

schen Alterungs- noch mit Dequalifikationsprozessen zusammenhängt. Vielmehr sind zwei Einflüsse entscheidend: (1.) die Gestaltung des Aufgabenbereiches, die sich als qualifikatorische und gesundheitliche Sackgasse erweisen kann, und (2.) die Zuweisung zu solchen Arbeitsplätzen nach bestimmten Merkmalen von Arbeitskräften (111).

Die Aufarbeitung dieser Problematik insbesondere bei *Zimmermann* und *Viebrok* erweitert die Diskussion der Flexibilisierung der Arbeitszeit um eine Dimension. *Zimmermann* schlägt vor, mittels Arbeitszeitmodellen Strategien zu entwickeln, die eine lebensphasenorientierte, strukturierte Lebensarbeitszeit ermöglichen. Die Lebensarbeitszeitperspektive löst die Arbeitszeitgestaltung nach arbeitstäglichen und -wöchentlichen Modellen ab. Sie orientiert sich an einem „Gesamtkonzept von Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit in Ausrichtung an lebenszyklisch unterschiedlichen Zeitbedürfnissen und -interessen“ (127). *Viebrok* knüpft an diesen Beitrag an und untersucht die finanzielle Tauglichkeit bzw. praktische Realisierbarkeit der vorgeschlagenen Arbeitszeitmodelle.

*Behrens* zeichnet einen theoretischen Rahmen auf, der das komplexe Problem auf der Ebene des biographischen Verlaufs der Erwerbsspersonen als einen einerseits historisch-soziologisch, andererseits entscheidungstheoretisch geleiteten Prozess darstellt. Darüber hinaus erörtert er ausführlich das Forschungsdesign, insbesondere die methodische und konzeptionelle Grundlage.

Der Band richtet sich an sozial-, arbeits- und tarifpolitisch interessierte Personen und Organisationen. Die diesen Beiträgen zugrunde liegenden Befunde zu betrieblichen Altersstrukturen stellen eine neue Information für die befragten Betriebe dar (62). Altersstrukturveränderungen in Zusammenhang mit dem Berufsleben scheinen bisher wenig Aufmerksamkeit bekommen zu haben (116). Zwar wurden in der Studie von *Morschhäuser* „...Tätigkeitsfelder, in denen ganz überwiegend Männer beschäftigt sind“ (30), untersucht; dennoch ist schade, daß die Geschlechtsspezifität nicht berücksichtigt wurde, denn die Literatur zu Arbeitsmarktsegmentation und -segregation, Frauenbeschäftigung und Lebenslauforschung lassen geschlechtsspezifische Unterschiede auch in dieser Frage mindestens stark vermuten.

Dipl.-Soz. Faith Dasko (Köln)

(Versuch einer) Rezension zu:

*Susanne Weber: Organisationsentwicklung und Frauenförderung. Eine empirische Untersuchung in drei Organisationstypen der privaten Wirtschaft, Königsstein/Taunus: Ulrike Helmer Verlag, 1998 (zugl. Diss. Universität Frankfurt/M 1997), ISBN 3-927164-63-1, 310 S., DM 42,-*

Ein Buch aus dem Ulrike Helmer Verlag macht immer neugierig, weil hier schon öfter wichtige Themen in noch ungewohnter Perspektive aufgegriffen worden sind; obwohl im Rezensieren nicht ungeübt, bereitet dieses Buch der Rezensentin jedoch Schwierigkeiten. Zunächst segelt es unter falscher Flagge, was Titel und Untertitel betrifft. Dieses Buch handelt weder von Organisationsentwicklung und Frauenförderung, noch berichtet es über eine empirische Untersuchung. Vielmehr geht es darum, das Foucault'sche Konzept des Wissens und der Machtbildung durch Wissen anzuwenden auf zentrale Diskurselemente, die nach Meinung der Autorin sowohl im Konzept der „Organisationsentwicklung“ wie auch der „Frauenförderung“ auffindbar sind und sich zu Aussagenkomplexen verdichten lassen, die den Diskussionsrahmen für die Thematik - meist noch undurchschaut - vorgeben. Hierin lässt sich auch ein Interesse an Kritik und Aufklärung erkennen, und die Autorin gibt an verschiedenen Stellen zu verstehen, dass sie sich von der Aufklärungspädagogik *Paolo Freires* angeregt fühlt.

Hier beginnen aber auch die Probleme. Als zentrales Bild der Frauenförderdiskussion in der Bundesrepublik wird die „Mutter“ ausgemacht, da die Frauenförderung in der Bundesrepublik vom Gedanken der „Vereinbarkeitsförderung“ dominiert sei (eine nicht unwidersprochen gebliebene Aussage, die von der Autorin ohne weitere Nachprüfung als Tatsache übernommen wird), und kurz gefasst die These vertreten, dass insbesondere in konservativen Diskursen zum Thema „Familie und Mütterlichkeit“ sich eine Fülle von Bildern entfalten, die auch in der Konzeption der Organisationsentwicklung anzutreffen seien: „Autonomie“, „Gruppe“ und „Entwicklung des Selbst“ macht sie in einer nicht uninteressanten Argumentation als solche Diskurselemente aus. Allerdings gewinnt m.E. die Argumentation an einigen Stellen absurde Züge, wenn z.B. der Mutter im Privathaushalt die gleichen „Selbststeuerungselemente“

und das gleiche „Entrepreneurium“ zugesprochen werden wie den Arbeitskräften in Konzepten der sich selbst steuernden Organisation, die von der Autorin in sehr selektivem Literaturbezug dargestellt werden.

Im zweiten Teil der Untersuchung wird die so gewonnene Untersuchungsperspektive exemplarisch auf sechs Betriebe angewandt, in denen die Autorin Interviews zur Thematik durchgeführt hat; der Interviewleitfaden ist nicht abgedruckt. Die methodischen Ausführungen beschränken sich auf eher allgemeine Erläuterungen zur „grounded theory“ (Strauss) und zur „dichten Beschreibung“ (Geertz) und geben nur Auskunft darüber, dass die Auswertung „nicht interpretativ auf der Ebene der individuellen Aussagen (erfolgte), sondern im Sinne des „kulturellen Textes“ auf der Ebene der Gesamtorganisation. ... Das Interviewmaterial wurde nicht auf seine interviewimmanente Interpretierbarkeit hin ausgewählt, sondern daraufhin, die Organisationspraxis deutlich zu machen und damit die Verfahrensweisen des Wissens in der Organisation zu zeigen“. (143 f.)

Die Ergebnispräsentation erfolgt in der Weise, dass von den sechs Unternehmen drei ausgewählt wurden, die der Autorin im Rahmen der von ihr gewählten Typik („Bürokratie“, „Clan“, „Markt“) „typisch“ erschienen. Innerhalb des jeweiligen Typs werden „Collagen“ präsentiert, die Texte aus den Interviews, aus der wissenschaftlichen und politischen Literatur zum Thema sowie von der Autorin selbst in einer Weise zusammenfügen, die die Autorin mit *Welsch* als „Intertextualität“ verstanden wissen will, indem die Texte sich wechselseitig kommentieren, durchdringen, erweitern und irritieren sollen (147 f.). In der Tat gelingen hier an manchen Stellen originelle Zusammenstellungen, die blitzlichtartig Elemente des herrschenden Diskurses enthüllen mögen. Insgesamt gehen aber Faktenbehauptungen und interpretative Elemente recht wüst durcheinander, Leserinnen und Leser können staunen, aber nicht nachprüfen, und besonders befremdend ist, dass die Autorin zumindest in einer der drei Fallstudien Grundregeln der Anonymisierung von Unternehmen und einzelnen Personen missachtet.

Das Buch endet mit der Angabe von Forschungs- und Reflexionsebenen, die sich allesamt auf diskursanalytische Fragestellungen beziehen, also eine Weiterführung der Bemühungen um die „Archäologie des Wissens“ in diesem Themenbereich, und zeigt m.E. einmal mehr, daß die Autorin für reale

Prozesse der Geschlechterpolitik in Organisationen kein Interesse hat. Dabei hätte in der Verbindung der Analyse von Strukturen und Diskursen eine große Chance gelegen.

*Prof. Dr. Ursula Müller (Bielefeld)*