

Rezensionen

Meinolf Dierkes, Ariane Berthoin Antal, John Child, Ikujiro Nonaka (eds.): *Handbook of Organizational Learning and Knowledge*, Oxford/New York: Oxford University Press 2001, ISBN 0-19-829583-9, 1004 p., £ 65.00

[zeitgleich erschienen in englischer und chinesischer Sprache (Shanghai People's Publishing House), gefördert von der Gottlieb Daimler und Karl Benz Stiftung]

Ein Werk dieses Umfangs und dieser thematischen Breite verdient zunächst Anerkennung als Projekt. Es ist schon verdienstvoll, es gewagt und unternommen zu haben. Das Verdienst gebührt den Herausgebern ebenso wie den Förderern. Erst recht, wenn man sich an ein derart unüberschaubares, uferloses und eine Vielzahl von wissenschaftlichen Disziplinen auf die Probe stellendes Vorhaben macht. Zwischen Oktober 1994 und Herbst 2000 hat das Ladenburger Kolleg im Abstand von zwei Jahren über 30 ExpertInnen aus Wissenschaft, Management, Gewerkschaften, Medien und Beratung aus sechzehn Ländern, koordiniert von *Meinolf Dierkes*, zu einem Diskurs vereint, zu dem insgesamt nicht weniger als 66 Personen ihren Beitrag geleistet haben. Ein beneidenswertes Projekt und eine Erfahrung, welche die Herausgeber zur Nachahmung empfehlen (936). Es ist ihnen gelungen, daraus einen Solitär zu formen, der aus der inzwischen weiten Landschaft der Literatur zum Organisationslernen herausragt und sich doch nur als Aussichtspunkt erster Güte versteht.

Auch das sei bemerkt: Das Handbuch ist buchhandwerklich hervorragend gemacht mit allem, was dazu gehört: einem Inhaltsverzeichnis, das wirklich Ordnung in die Vielfalt bringt; einer Einführung, die diesen Namen verdient und hält, was sie verspricht: Pfade durch das Handbuch zu ebnen; einer Übersicht von Grafiken, Tabellen und Abkürzungen (letztere dankenswerter Weise kaum mehr als eine Seite) und einem Namens- und Sachregister (getrennt), deren Seitenangaben zuverlässig sind, was bei einem Werk dieses Umfangs auch in Zeiten programmgestützter Indexerstellung keineswegs selbstverständlich ist. Ein einheitliches Literaturverzeichnis gibt es in dem Handbuch nicht, es wurde als

kommentiertes Literaturverzeichnis gesondert publiziert.¹ Jeder der 43 Beiträge (inkl. Einführung) bietet jedoch einen eigenen Literaturanhang. Eine gezielte Suche ist somit über das Namensverzeichnis möglich. Eine logistische Meisterleistung ist die zweisprachige Veröffentlichung zur gleichen Zeit.

Die Herausgeber schlagen vor, sich dem Handbuch wie einem orientalischen oder chinesischen Basar zu nähern (6), d.h. sich leiten zu lassen vom eigenen Interesse und Gefallen und die Auslagen als Angebote zu verstehen, über deren Wert man sich noch verständigen muss. Sie verstehen das Handbuch daher auch nicht als etwas, was Handbücher gerne sein wollen, quasi der Weisheit letzter Schluss, sondern als Unternehmung, die Vielfalt der Perspektiven auf den Gegenstand zugänglich zu machen, Offenheit und Übersicht zu schaffen für ein Thema, das unerschöpflich scheint. Das ist ihnen gelungen und dafür gebührt ihnen Dank.

Die neunteilige Ordnung, die sie gewählt haben, leuchtet ein, weil sie die richtigen Fragen bündelt:

- Teil I versammelt "Einsichten aus den wichtigsten sozialwissenschaftlichen Disziplinen", je ein 20 bis 30 Seiten umfassendes Kapitel zu: Psychologie, Soziologie, Managementwissenschaft, Ökonomie, Anthropologie, Politikwissenschaft und Geschichtswissenschaft und ihren jeweils fachspezifischen Blick und Beitrag zum Thema. Keinen selbständigen Beitrag gibt es aus Pädagogik und Erziehungswissenschaften, so bleibt auch der gesamte Kontext der beruflichen Bildung (Berufspädagogik) unberücksichtigt, der in Form von Qualifikationen und Kompetenzen der Akteure eigentlich eine wichtige Rolle spielen müsste.
- Teil II fragt nach den "Externen Auslösern von Lernen", wobei nicht nur wie üblich Markt- und Technikentwicklung als Auslöser behandelt werden, diese sogar als letzte; das Phantomwort Globalisierung wird gar nicht erst gesondert thematisiert. Dafür stehen der Wandel sozio-ökonomi-

¹ M. Dierkes, M. Alexis, A. Berthoin Antal, B.L.T. Hedberg, P. Pawlowsky, J.M. Stopford, L. S. Tsui-Auch (2001): *The Annotated Bibliography of Organizational Learning and Knowledge Creation* 2nd ed., Berlin: edition sigma. First edition zugänglich über: <http://duplox.wz-berlin.de/old/bibliography.html>.

- scher Werte und soziale Bewegungen als Auslöser in zwei Beiträgen im Vordergrund. Dem Transformationsprozess in Mitteleuropa (Ost-Deutschland, Tschechische Republik, Polen und Ungarn) und seinen Lernimpulsen und -problemen wird ein eigenes Kapitel gewidmet.
- Teil III widmet sich den "Faktoren und Bedingungen organisationalen Lernens". *John Child und Sally J. Heavens* (308) haben die von ihnen zu Recht als überfällig angesehene Aufgabe angepackt, sich und andere zu fragen, was denn unter Lernen von Organisationen und demzufolge unter Organisation zu verstehen sei. *Silvia Gherardi und Davide Nicolini* (35) hatten in ihrer Zusammenfassung des soziologischen Beitrags zum organisationalen Lernen (Teil I) schon dankenswerte Klärung betrieben, indem sie ausgehend von einem interaktiven Organisationsbegriff Lernen als "reflexive Beteiligung" definierten und Lernen zumindest teilweise als Handlung verstehen. Leider bleiben *Child/Heavens* bei der Extension des Begriffs stehen, wonach Organisationen durch Strukturen, Regeln und Werte geprägt sind, die sich unter verschiedenen Einflüssen verändern und Lernen fördern oder behindern können. Die Intension des Begriffs Organisation, nämlich dass es sich dabei um zweckgerichtetes und -bestimmtes Zusammenwirken von Menschen handelt, die Zweckbestimmung also von zentraler Bedeutung ist, bleibt hier unberücksichtigt, obwohl sie auf *Gherardi/Nicolini* verweisen. So wird das zentrale Motiv und Bedingungsfeld von Lernen erneut nicht zum Thema gemacht. Weitere Beiträge behandeln die Auswirkungen von Erfolg und Misserfolg sowie die Rolle von Zeit und Gefühlen für Lernen.
 - Teil IV nimmt die "Akteure organisationalen Lernens" in den Blick: Individuen, Führungskräfte, Vorstände, Gewerkschaften und Berater.
 - Teil V beschäftigt sich ausführlich mit "Prozessen des Organisationslernens und der Wissensproduktion". Dabei steht zunächst das "Schaffen von Wissen" im Vordergrund und welche Medien dazu genutzt werden. Ein erneuter Versuch, diesmal von *Bo Hedberg und Rolf Wolff* (535), den Inhalt von "Organisieren, Lernen und Strategiegilden" zu fassen, bleibt ebenfalls analytisch und geht am Kern der Lernaufgabe vorbei: bessere Zweckerfüllung im Sinne der Organisationszwecke. Überaus verdienstvoll sind die folgenden Beiträge, die daran erinnern, dass Macht und Politik, Identität und Konflikt in der meist heilen Welt des Organisationslernens eine wichtige Rolle spielen. *Alfred Kieser u.a.* (598) versuchen zum
- xten Mal, Organisationen in erster Linie als verhaltensprägendes Regelwerk zu verstehen.
 - Teil VI beleuchtet das bislang unterbelichtete Feld "interorganisationalen Lernens und Wissens in einem globalen Kontext". In dieser Thematisierung erscheint denn auch Globalisierung als konkret relevanter Außenimpuls und Handlungskontext von Lernen in multinationalen Unternehmen, durch strategische Allianzen, durch (und in) internationale *joint ventures*, im Zuliefernetzwerk, überhaupt in Netzwerken unterschiedlicher Natur und Reichweiten, Weltregionen und Länder. Dass hier ganze Weltregionen (Lateinamerika, Afrika usw.) unberücksichtigt bleiben, sehen die Herausgeber selbstkritisch (934) als Manko, ist gleichwohl nachvollziehbar. Erstaunlich ist, dass Benchmarking, also systematischer Unternehmensvergleich, hier unerwähnt bleibt, obwohl die Herausgeber im Schlusskapitel (932) Benchmarking zu Recht als eine wichtige zwischenbetriebliche Lernaktivität bezeichnen, die in den 90er Jahren große Aufmerksamkeit erlangte und nach wie vor, auch im Kontext von Total Quality Management, von Bedeutung ist. Benchmarking taucht nicht einmal als Stichwort im Sachregister auf.
 - Teil VII nimmt sich die "Entwicklung von Lernpraktiken" vor und fragt, wie man Lernbedingungen schaffen und gestalten kann, welche Praktiken und Werkzeuge genutzt und wie Lernen und Wissen als "intellektuelles Kapital" gemessen werden können. Auch hier wird erziehungswissenschaftliche Kompetenz schmerzlich vermisst.
 - Teil VIII will sich mit "Lernen praktisch" befassen (*Putting learning into practice*) und versteht darunter die Beschäftigung mit integrierten Informationstechnologie-Systemen für Wissensmanagement (*Nonaka u.a.*, 827), Szenarios und ihrem Beitrag zum Organisationslernen, Lernbarrieren, Theorie von organisatorischen Transformationsprozessen, multimodalem Lernen durch staatlich festgesetzte Regeln guter Laborpraxis in der Pharmaindustrie.
 - In Teil IX schließlich ziehen die Herausgeber Schlüsse, indem sie "nachdenken über Dynamiken des (Forschungs-)Feldes Organisationslernen und Wissen und über Herausforderungen der Zukunft". Zunächst bedauern sie, dass es nicht schon weitaus mehr empirische Studien aus unterschiedlich interessierten Sichtweisen auf Organisationslernen gebe. Man stehe im Grunde erst am Anfang. Noch fehle der Blick auf das Thema von unterschiedlichen Kulturen her, unter geschlechtsspezifischen Aspekten, in Anbetracht der Rolle von Ideologien (wie der des *sharehol-*

der value). Auch die Rolle von Glück und Zufall für Lernen brauche mehr Aufmerksamkeit. Gar nicht überraschend (wie die Herausgeber vermuten, 935) ist die viel zu wenig erforschte Bedeutung von Erfahrung aus unserer Sicht. Es mag die Herausgeber selbst überrascht haben. Denn sie sind damit zu guter Letzt auf einen blinden Fleck des Handbuchs gestoßen.

Bei einem Werk dieses mächtigen Umfangs und dieser unbestreitbaren Kompetenz ist man versucht, die Lücken und Untiefen zu suchen. Eine dieser Untiefen ist die noch unsystematische Berücksichtigung des Faktors Erfahrung. Eine weitere ist das für ein Handbuch zum Organisationslernen in der Tat überraschende Fehlen von erziehungswissenschaftlichen Beiträgen. Beiträge von *Harald Geißler* sucht man vergeblich, selbst als Literaturreferenz. Als einer der renommiertesten Erziehungswissenschaftler in Deutschland hat er aber schon früh eine Brücke vom individuellen zum Organisationslernen gebaut², ohne in die "Falle des Extrapolierens von Theorien des individuellen Lernens" (932) zu tappen. Theorien und Methoden der Erwachsenenbildung hätten hier sicher eine gute Figur machen können. Dadurch wäre auch Erfahrungslernen systematischer in den Blick gekommen.

Das völlige Ausblenden der Erziehungswissenschaft schon im Eingangsbereich (und vermutlich auch im Ladenburger Kolleg) hat zu erstaunlichen Lücken geführt. So findet berufliche Bildung, die doch ein wichtiger konstitutiver Bedingungsfaktor auf allen Ebenen in Organisationen ist, praktisch keine Erwähnung. Auch die europaweite Diskussion der 90er Jahre um Qualifikation und Kompetenz hat keine Spuren hinterlassen. Das für die europäische Diskussion über die lernende Organisation wichtige und in mehreren Sprachen erschienene EUROTECNET-Bändchen³ von *Stahl/Nyhan/D'Aloja* existiert für das Handbuch nicht. Und das für die deutsche Diskussion zum Thema Lernende Organisation wichtigste Buch weit vor *Senges* Fünfter Disziplin (erst 1996 in Deutsch erschienen) von *Sattelberger*⁴ findet keine Erwähnung, den Namen sucht man vergeblich. Auch einen Bezug zum Total

2 Harald Geißler (1991): "Vom Lernen in der Organisation zum Lernen der Organisation", in: Thomas Sattelberger (Hg.): Die Lernende Organisation - Konzepte für eine neue Qualität der Unternehmensentwicklung, Wiesbaden

3 Thomas Stahl, Barry Nyhan, Piero D'Aloja (1993): Die lernende Organisation. Eine Vision der Entwicklung der Humanressourcen, Brüssel: Kommission der Europäischen Gemeinschaften

4 Thomas Sattelberger (Hg.) (1991): Die Lernende Organisation - Konzepte für eine neue Qualität der Unternehmensentwicklung, Wiesbaden

Quality Management nach EFQM, dem europäischen System zur Verbesserung von Managementqualität, das als organisationaler Lernprozess implementiert sein will, vermisst man schmerzlich. Das mag der, trotz aller Öffnungsanstrengungen, immer noch stark angelsächsisch geprägten Theorie- und Bezugswelt des *Handbook* geschuldet sein. Aber auch *Victoria Marsick*, eine der frühen amerikanischen Mütter des Begriffs "lernende Organisation" und wichtige Autorin zu allem, was mit "Lernen in der Arbeit" zu tun hat, fehlt ganz - ebenso wie ihr Hauptthema. Überhaupt: Arbeit als Bezugspunkt von Lernen scheint für das Handbuch eher zu den Nebensachen in Organisationen zu gehören. Ebenso erstaunlich ist, dass ein so qualifiziertes Unternehmens- und Berater-Netzwerk wie ECLC (European Consortium for the Learning Organisation) gänzlich unerwähnt bleibt, obwohl es seit Mitte der 90er Jahre mit seinen Konferenzen und seiner Internet-Präsenz (www.eclo.org) zur zentralen *community of practice* in diesem Feld geworden ist.

Das alles kann und soll die unbestreitbaren Verdienste dieses Handbuchs nicht schmälern. Es wird in kürzester Zeit eine Standardreferenz für die weltweite Diskussion und Forschung zum Thema Lernende Organisation sein. Und es ist zu hoffen, dass die deutsche Forschungslandschaft gebührende Notiz davon nehmen wird, ohne dass es erst übersetzt werden muss.

Dr. Hans-Werner Franz (Dortmund)

Georg Dybe, Hans Joachim Kujath: Hoffnungsträger Wirtschaftscluster. Unternehmensnetzwerke und regionale Innovationssysteme: Das Beispiel der deutschen Schienenfahrzeugindustrie, Berlin: edition sigma, 2000, ISBN 3-89404-479-9, 162 S., Euro 12,90

Hartmut Hirsch-Kreinsen, Anja Schulte (Hg.): Standortbindungen. Unternehmen zwischen Globalisierung und Regionalisierung, Berlin: edition sigma, 2000, ISBN 3-89404-480-2, 186 S., Euro 15,90

Auch in Zeiten der Globalisierung werden Aspekte von regionaler Wirtschaftspolitik untersucht und diskutiert. „Standortbindungen“ und „Hoffnungsträger Wirtschaftscluster“ sind die Zugänge zur Bedeutung der Region bei wirtschaftlichen Entscheidungen.

Georg Dybe und Hans Joachim Kujath untersuchen systematisch regionale Verflechtungen von Unternehmen der Schienenfahrzeugindustrie - mit einer empirischen Vertiefung für die Region Berlin Brandenburg. Sie beginnen mit einer ausführlichen Darstellung von theoretischen Anknüpfungen zum Clusterbegriff. In der Clusterbildung stehen Formen der zwischenbetrieblichen Zusammenarbeit im Vordergrund. Cluster werden aus verschiedenen Blickwinkeln betrachtet (Stichwort: Industrielbenszyklus). Nach Methoden und Daten (Input-Output-Analyse, Netzwerkanalysen und einem historischen Exkurs) stellen die Autoren den Strukturwandel des Clusters der Schienenfahrzeugindustrie in Deutschland dar. Anschließend werden die Cluster geographisch geordnet. Für Berlin-Brandenburg wird abschließend diskutiert, ob die Schienenfahrzeugindustrie ein geeigneter Ansatzpunkt für ein regionales Cluster ist.

Die Entwicklung der Schienenfahrzeugindustrie war in der alten Bundesrepublik durch einen weitgehend national abgeschotteten Markt geprägt (60). Durch die Deregulierung der europäischen Märkte befindet sich diese Beziehung im Umbruch; dabei zeigen sich weitgehende Rückwirkungen auf die Anbieter der Schienenfahrzeugtechnik (unterschiedliche technische Standards, Mehrsystemfähigkeit der Fahrzeuge, Kosten) und Überkapazitäten in Ost und West. Die Autoren schließen aus den regionalisierten Beziehungsstrukturen auf eine Konzentration des Schienenfahrzeugbaus in einigen wenigen Regionen, in denen - bis auf die Rhein-Ruhr-Region - nicht mehr das gesamte Spektrum der Wertschöpfungskette angeboten wird (99). In seiner Gänze ist es somit kein sich regional organisierender Cluster.

Regionale Clusterstrategien müssen die branchenspezifischen Besonderheiten berücksichtigen. Ein zentraler Punkt von Clusterstrategien besteht in der Förderung der Zusammenarbeitsbereitschaft und -fähigkeit der regionalen Akteure. Es wird konstatiert, dass sich innovative Wirtschaftskluster heute weniger aus regionalisierten Produktionszusammenhängen bilden als vielmehr aus Netzwerken der Kommunikation von Wissen (10). Die Untersuchung der Schienenfahrzeugindustrie in Berlin-Brandenburg hat als kritisches, die regionalwirtschaftliche Dynamik bremsendes Ergebnis eine vergleichsweise schwache regionale Verankerung aufgezeigt.

Einige Analysen (insbesondere zu den Beziehungsstrukturen) der Schienenfahrzeugindustrie von *Dybe/Kujath* sind schon kurz nach dem Erscheinen überholt, da u.a. ein zentrales Beziehungsnetz in einem anderen aufging (Adtranz wurde im April 2000 von DaimlerChrysler an Bombardier verkauft,

verbunden mit vielen Entlassungen und Stilllegungen), ein Netz eine der wichtigsten Töchterunternehmen verkaufte etc. Diese Entwicklung in der Schienenfahrzeugindustrie zeigt, dass sich bei Bezug auf Stromgrößen und Beziehungssysteme - wie von den Autoren als Grundlage zur Analyse benutzt - einmal gemachte Aussagen sehr schnell relativieren und so auch Cluster sich anders darstellen.

Ausgangsfrage bei *Hartmut Hirsch-Kreinsen* und *Anja Schulte* ist nicht das Cluster bzw. eine Branche, sondern der Zusammenhang zwischen internationalen Strategien und regionalen Standortbindungen von Unternehmen (7) - insbesondere Klein- und Mittelbetrieben. Die Beiträge fassen Teilergebnisse des eigenen Projektes (empirische Untersuchungsergebnisse: *Brussig, Dreher/Kinkel, Hirsch-Kreinsen/Schulte*; überarbeitete Gutachten: *Fritsch und Schamp*) und Befunde eines verwandten BMBF-Projektes (*Schmierl*) zusammen.

Hirsch-Kreinsen/Schulte kommen in ihren einleitenden Ausführungen über Standortentscheidungen zwischen Globalisierung und Regionalisierung u.a. zu dem Schluss, dass neue Formen lokaler Bindung nötig sind (12). Der Standort hat immer noch eine zentrale Bedeutung im Wettbewerb. Sie fassen zusammen, dass regionale Industriecluster in ihrer Gesamtheit für den Standorterhalt und die Aktivitäten vieler KMU von Bedeutung sind (z.B.: Agglomerationen, breite Basis von Ressourcen wie Zulieferer etc.)

Carsten Dreher und Steffen Kinkel zeigen die unterschiedliche regionale Vernetzung und internationale Absatzorientierung anhand von Daten aus der Investitionsgüterindustrie. Die gezielte Ausnutzung der Standortvorteile bietet in vielen Fällen eine Alternative zur vorschnellen Globalisierung über Kooperation, mit der aber gerade KMU immer noch Probleme haben. Die Untersuchung zeigt, dass im Ausbau der Kooperation Richtung Zulieferer z. B. wettbewerbssteigernde Effekte enthalten sind. Teilweise fehlen für Kooperationen eher technische Voraussetzungen wie Verträge, Qualifikation, Organisation und vor allem Zeit. Die Autoren fordern „Kümmerer“ für Produktionsverbände und Entscheidungshilfen für KMU.

Aus der Sicht der Wirtschaftsgeographie stellt *Eike W. Schamp* die Frage nach dem Wandel der Standortbindungen und konstatiert, dass trotz gegenläufiger Eindrücke hohe Beharrungstendenzen vorliegen. Mobil sind vor allem wachsende und größere Unternehmen (66). Die Bindung an metropolitane Zentren mit Universitäten, Forschungs- und Entwicklungszentren, öffentlicher Infrastruktur und lokalen Märkten bietet eine Vielfalt von Vorteilen,

während der Typ des regionalen, auf eine Produktlinie spezialisierten KMU zurückgeht.

Michael Fritsch gibt einen Überblick über den Stand der Forschung zur Verbesserung regionaler Innovationsbedingungen. Am Beispiel Ostdeutschlands zeigt *Martin Brussig* die Rolle von Wirtschafts- und Innovationsbeziehungen bei sozialem und ökonomischem Umbruch. *Klaus Schmierl* stellt dar, wie Standortsicherung durch Nutzung lokaler Bedingungen bei Herstellern einfacher Produkte erreicht werden kann. Maßnahmen der Standortsicherungspolitik derartiger Betriebe geben Hinweise, welche Standort-Umfeldbedingungen die Aufrechterhaltung von verlagerungsbedrohter Produktion stützen und welche Rolle die territoriale Einbettung hat (159). Zukunftsfähig scheint ein industriestruktureller Mix mit sich funktional ergänzenden Bereichen.

Aus unterschiedlicher Perspektive (industriesoziologisch, wirtschaftsgeographisch und innovationsökonomisch) wird im von *Hirsch-Kreinsen* und *Schulte* herausgegebenen Sammelband die Standortbindung in Zeiten der Globalisierung betrachtet. Leider stehen die Beiträge recht unverbunden nebeneinander, obwohl hauptsächlich Teilergebnisse eines gemeinsamen Projektes präsentiert werden.

Mit verschiedenen Zugängen wird in beiden Büchern die Bedeutung der Region für Industrieunternehmen beleuchtet. Als Fazit lässt sich ziehen: Regionale Wirtschaftspolitik hat viele Optionen und Handlungsfelder, aber begrenzte Möglichkeiten bei national und global agierenden Clustern bzw. Unternehmen.

Martina Riezler (Dortmund)

Jörg Pfeiffer: Strukturelle Integration von Umweltmanagementsystemen in gewerblichen Betrieben. Entwicklungsmöglichkeiten von Umweltmanagementsystemen, Interventionsmöglichkeiten von Interessenvertretungen und Empfehlungen für die Weiterbildung von Betriebsräten, München/Mering: Rainer Hampp Verlag, 2001, ISBN: 3-87988-614-8, 4, X u. 334 S., Euro 32,80

Die Teilnahmebereitschaft gerade kleinerer und mittlerer Unternehmen an Umweltmanagementsystemen wie EMAS II oder ISO 14001 stagniert auf niedrigem Niveau – und dies, obwohl die EG-Öko-Audit-Verordnung kürzlich u.a. deshalb novelliert wurde, um die Anzahl der validierten Unternehmen

zu erhöhen und neben Industriebetrieben auch andere Organisationen anzusprechen.

Aber auch in den Betrieben, in denen Umweltmanagementsysteme – oftmals im Verbund mit anderen Managementsystemen für Qualität, Arbeitssicherheit etc. – eingeführt wurden, sind bei weitem nicht alle damit intendierten Innovationspotentiale genutzt und ausgereizt (6). Diese ernüchternde Einschätzung macht *Jörg Pfeiffer* zum Ausgangspunkt seiner aufschlussreichen und fundierten empirischen Untersuchung über die Entwicklungsmöglichkeiten von Umweltmanagementsystemen (Kapitel 4) und ihr komplexes Verhältnis zu den Interventionsmöglichkeiten betrieblicher Interessenvertretungen (Kapitel 5). Um allerdings mit Aussicht auf Erfolg intervenieren zu können, müssen die Betriebsstrukturen selbst verändert werden (Kapitel 6). Angesichts der Erkenntnis, dass eine kompetente Betriebsratspartizipation im betrieblichen Umweltschutz auf Qualifizierungsbedarfe verweist, schließt *Pfeiffer* in seiner Dissertation Empfehlungen für die Weiterbildung von Betriebsräten an (Kapitel 7).

Ausgehend von den diagnostizierten Defiziten in der umweltschutzrelevanten Beteiligung von Betriebsrat und Belegschaften plädiert *Jörg Pfeiffer* für eine weitreichende strukturelle Integration der Umweltmanagementsysteme durch Interventionen der bislang oftmals nicht systematisch und formal eingebundenen Betriebsräte. Um die komplexen Beziehungen zwischen Betrieb, Umweltmanagementsystem, Interessenvertretung und Weiterbildung analytisch fassbar zu machen, wählt er einen nicht unproblematischen „systemischen“ Ansatz, der sowohl Verhaltensspielräume, als auch Handlungsalternativen aufzeigen hilft (12ff.).

Nach der Vorstellung und Diskussion der zugrundeliegenden theoretischen Annahmen und methodologischen sowie methodischen Vorüberlegungen werden die Beziehungen zwischen den spezifischen Umweltmanagementsystemen und den Interessenvertretungen in den einzelnen Untersuchungsbetrieben (einem Kabelwerk, einem Unternehmen der Nahrungsmittelindustrie, einem Druck- und Verlagshaus sowie einem Produzenten von Chemiefasern) beschrieben und analysiert (Kapitel 3). Dabei zeigt sich – wenig erstaunlich – in fast allen Analysedimensionen, dass der Grad der Formalisierung der Relationen zwischen Betriebsräten und Umweltmanagementsystemen die Problemwahrnehmung der Betriebsräte, ihr fachliches Wissen sowie ihre konkreten Interventionen beeinflusst.

Die Entwicklungsmöglichkeiten der strukturellen Integration von Umweltmanagementsystemen (Kapitel 4) werden durch ein komplexes Geflecht

aus kongruenten, komplementären und teilweise konträren Grundüberzeugungen und Wissensbeständen der „betriebsinternen Umwelten“ bedingt, die historisch gewachsen sowie identitätsbildend sind. Dementsprechend ergeben sich Kopplungsmöglichkeiten zwischen Umweltmanagementsystemen und betrieblichen Interessenvertretungen aus ebenso kongruenten und komplementären Erwartungen der verschiedenen betriebsinternen Umwelten einerseits und betriebsverfassungsrechtlichen Anforderungen andererseits (Kapitel 5). Um den betrieblichen Umweltschutz aus seiner prekären Position zwischen „Chefsache“ und „Expertenaufgabe“ nicht nur in den Mittelpunkt des Betriebsratsinteresses zu rücken, sondern auch um ein Instrumentarium zur Beobachtung und Kommunikation der betriebsinternen Umwelten zu entwickeln, müssen die „Selbständerungspotenziale“ der betrieblichen Interessenvertretungen stimuliert werden. Erfahrungen der Betriebsräte mit anderen Managementsystemen bieten sich hier an (Kapitel 6). Damit sind notwendige Inhalte der umweltorientierten Weiterbildung von Betriebsräten in ihrer Beziehung zu konkreten Handlungsfeldern der Interessenvertretungsarbeit direkt angesprochen (Kapitel 7).

Die aus wissenschaftlicher und praktischer Perspektive gleichermaßen lesenswerte Dissertation formuliert aus systemtheoretischer Perspektive Reformbedarf auf drei Ebenen: Zum einen sind die Entwicklungsmöglichkeiten der untersuchten Umweltmanagementsysteme bei weitem nicht ausgereizt. Zum zweiten zeigt sich, dass die Interessenvertretungen ihrerseits noch Partizipationspotentiale nutzen können, um den betrieblichen Umweltschutz voranzutreiben. Dazu müssen die Betriebsräte sich ihrer Rolle und ihrer Möglichkeiten bewusst werden und sich intern entsprechend restrukturieren. Handlungstheoretisch begründete Probleme und Blockaden seitens der relevanten Akteure bleiben aufgrund der gewählten „systemischen“ Perspektive dabei allerdings unterbelichtet. Zum dritten muss eine sach- und fachadäquate betriebsratsorientierte Weiterbildung den beiden erstgenannten Problemkomplexen Rechnung tragen. Bleibt zu hoffen, dass die Analyse und daraus abgeleiteten Empfehlungen Gehör bei allen relevanten Akteuren und betriebsinternen Umwelten finden.

Guido Lauen (Köln)

G. Günter Voß, Margit Wehrich (Hg.): Tagaus - tagein. Neue Beiträge zur Soziologie Alltäglicher Lebensführung, Arbeit und Leben

im Umbruch. Schriftenreihe zur subjektorientierten Soziologie der Arbeit und der Arbeitsgesellschaft, Bd. 1, München/Mering: Rainer Hampp Verlag, 2001, ISBN 3-87988-538-9, 268 S., Euro 24,80

Heide Mertens: Das Ganze der Arbeit. Lokale Ansätze für ein bedürfnisorientiertes Wirtschaften - Neue Arbeit für Köln-Mülheim, Schriftenreihe Konzepte/Materialien der Stiftung Fraueninitiative Köln, Bd. 1, Neu-Ulm: AG SPAK Bücher, 2001, ISBN 3-930830-24-8, 208 S., Euro 11,50

Zwei in ihren ressourcenbezogenen Voraussetzungen sehr ungleiche Veröffentlichungen zu der gleichen Thematik sollen im Zusammenhang besprochen werden. Thema ist die alltägliche Lebensführung und die Subjektivierung von Arbeit.

Das Buch von *G. Günter Voß und Margit Wehrich* diskutiert die Ergebnisse einer fast 10-jährigen Förderung (1986 – 1996) als SFB 333 der DFG. Dieser teilt sich in eine bayerische und eine sächsische Phase und hat in dieser Zeit bundesweit die industrie- und arbeitssoziologische Diskussion um die Arbeit der Zukunft beeinflusst und bereichert, allerdings auch sehr kontrovers diskutierte Paradigmen, wie das des „Arbeitskraftunternehmers“, hervorgebracht. Es ist der Band 1 einer neuen, von *Voß* herausgegebenen Schriftenreihe zum Themenfeld Wandel der Arbeit und der Arbeitsgesellschaft.

Das Buch von *Heide Mertens* ist Ergebnis einer wesentlich kürzeren Förderphase – nämlich eines Jahresstipendiums der Stiftung Fraueninitiative. Es betrachtet sich mehr als eine empirische Fallanalyse der ganzen Arbeit am Beispiel von Haushalten in Köln-Mülheim mit doch sehr grundsätzlichen, und damit allgemeinen, Erkenntnissen um eine Neuordnung von Arbeit und Ökonomie. Es ist der Band 1 einer von der Stiftung unter dem Vorsitz von *Carola Möller* herausgegebenen neuen Schriftenreihe, die Raum für kreatives feministisches Denken auf dem Feld bedürfnisorientierten, solidarischen Wirtschaftens und Arbeitens geben soll.

Der von *Voß/Wehrich* herausgegebene Sammelband vereint „neue Beiträge zur Soziologie der alltäglichen Lebensführung“ als Ergebnis einer Tagung in München, die das Ziel hatte, „die inzwischen recht ansehnliche sozialwissenschaftliche Lebensführungsforschung in Deutschland weiter“ (12) zu befördern. Diese ging aus von einer berufssoziologisch orientierten Forschungsgruppe um *K. M. Bolte*. Die mehr strukturelle Behandlung der gesellschaftlichen Arbeitsteilung wurde zunächst ergänzt, zunehmend aber abgelöst durch eine auf den Le-

benszusammenhang zielende Orientierung auf die „alltägliche Lebensführung“. Es ist nicht zuletzt das Verdienst von *Voß*, diesen Ansatz über die Jahre stabilisiert, unter Einbeziehung der deutschen Einigung erweitert und schließlich für weitere Disziplinen anschlussfähig formuliert zu haben. Dies demonstriert der vorliegende Band, der neuen Schriftenreihe gebührt deshalb Beachtung.

Die vorsichtigen Erweiterungen beziehen sich auf die familiale Lebensführung (*Kerstin Jürgens*), die kindliche Lebensführung (*Dieter Kirchhöfer*), die Lebensführung in der Arbeitslosigkeit (*Jens Luedtke*), beide Beiträge vor allem unter dem Aspekt der zeitlichen Strukturierung des alltäglichen Handelns. Neben diesen immanenten Erweiterungen gesellen sich solche disziplinärer Natur, wie der Zusammenhang von Lebensführungs- und Lebenslagekonzept (*Corinna Barkholdt*), Lebensführung und Selbstsozialisation in der Jugendforschung (*Andreas Lange*) bzw. im Sozialisationsprozess (*Ursula Nissen*) sowie alltägliche Lebensführung und Handlungspsychologie (*Hartmut J. Zeiher*). Schließlich weist *Frank Kleemann* auf die gleichgewichtige gegenseitige Beeinflussung von alltäglicher Lebensführung und (Tele-) Arbeit hin und die sich daraus ergebenden neuen individuellen Gestaltungsmöglichkeiten, in Absetzung zum Verständnis eines quasi institutionalisierten komplexen Handlungsmodus, wie ihn *Voß* noch einmal abschließend skizziert.

Die aus (vermeintlichen) theoretischen Defiziten herrührende mangelnde empirische Rekonstruktion der „Arrangement der Arrangements“ (*Voß* 208) versuchen abschließend die Mitherausgeberin *Margit Wehrich* sowie *Michael Schmid* zu beheben. *Wehrich* empfiehlt, von der bei *Voß* zunehmend angelegten systemtheoretischen Orientierung auf eine handlungstheoretische umzuschalten, die die Mikroebene der alltäglichen Entscheidungssituationen und Makroebene der aggregierten Entscheidungsregeln wieder in einen sinnvollen Zusammenhang bringen kann. Sie schlägt die Logik der Handlungswahl nach *Coleman* vor. Im gleichen Sinne macht *Schmid* in seinem abschließenden „Verriss“ der normativen Grundlagen des Konzeptes der alltäglichen Lebensführung und seiner empiristischen Auslegung die *Rational-Choice*-Theorie in der Fortentwicklung von *H. Esser* stark.

Ob die Forschungskonzeption der alltäglichen Lebensführung diesen theoretischen Spagat zwischen System- und Spieltheorie überleben wird, muss bezweifelt werden. Das schmälert nicht die Verdienste dieses wichtigen Ansatzes, stimmt aber doch nachdenklich - zumal die vielfachen Angebote

z.B. der phänomenologischen Philosophie und Soziologie der Arbeit und des Wissens kaum berücksichtigt werden, Angebote, ohne die z.B. die zur Kenntnis genommenen französischen Soziologen von *Foucault* bis *Bourdieu* nicht so wären, wie sie sind.

Die normative Orientierung am „guten Leben“ zeichnet auch das Buch von *Heide Mertens*, allerdings ohne Selbstzweifel, aus. Hier geht es nicht so sehr um Theorie oder wissenschaftsdisziplinäre Anschlussfähigkeit, sondern um politische Gestaltung im lokalen Bereich als Ansatzpunkt für eine Umgestaltung unsere Strukturen des Wirtschaftens. *Mertens* will wieder da hin, wo *Voß* u.a. hergekommen sind, zu einer politischen Ökonomie der Arbeit, die die grundlegenden Probleme des gegenwärtigen Umbruchs unser Wirtschafts- und Arbeitsgesellschaft angeht. „Die These der hier vorgelegten empirischen Studie ist, dass ... die unbezahlt erbrachten Eigenleistungen der Mitglieder von Haushalten untereinander einen wesentlichen Beitrag zur sozialen Sicherheit und der Schaffung von Wohlstand leisten. Diese nach wie vor überwiegend von Frauen ... erbrachte Arbeit zur täglichen Versorgung, in der Subsistenzlandwirtschaft und in lokaler Selbsthilfe und Tausch ist für das tägliche Überleben genauso wichtig, wie das in abhängiger Lohnarbeit oder selbständiger Arbeit erwirtschaftete monetäre Einkommen.“ (14).

Mertens Fall ist Köln-Mülheim, dort wo Harald Schmidt seine nächtliche Show produziert, eine ehemalige Arbeiterstadt, die heute durch „großflächige Industriebrachen und Arbeitslosigkeit geprägt“ (13) ist. Von 40.000 Einwohner/innen sind 20% der Erwerbsbevölkerung ohne Arbeit, 11% beziehen Sozialhilfe, jede/r Dritte hat keinen deutschen Pass. Es geht *Mertens* um die neue Arbeit, die sich aus der alten, nicht mehr ausreichend vorhandenen Erwerbsarbeit auf familialer, verwandtschaftlicher Grundlage herausbildet, nicht als Ersatz, sondern als Erweiterung, wie sich an dem hohen Engagement gerade der berufstätigen Frauen an ergänzender Netzwerkarbeit zeigen lässt.

Wie organisieren Haushalte ihren Alltag in einem Stadtteil wie Mülheim, ist eine der Leitfragen der Untersuchung in 20 Haushalten, und sie zeigt ein farbiges Bild der einzelnen Haushaltstypen. Ein Zusammenhang von Erwerbstätigkeit der Frauen und Entleerung der Haushalte ist im vorliegenden Fall nicht festzustellen, ebenso bestätigt sich nicht die These, „dass mehr Eigenarbeit oder Selbsthilfe betrieben wird, wo Einkommen aus Erwerbsarbeit fehlt“ (103). Dies scheint ein wichtiger Ansatzpunkt der Mobilisierung für neue Formen der Arbeit, der

erweiterten Kommunikation im Stadtteil, der Werteveränderung zu den umgebenden Dingen, der Verantwortungsbereitschaft für gemeinsames Eigenes. Eine Veränderung der gemeinsamen Zeitstrukturen müssen hinzukommen, die unsichtbare Arbeit muss sichtbar gemacht werden, insgesamt ein langfristiger Prozess der Umorientierung und Umbewertung von Arbeit.

Wenn auch die Autorin primär über ihre normativ-politische Orientierung wesentliche Perspektive für die Untersuchung gewinnt, die vom Leser/von der Leserin so nicht geteilt werden braucht, zeigt sie doch überzeugend, wie man (frau) mit relativ bescheidenen Mitteln eine professionell verfahrenere Situation durch eine Horizonterweiterung ins Politisch-Praktische klären und reinigen kann, einen

Schritt, zu dem sich professionalisierte Sozialforschung offensichtlich immer weniger in die Lage versetzt, obwohl Soziologie und Sozialpolitik einen Zusammenhang darstellen, ohne die sich beide nicht so hätte entwickeln können, wie sie es getan haben. Der Zusammenhang ist lebenswichtig für beide, und bietet Chancen, wie die konkrete Arbeit von *Mertens* herausgearbeitet hat. Diese wird in einem abschließend dokumentierten Gespräch zwischen der Autorin, *Carola Möller*, *Ulla Peters* und *Irina Vellay* noch auf eine internationale Plattform gebracht (Deutschland, England, USA) und gewinnt hierüber eine globale Perspektive.

Dr. Gerd Peter (Dortmund)

Replik zur Besprechung des Buches Klaus Türk: Bilder der Arbeit. Eine ikonografische Anthologie. Wiesbaden 2000 durch Thomas Loer in Heft 1/2002 der Zeitschrift „Arbeit“.

Von Inhalt und Darstellung des Buches mag man ja halten, was man will und auch dafür, dass der Rezensent seinen Leserinnen und Leser jegliche nutzbare Informationen über den Inhalt des Buches vorenthält, mag er seine Gründe haben – aber die Unzufriedenheit mit dem Text sollte nicht auf die Wertung der technischen Ausstattung ausstrahlen. Denn keineswegs handelt es sich weitgehend um kleine Abbildungen von schlechter Qualität. Deshalb hier eine kurze Richtigstellung:

424 Abbildungen – also weit mehr als jeder übliche Bildband überhaupt nur insgesamt enthält – haben eine in Bildbänden gebräuchliche Kantenlänge von mindestens 10 cm; genauer: 230 Bilder haben 10 cm, 140 Bilder 14 cm, 37 Bilder 17 cm, 7 Bilder 19 cm, 2 Bilder 22 cm und 8 Bilder sind doppelseitig mit 35-37 cm Breite (!) reproduziert worden. Der überwiegende Teil des Restes hat Spaltenbreite (6,8 cm). Man kann den Rest (ca. 1.000 !!) ja angesichts des niedrigen Preises des Bandes als Geschenk auffassen, und einem geschenkten Gaul...

Die Qualität der Abbildungen wurde von Museen und aufgenommenen zeitgenössischen Künstlern als sehr gut bewertet, mehr als 50 weitere Zuschriften äußern sich lobend. Im Unterschied zu dem überwiegenden Teil von Bildbänden sind die Farbabbildungen nicht übersättigt (also nicht gegenüber dem Original zu bunt) und auch nicht mit zuviel Rot, wie sonst üblich, gedruckt. Der gesamte Druck ist völlig frei von einem durchgehenden Farbstich, ist farbneutral, wie man bei einer schnellen Durchsicht leicht feststellen kann. Einziges Manko: bei einem Teil der Auflage hat die Druckerei bei 2 bis 3 Druckbögen etwas zu wenig schwarze Farbe gefahren. Im Übrigen enthält der Band erstmals u.a. den kompletten Borsig-Zyklus von Paul Meyerheim in Farbe, den kompletten Benton-Zyklus sowie ebenfalls erstmals in Deutschland die Farbproduktion sämtlicher Aufnahmen des Zyklus „Shipbuilding on the Clyde“ von Stanley Spencer, von zwei doppelseitigen Abbildungen der Ford-Fresken von Rivera und ähnlichen Highlights gar nicht zu sprechen.

Klaus Türk

Bei der Redaktion eingegangene Rezensionsexemplare

(Rezension vorbehalten)

- Becke, Guido*: Wandel betrieblicher Rationalisierungsmuster durch Mitarbeiterbeteiligung. Eine figurationssoziologische Fallstudie aus dem Dienstleistungsbereich, Untersuchungen der Sozialforschungsstelle Dortmund, Frankfurt/New York: Campus Verlag, 2002, ISBN 3-593-37045-X, 315 S., Euro 41,10
- Eberwein, Wilhelm, Jochen Tholen, Joachim Schuster*: The Europeanisation of Industrial Relations. National and European processes in Germany, UK, Italy and France, Aldershot: Ashgate Pbl., 2002, ISBN 0-7546-1892-7, x a. 178 p., £ 39.95
- Flecker, Jörg, Ulrike Papouschek, Thomas Riesenecker-Caba* (Hg.): Herausforderungen der Arbeitswelt. Beiträge zu neuen Arbeitsformen, Geschlecht, Informationstechnik, München/Mering: Rainer Hampp Verlag, 2001, ISBN 3-87988-606-7, 201 S., Euro 22,70
- Frerichs, Petra, Heike Wiemert*: „Ich gebe, damit Du gibst“. Frauennetzwerke - strategisch, reziprok, exklusiv, Soziale Chancen, Bd. 2, Opladen: Leske + Budrich, 2002, ISBN 3-8100-3473-8, 200 S., Euro 14,80
- Ganz, Walter* (Hg.): Personal- und Organisationsentwicklung heute. Ergebnisse einer Befragung deutscher Unternehmen, Stuttgart: IAO Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation, 2002, ISBN 3-8167-6078-3, 71 S., Euro 35,00
- Heinz, Walter R., Hermann Kotthoff, Gerd Peter* (Hg.): Lernen in der Wissensgesellschaft, Dortmunder Beiträge zur Sozial- und Gesellschaftspolitik, Bd. 37, Münster: LIT Verlag, 2002, ISBN 3-8258-6018-3, 105 S., Euro 17,90 [wird rezensiert]
- Hielscher, Volker*: Personalpolitik im Experten-Engpaß. Betriebliche Strategien zwischen Marktabhängigkeit und Eigenverantwortung, Berlin: edition sigma, 2002, ISBN 3-89404-493-4, 124 S., Euro 14,90
- Hörning, Karl H.*: Experten des Alltags. Die Wiederentdeckung des praktischen Wissens, Weilerswist: Velbrück Wissenschaft, 2001, ISBN 3-934730-33-7, 267 S., Euro 29,50 [wird rezensiert]
- Hoff, Andreas*: Vertrauensarbeitszeit: einfach flexibel arbeiten, Wiesbaden: Gabler Verlag, 2002, ISBN 3-409-11846-2, 199 S., Euro 37,00
- Janning, Frank*, unter Mitarbeit von Stefan Kühl, Gerd Kullmann, Beate Dauer, Eckhard Dittrich: Abschied von der Hierarchie? Dezentralisierung in mittelständischen Unternehmen, München/Mering: Rainer Hampp Verlag, 2002, ISBN 3-87988-660-1, 324 S., Euro 29,80
- Kruse, Jan*: Geschichte der Arbeit und Arbeit als Geschichte, Schriftenreihe der Evangelischen Fachhochschule Freiburg, Bd. 19, Münster/Hamburg/London: LIT Verlag, 2002, ISBN 3-8258-5809-X, 4, vi u. 197 S., Euro 10,90
- Kühl, Stefan, Petra Strodtholz* (Hg.): Methoden der Organisationsforschung. Ein Handbuch, rowohlt's enzyklopädie 55647, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, 2002, ISBN 3-499-55647-2, 442 S., Euro 17,90
- Lehmkuhl, Kirsten*: Unbewusstes bewusst machen. Selbstreflexive Kompetenz und neue Arbeitsorganisation, Hamburg: VSA-Verlag, 2002, ISBN 3-87975-851-4, 409 S., Euro 24,80

- Lüthy, Werner, Eugen Voit, Theo Wehner* (Hg.): Wissensmanagement - Praxis. Einführung, Handlungsfelder und Fallbeispiele, Mensch-Technik-Organisation, Bd. 31, Zürich: vdf Hochschulverlag AG an der ETH Zürich, 2002, ISBN 3-7281-2821-X, VIII u. 286 S., Euro 41,50 CHF 58,00 [wird rezensiert]
- Martens, Helmut, Gerd Peter, Frieder O. Wolf* (Hg.): Zwischen Selbstbestimmung und Selbstaussbeutung. Gesellschaftlicher Umbruch und neue Arbeit, Frankfurt/New York: Campus Verlag, 2002, ISBN 3-593-36844-7, 263 S., Euro 30,80
- Martin, Albert, Werner Nienhäuser* (Hg.): Neue Formen der Beschäftigung - neue Personalpolitik? Zeitschrift für Personalforschung, SB 2002, München/Mering: Rainer Hampp Verlag, 2002, ISBN 3-87988-667-9 ISSN 0179-6437, 4, iv u. 272 S., Euro 27,80
- Matuschek, Ingo, Annette Henninger, Frank Kleemann* (Hg.): Neue Medien im Arbeitsalltag. Empirische Befunde - Gestaltungskonzepte - Theoretische Perspektiven, Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, 2002, ISBN 3-531-13675-5, 294 S., Euro 29,00
- Promberger, Markus, u.a.*: Hochflexible Arbeitszeiten in der Industrie. Chancen, Risiken und Grenzen für Beschäftigte, Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 35, Berlin: edition sigma, 2002, ISBN 3-89404-895-6, 186 S., Euro 14,90
- Schauf, Malcolm*: Telemanagement. Telearbeit als Managementproblem, München/Mering: Rainer Hampp Verlag, 2002, ISBN 3-87988-652-0, XVIII u. 261 S., Euro 34,80
- Schenck, Ulrich*: Flexibilisierung betrieblicher Arbeitsmärkte. Fallstudien strategischer Nutzung der Zeitarbeit, München/Mering: Rainer Hampp Verlag, 2002, ISBN 3-87988-656-3, 2 u. 252 S., Euro 27,80 [wird rezensiert]
- Wassermann, Wolfram*: Betriebsräte. Akteure für Demokratie in der Arbeitswelt. Mit einem Vorwort von Gerhard Leminsky, Münster: Westfälisches Dampfboot, 2002, ISBN 3-89691-523-1, 262 S., Euro 24,80 [wird rezensiert]