Die Ladenöffnungszeiten sind ein umstrittenes Thema in der öffentlichen Debatte. Es geht darum, ob der Schutz vor unsozialen Arbeitszeiten und die Sicherung synchroner sozialer Zeiten noch als wichtige gesellschaftliche Werte gelten sollen und in

welchem Maße gesetzliche Regelungen für ihren Erhalt notwendig sind. Insofern steht der Streit um die Ladenöffnung als Beispiel für „den umkämpften Charakter der Zeitstrukturen“ (*Sebastian Herkommer* im Vorwort).

Frank Meissner, Svenja Pfahl und Philipp Wotschak untersuchen im Kontext sozialwissenschaftlicher Arbeitszeitforschung, wie sich mit den verlängerten Ladenöffnungszeiten die Arbeitszeitregelungen in Betrieben des Einzelhandels verändert haben und welche Auswirkungen dies auf die berufliche und private Zeitverwendung der Beschäftigten hat. Im Vergleich der neu entstandenen Arbeitszeitmodelle werden die jeweiligen Restriktionen und Gestaltungsspielräume für die Beschäftigten ermittelt. Auf Grundlage der Befunde entwickeln die AutorInnen „Eckpunkte für eine sozialverträgliche Arbeitszeitgestaltung“ im Einzelhandel.

Theoretischer Bezugsrahmen ist das Konzept der Zeitarrangements, das auf die betriebliche Ebene bezogen im Begriff des „betrieblichen Zeitarrangements“ gefasst wird. Damit soll „das temporäre Arrangement divergierender Arbeitszeitinteressen“ bezeichnet werden (15). Im Konzept der „sozialverträglichen Arbeitszeitgestaltung“ als Zielgröße werden „die individuellen Möglichkeiten zur Zeitsouveränität mit den gesundheitlichen, sozialen und politischen Aspekten der Arbeitszeitgestaltung“ verbunden (20). Als „restriktiv“ werden dabei Arbeitszeitregelungen gewertet, die einseitig einer betriebswirtschaftlichen Logik entspringen, als „innovativ“ solche, die den Interessen der Beschäftigten entgegen kommen. Die Untersuchung der betrieblichen Arbeitszeitregelungen und -praxen wird verknüpft mit der Analyse der privaten Zeitarrangements und der Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten. Kapitelweise werden die Typen betrieblicher Zeitarrangements, die Zeitarrangements im Geschlechter- und im Betriebsvergleich abgehandelt. Das Buch endet mit Schlussfolgerungen „zur Zukunft gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik“ (203).

Empirische Grundlage der von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten und am Institut für Soziologie der Freien Universität Berlin durchgeführten Studie sind Erhebungen in 17 Betrieben des Berliner Einzelhandels. In sechs Unternehmen unterschiedlicher Vertriebsformen wurden ausführliche Fallstudien erarbeitet; zusätzlich wurden betriebsübergreifend 330 Beschäftigte standardisiert befragt. Der Lebensmitteleinzelhandel als größtes Segment der Branche wurde leider nicht einbezogen.

Es wird gezeigt, dass die Betriebe unterschiedliche arbeitszeitpolitische Strategien verfolgen und sich die Arbeitszeitinteressen der Beschäftigten nach

soziodemographischen Merkmalen und Arbeitszeitvolumen unterscheiden. Die AutorInnen kommen zu dem wichtigen Ergebnis, dass die Beschäftigten in ihrer großen Mehrheit an festen und damit planbaren Arbeitszeiten interessiert sind. Innerhalb dieses Rahmens wünschen sie sich, bei Bedarf kurzfristig eigene Interessen einbringen können. Vor diesem Hintergrund lassen sich keine „good practice“-Modelle finden, die zur Übertragung empfohlen werden könnten, jedoch Elemente von Arbeitszeitmodellen, die sich im Interesse von Beschäftigten(gruppen) kombinieren ließen.

Das Buch bietet mit seiner mannigfaltigen Empirie einen guten Einblick in die Arbeitszeitpraxis einer Branche, in der fast drei Millionen Menschen erwerbstätig sind. Am Beispiel der Zumutungen, die die Verlängerung der Ladenöffnungszeiten für die private Lebensführung der im Einzelhandel Beschäftigten gebracht hat, lässt sich zudem ausmalen, welche Folgen eine weiter voran schreitende Desynchronisierung gesellschaftlicher Zeitverwendung insgesamt zeitigen könnte. Hochgradig flexible Arbeitszeitregelungen erzwingen einen individualisierten Lebensstil im Sinne des Verzichts auf regelmäßige, soziale Aktivitäten, ohne dass dies z.B. mit attraktiven Einkommensmöglichkeiten oder Arbeitsinhalten kompensiert würde.

Zu kurz kommt im Buch der Blick auf das Entstehen der „betrieblichen Zeitarrangements“. Eher implizit ahnt die Leserin, dass die betrieblichen Interessenvertretungen angesichts der dominierenden betrieblichen Kostensenkungsstrategien arbeitspolitisch nur in sehr engen Grenzen agieren können. Vor dem Hintergrund der Branchentradition, einseitig auf die Senkung der Personalkosten und weitestgehende Flexibilisierung des Personaleinsatzes zu setzen, stellt sich jedoch die Frage, welche realen Spielräume in Betrieben für eine „sozialverträgliche Arbeitszeitgestaltung“ bestehen und ob der Blick nicht erweitert werden müsste auf die Ebene politischer Regulierung der Rahmenbedingungen für die Arbeitszeitgestaltung in Betrieben.

Eine solch umfangreiche Empirie für die Ergebnisdarstellung in den Griff zu bekommen ist nicht einfach. Textstruktur und Argumentation erschließen sich nicht immer leicht, sind mitunter redundant; der streckenweise normativ-polemische Stil wirkt in einem Forschungsbericht störend. Eine stärkere Straffung und Strukturierung hätte diesem verdienstvollen Forschungsbeitrag gut getan.

Ellen Hilf (Dortmund)

Peter Schettgen: Der alltägliche Kampf in Organisationen. Psychologische Hintergründe und Alternativen am Beispiel der japanischen Kampfkunst „Aikido“, Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, 2000, ISBN 3-531-13363-2, XIV u. 341 S., DM 68,-

Was hat das Geschehen in Organisationen mit einer fernöstlichen Kampfkunst zu tun? Wer „Aikido“ kennt, ahnt einen Zusammenhang zu Strategien der Konfliktbewältigung. Doch so leicht macht es sich der Autor - selbst 3. Dan Aikido - nicht. *Schettgen* legt keines der zahlreichen und gut verkäuflichen Konzepte zum Konfliktmanagement vor, sondern eine organisationssoziologische Betrachtung des Phänomens Kampf und eine zen-buddhistisch fundierte Herleitung der Aikido-Prinzipien als spezifischem Handlungstypus, der auf Problemlösung abzielt.

Ein Großteil der streckenweise schwer lesbaren Arbeit ist der Konzeptualisierung der Organisation als „gesellschaftliches Herrschaftsmuster“ (230) gewidmet, aus dessen Strukturiertheit sich der Kampf als alltägliches Phänomen ergibt. *Schettgen* nutzt das Organisationsmodell von *Klaus Türk*, in dem ein polit-ökonomischer Ansatz mit systemtheoretischen Bausteinen kombiniert wird. Demnach sind im Antagonismus von Kapital und Arbeit sowie im unvollständigen Zugriff der Unternehmensleitung auf die Arbeitsverausgabung Konflikte in Organisationen strukturell angelegt. Interessengegensätze führen darüber hinaus auch zwischen Organisationen und zwischen verschiedenen Akteursgruppen innerhalb von Organisationen zu Konflikten.

Im nächsten Schritt verfolgt *Schettgen* die Frage, wie sich Kampf in den mikropolitischen Arenen von Organisationen manifestiert, welche Konfliktfähigkeiten in der Interaktion zutage treten und wie in herkömmlichen Konzepten des Konfliktmanagements das Phänomen Kampf verhandelt wird. Kulturelle und historische Hintergründe gewaltsamer Konfliktaustragung führen sodann zu alternativen Konfliktregulatoren. Um diese zu beschreiben, greift *Schettgen* auf die Tradition und philosophischen Grundlagen der fernöstlichen Kampfkünste zurück. Anhand insbesondere der japanischen Kampfkunst „Aikido“ wird ein Bildungsprogramm entfaltet, das nicht nur gewaltfreie Konfliktlösung verspricht, sondern auch emanzipatorische Elemente für die praktizierenden Akteurinnen und Akteure bereit hält. Diese bestehen v.a. in der Entwicklung eines Körperbewusstseins als Grundlage für soziale Veränderungsprozesse, indem die „organisationalen Zumutungen und De-Formierungen“ (291) identifi-

ziert und redefiniert werden können. Die Körperarbeit durch Aikido, wie sie im letzten Schritt skizziert wird, befördert durch die Verkörperung von Erfahrung die Entwicklung eines „kongruenten und vitalen Selbstkonzeptes“ (319).

Schettgen folgt mit dem Organisationsmodell von Türk auch dessen herrschaftskritischer Haltung. Die „Parteinahme für das lebendige Subjekt“ (322) und förderliche Bedingungen seiner Vervollkommnung und Selbstentfaltung sind ihm ein Anliegen. Dennoch kritisiert er an der angewandten Aikido-Forschung (bisher hauptsächlich im angloamerikanischen Raum anzutreffen) deren naive Vorstellung individueller Selbstverwirklichungspotentiale. Unter dem Motto „keine Verhaltensänderung ohne Verhältnisänderung“ (222) fällt Schettgens Einschätzung der Transfermöglichkeiten der Aikido-Erfahrung in die organisationale Praxis recht kritisch aus. In der Trias von Selbst-, Team- und Organisationsentwicklung kommen zwar sowohl die Potentiale der Aikido-Praxis als auch das innere Band der zugrundegelegten Fragestellung zum Ausdruck: Individuelle Kompetenz zur Konfliktsteuerung ohne die Reibungsverluste des Kampfes. Diese müssen aber - unter der Perspektive der Organisation als Herrschaftsstruktur - dem Management insofern suspekt sein, da die Fähigkeiten zur harmonischen Interaktion einhergehen mit der Reflexion des konflikthaften Verhältnisses von Subjekt und organisationaler Umgebung mit ihren Zumutungen.

Diese im deutschsprachigen Raum bisher einzigartige wissenschaftliche Thematisierung der Potenziale des „Aikido“ für Fragen der Konfliktbewältigung und Personal- wie Organisationsentwicklung ist für die Organisationsforschung sicher eine Bereicherung. Dem Gegenstand „Aikido“ wäre es allerdings zuträglicher gewesen, anhand von konkreten Konfliktfällen aus der Unternehmenspraxis deutlich zu machen, was „Aikido“ als Praxis hierauf bezogen leisten kann. Die hauptsächlich thematisierung der Philosophie und Prinzipien des „Aikido“ hinterlässt möglicherweise bei Nicht-Geübten eher den Eindruck einer ideologiekritischen Beschwörung eines Konzeptes der Persönlichkeitsentwicklung als des in der Aikido-Praxis verankerten Wachstums durch Erfahrung.

Ute Luise Fischer (Dortmund, 1. Dan Aikido)

Sabine Pfeiffer: Dem Spürsinn auf der Spur. Subjektivierendes Arbeitshandeln an Internet-Arbeitsplätzen am Beispiel Informations-Bro-

king, München/Mering: Rainer Hampp Verlag, 1999, ISBN 3-87988-344-0, 132 S., DM 38,60

Die Frage, inwiefern Neue Technologien neue Qualifikationen und Kompetenzen erfordern oder aber zu einer weitgehenden Dequalifizierung führen, wird seit den siebziger Jahren in der Industrie- und Arbeitssoziologie gestellt. Die vorliegende Studie stellt einen Beitrag zu dieser Debatte um Taylorismus und Rationalisierung aus einer subjektorientierten Perspektive dar. Im Mittelpunkt steht das Ende der achtziger Jahre von Böhle u.a. entwickelte Konzept „Subjektivierendes Arbeitshandeln“ (Kap. 3), womit ein ganzheitliches Denken und erfahrungsgestütztes Vorgehen umschrieben ist. Dabei wird Erfahrung nicht als bloße Anhäufung von Routinen verstanden, sondern als ein kreativer, situationsgerechter Umgang mit Unwägbarkeiten. Das Konzept betont also, dass kompetentes menschliches Handeln auch in hochtechnisierten Kontexten nicht ersetzbar ist - und erteilt damit sowohl technikdeterministischen Ansätzen als auch solchen, die nur an Fachwissen und formaler Qualifikation orientiert sind, eine Absage.

Einige arbeitssoziologische Studien haben sich bereits mit der Bedeutung des Erfahrungswissens im Zusammenhang mit neuen Produktionstechnologien befasst. Der wachsende Informationstechnologie-Bereich ist bislang jedoch wenig unter der Perspektive der subjektiven Ausgestaltung des Arbeitens beleuchtet worden. Hier setzt Pfeiffers Studie an: Sie untersucht mit Information-Broking (Kap. 6) ein erst im Entstehen begriffenes, heterogenes Tätigkeitsfeld der Recherche und Dokumentation von Informationen über das Medium Internet. Gesellschaftstheoretisch soll Systemische Rationalisierung die Rahmenbedingungen von Arbeit in der entstehenden Informationsgesellschaft umreißen (Kap. 2.1). Dazu bedarf es eines neuen, von Produktionsarbeit gelösten Arbeitsbegriffs, dessen Umriss Pfeiffer durchaus eigenwillig mit Hilfe des Marxschen Entfremdungstheorems skizziert (Kap. 2.2).

Empirisches Anliegen ist die Suche nach subjektivierendem Arbeitshandeln an Internet-Arbeitsplätzen: Inwiefern gehen die hier erforderlichen Kompetenzen über ein technisches Bedienungs- und Anwendungswissen hinaus (8)? Die Sekundäranalyse und eigene Durchführung von Interviews mit Information-BrokerInnen bilden die Grundlage für die Entwicklung eines standardisierten Online-Fragebogens (Kap. 7). Die qualitative Interview-Auswertung (Kap. 9) erbringt eine erste empirische Bestätigung für das Konzept subjektivierenden Arbeitshandelns im Bereich Information-Broking:

Ganzheitlichkeit, Intuition, Nicht-Linearität, Emotionalität und Erfahrungswissen werden als wesentliche Dimensionen für das Arbeiten mit dem hochkomplexen Medium Internet festgestellt. Die quantitative Auswertung der Online-Befragung (Kap. 8 u.10), die allerdings aufgrund des Auswahlverfahrens und der Beschränkungen der Untersuchungsanlage (Magisterarbeit) keine Repräsentativität beansprucht, wirft interessante Fragestellungen für weitere Untersuchungen auf, insbesondere was die Beziehung zwischen subjektivierendem Arbeitshandeln und Berufsfeld, Art der Ausbildung, Dauer der Tätigkeit, Alter und Geschlecht betrifft.

Pfeiffers Analyse liest sich kurzweilig und originell - und ist dabei von einem gründlichen und transparenten Vorgehen und einer Sensibilität für das Datenmaterial geprägt. Ihr Verdienst liegt zweifellos in der Operationalisierung eines für Produktionsarbeit entwickelten Konzepts für den Bereich der Informations- und Wissensarbeit. Da zudem die Schneidung von Tätigkeitsfeldern und die Definiti-

on von Qualifikationen hier gerade erst im Gange ist, kann die Studie „blinde Flecken“ sichtbar machen und zur Anerkennung bislang unterschätzter Momente des Arbeitshandelns beitragen, die über einen formalisierbaren Kanon von Fachwissen hinausgehen. Leider ist der gesellschaftstheoretische Rahmen - trotz der lesenswerten Aufarbeitung industrie- und arbeitssoziologischer Debatten - nur ein Rahmen in dem Sinne, dass *Systemische Rationalisierung* und *Entfremdung* der späteren Analyse der Internet-Arbeitsplätze eher äußerlich bleiben. Hier wäre ein Fazit im Hinblick auf Bestätigungen oder aber Brüche wünschenswert gewesen. Insgesamt eröffnet der „Spürsinn“ jedoch eine anregende Lektüre für diejenigen, die den Veränderungen (und Kontinuitäten) des Arbeitens in einem zunehmend technisierten und komplizierten Umfeld auf der Spur sind.

Ulla Hendrix (Wuppertal)

Bei der Redaktion eingegangene Rezensionsexemplare

(Rezension vorbehalten) (Stand: 25. Juni 2001)

Ahrens, Daniela: Grenzen der Enträumlichung. Weltstädte, Cyberspace und transnationale Räume in der globalisierten Moderne, Opladen: Leske + Budrich, 2001, ISBN 3-8100-3080-5, 216 S., DM 44,-

Balmer, Ralph, u.a.: Innovation im Unternehmen. Leitfaden zur Selbstbewertung für KMU, Mensch-Technik-Organisation, Bd. 26, Zürich: vdf Hochschulverlag AG an der ETH Zürich, 2000, ISBN 3-7281-2710-8, Lose-Blatt-Samml., 304 S., DM 99,80

Bosch, Gerhard, Klaus Zühlke-Robinet: Der Bauarbeitsmarkt. Soziologie und Ökonomie einer Branche, Frankfurt/New York: Campus Verlag, 2000, ISBN 3-593-36597-9, 331 S., DM 54,-

Cohen, Daniel: Unsere modernen Zeiten. Wie der Mensch die Zukunft überholt, Frankfurt/New York: Campus Verlag, 2001, ISBN 3-593-36660-6, 152 S., DM 42,- EURO 21,50 [wird rezensiert]

Ducki, Antje: Diagnose gesundheitsförderlicher Arbeit. Eine Gesamtstrategie zur betrieblichen Gesundheitsanalyse, Mensch-Technik-Organisation, Bd. 25, Zürich: vdf Hochschulverlag AG an der ETH Zürich, 2000, ISBN 3-7281-2705-1, 237 S., DM 84,80

Heinz, Walter R., Hermann Kotthoff, Gerd Peter (Hg.): Soziale Räume, global players, lokale Ökonomien. Auf dem Weg in die innovative Tätigkeitsgesellschaft?, Dortmunder Beiträge zur Sozial- und Gesellschaftspolitik, Bd. 29, Münster: LIT Verlag, 2000, ISBN 3-8258-4754-3, 163 S., DM 39,80

Jung, Dörthe, Gunhild Küpper: Gender Mainstreaming und betriebliche Veränderungsprozesse, Wissenschaftliche Reihe, Bd. 134, Bielefeld: Kleine Verlag, 2001, ISBN 3-89370-348-9, 78 S., DM 19,80

- Klein-Schneider, Hartmut*: Personalplanung. Analyse und Handlungsempfehlungen, edition der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 47, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, 2001, ISBN 3-935145-19-5, 87 S., DM 16,- EURO 8,18
- Kurtz, Thomas* (Hg.): Aspekte des Berufs in der Moderne, Opladen: Leske + Budrich, 2001, ISBN 3-8100-2846-0, 337 S., DM 48,- [wird rezensiert]
- Massenbach, Kai von*: Die innere Kündigung zwischen Burnout und Hilfslosigkeit, Zürich: Orgalife, 2001, 2. veränd. Aufl., ISBN 3-9522089-1-4, 4, XVI u. 253 S., DM 42,-
- Pekruhl, Ulrich*: Partizipatives Management. Konzepte und Kulturen, Arbeit und Technik, Bd. 19, München/Mering: Rainer Hampp Verlag, 2001, ISBN 3-87988-559-1, 2 u. 302 S., DM 53,20 EURO 27,20
- Wienecke, Susanne*: Der Betrieb als Politikarena. Ein Vergleich arbeitszeitpolitischer Entscheidungsprozesse in deutschen, luxemburgischen und britischen Banken, International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik, Bd. 11, München/Mering: Rainer Hampp Verlag, 2001, ISBN 3-87988-546-X, 2 u. 249 S., DM 48,50 EURO 24,80