

*Bieber* und *Rumpel* beleuchten anschließend das Wechselspiel zwischen intra- und interorganisationalen Faktoren und dessen Relevanz für den Erfolg vertikaler Kooperationen. Sie führen aus, dass der Erfolg auch davon abhängt, „inwieweit es gelingt, den Schritt von traditionellen zu neuen Kooperationsformen zu gehen“ (89). *Regina Buhr* nutzt einen organisationskulturellen Ansatz, um ein Bild über die Kooperationsbeziehung der beiden genannten Unternehmen zu geben. Es wird deutlich, dass kulturelle Nähe in Form ähnlicher Organisationskulturen vertrauensförderlich wirkt. Allerdings gefährden Verschrankungs- und Personalabbaustrategien den erzielten Kooperationserfolg. *Möll* und *Heike Jacobsen* thematisieren Wissensarbeit als Medium vertikaler Kooperation. Von Interesse ist, ob und wie unternehmensübergreifendes Warengruppenmanagement, das – von Industrieseite betrachtet – explizit Bezug auf das Kundenwissen des Handels nimmt, die Kooperation zwischen Industrie und Handel verändert. Es wird sehr anschaulich auf der Basis von Interviewpassagen gezeigt, dass sich trotz des gemeinsamen Bezugs auf Kundendaten keine neuartige vertrauensbasierte Kooperation entwickelt – ein Ergebnis, das konträr zu den Ausführungen von *Christian Schick* (247ff.) steht. Vielmehr treten neben die zuvor vorherrschende Austauschlogik über Preise und Konditionen wissenschaftliche Formen der Handlungsabstimmung. *Reinhard Herges* beschreibt die Kooperation zwischen den beiden untersuchten Unternehmen als Beispiel eines erfolgreichen Change Managements. Als zentrale Erkenntnis und Herausforderung vernetzter Wertschöpfungspartnerschaften sieht er, „den bislang nur in die Kunden-Lieferanten-Beziehung eingeschriebenen *Dienstleistungsgedanken* auch auf die internen Prozesse zu übertragen“ (226). Dafür bedarf es gar nicht unbedingt neuester Technik, sondern des Engagements der Unternehmen und deren MitarbeiterInnen, transparenter Prozesse, kundenorientierter Kooperationskulturen und nicht zuletzt unternehmensübergreifender Qualifizierungsmaßnahmen für die beteiligten Akteure. (265). *Stefan Naevecke* thematisiert den Beitrag von Kompetenzentwicklung, Karriere- und Personalplanung für den Verlauf vertikaler Kooperation. So führt der Wechsel zu neuen Formen der Arbeitsorganisation in den beteiligten Betrieben sowohl beim Leitungspersonal als auch bei den Beschäftigten auf der operativen Ebene erst einmal zu Verunsicherung, da neue Formen unternehmensübergreifender Kooperation sowohl auf horizontaler wie auf vertikaler Ebene die Anforderungen an Kommunikation anwachsen lassen. Funktionsintegration und Aufgabenerweiterung beinhalten zudem „neben einer arbeitsinhaltlichen Anreicherung ... eben auch das, was die Begriffe

bereits anzeigen: ein mehr an Leistungsabforderung“ (318). Auf der Seite der Beschäftigten kann dies zur Spaltung der Belegschaft in Innovationsgewinner und -verlierer führen.

Alles in allem geben die meisten Beiträge einen sehr variationsreichen, theoretisch reflektierten sowie empirisch illustrativen Einblick in die Problematik der Kooperationsinnovation. Auch die Zusammensetzung der AutorInnenenschaft überzeugt: Die bunte Mischung unternehmensinterner wie -externer BeobachterInnen ermöglicht eine multiperspektivische Bearbeitung der Themenstellung. Und die verdeutlicht, dass noch ein langer Weg zu beschreiten ist, bevor die antagonistische Kooperation von Industrie und Handel in eine vertrauensbasierte Kooperation umgewandelt werden kann. SozialwissenschaftlerInnen oder Akteure aus Unternehmen, die diesen Weg analytisch verstehen oder praxisbezogene Anregungen bekommen möchten, kann dieser Band deshalb nachdrücklich empfohlen werden.

*Michael Jonas (Wien)*

**Gertraude Krell, Richard Weiskopf:** Die Anordnung von Leidenschaften. Wien: Passagen Verlag, 2006, 216 Seiten, ISBN-10: 3-85165-586-9, ISBN-13: 978-3-85165-586-5, 24,90 €

Die AutorInnen haben ein sehr schönes, lesenswertes und durch die bildhafte Sprache gut lesbares Buch geschrieben, das wohlthuend kritisch mit den wuchernden Emotions- und Leidenschaftsdiskursen in den Führungs-, Organisations- und Arbeitswissenschaften umgeht, ohne ihnen einen weiteren hinzuzufügen.

Der Titel „Die Anordnung von Leidenschaften“ verbindet zwei höchst gegensätzliche Begriffe: „Anordnung“, doppeldeutig als Befehl und als Ordnungsmuster zu verstehen und rational konnotiert, und „Leidenschaften“, die üblicherweise als emotional, unkalkulierbar oder gar gefährlich gelten. Es soll also im Buch nicht um ein Ergründen der Leidenschaften gehen, sondern um die auf Leidenschaften gerichteten Prozesse, Verfahren, Diskurse und Praktiken. Nicht umsonst erinnert der Titel an Michel Foucaults post-strukturalistische Perspektive, die den AutorInnen als „Werkzeugkiste“ für ihre theoretischen Begrifflichkeiten und das methodische Vorgehen dient.

Nach einem einführenden Kapitel geht die „Reise“ im nächsten Kapitel zur „Ordnung der Gefühle“: hier werden Theorien, Taxonomien und Definitionen von Emotion und Leidenschaft als Bemühungen um

Ordnungen im Dschungel der Gefühle vorgestellt. Man findet Beschreibungen von zum Teil kuriosen Versuchsanordnungen, mit deren Hilfe Emotionen und speziell Leidenschaften eingeteilt werden. Historisch folgte auf die *Abwertung* der Gefühle gegenüber der Vernunft die Gegenbewegung, die *Aufwertung* der Emotionen im Verbund mit einer Rationalitätskritik, die zu Konzepten wie dem charismatischen Führungsstil beitrug. Freilich ist diese Form der Leidenschaft bereits domestiziert, was im dritten großen Kapitel des Buches ausführlicher dargestellt wird. Zuvor werden Verbindungslinien mit dem *Geschlechterdiskurs* gezeichnet.

Im dritten Kapitel des Buches werden die bereits angelegten Pfade ausgebaut, indem vier der Wasser-Symbolik entnommene Strategien der „Anordnungen“ von Leidenschaften identifiziert werden: „Eindämmen und Trockenlegen“, „Kanalisieren“, „Reinigen und Richten“ sowie „Überfluten und Mobilisieren“. Strategien der *Eindämmung* zielen darauf ab, negative Leidenschaften zu bändigen, damit sie nicht „überschwappen“, z.B. die Gewinnsucht des Kapitalisten oder die Fleischeslust der Lohnabhängigen, wofür die Arbeit ein probates Gegenmittel darstellt.

Die Strategie der *Kanalisation*, also der Lenkung von Leidenschaften in geregelte Bahnen, beginnt mit dem Gedanken, dass extrinsische Motivation auch ein Mittel zur Zügelung zu starker Emotionalität ist. Die Einführung von Anreiz- und Kontrollsystemen in den Wissenschaftsbetrieb wird von den AutorInnen kritisch als Verfahren zur Abtötung von leidenschaftlichem Forschen betrachtet, eine m.E. fragwürdige Ansicht. Denn Hochschulen mit modernen Evaluierungssystemen weisen nicht automatisch weniger kreative wissenschaftliche Leistungen vor als jene ohne diese Systeme.

Die dritte Strategie, „*Reinigen und Richten*“, will schädliche Emotionen in nützliche verwandeln, was u.a. am bekannten Beispiel von Daniel Golemans „emotionaler Intelligenz“ gezeigt wird. Der Jesuitenorden dient als Mustervorlage für das Organisieren von Leidenschaften, denn er hat keineswegs seine Mitglieder unterdrückt, sondern zum freiwilligen Mitmachen gebracht, was auch das Ziel heutiger Organisationen ist.

Die letzte Strategie, „*Überfluten und Mobilisieren*“, nimmt sich die Werke von Tom Peters und KoautorInnen vor. Interessant ist im Lichte der vorherigen Kapitel, dass bei Peters und Co. offenbar keinerlei Angst mehr vor einer überbordenden und destruktiven Entfesselung der Leidenschaften von Führungskräften und Mitarbeitern besteht. Im Gegenteil, Leidenschaften, also das eigentlich Un-

berechenbare - werden *befohlen* – eben angeordnet: ein Widerspruch in sich.

Kleinlich könnte man zwar anmerken, dass die geschilderten Strategien nicht überschneidungsfrei sind, da im Grunde alle Ordnungsversuche „Kanalisierungen“ darstellen, und dass Sigmund Freuds Gedankengut, beispielsweise zur Bedeutung einer „Gefühlsbindung“ der Arbeitenden und zur libidinösen Besetzung der Arbeitsaufgabe, ein wenig vernachlässigt wird. Jedoch bietet dieses Buch durch seinen Rückgriff auf historische Wurzeln und durch das Zusammenführen verschiedener Ansätze und Systematiken aus mehreren Disziplinen eine spannende Analyse unseres wissenschaftlichen und praktischen Umgangs mit den Leidenschaften, deren vielfältige Zurichtungen uns zum Teil gar nicht mehr bewusst sind.

Daniela Rastetter (Hamburg)

**Kahlert, Heike, Claudia Kajatin, (Hg):** Arbeit und Vernetzung im Informationszeitalter. Wie neue Technologien die Geschlechterverhältnisse verändern. (Reihe „Politik der Geschlechterverhältnisse“, Bd. 26). Frankfurt/New York: Campus Verlag 2004. 319 Seiten, ISBN 3-593-37609-1, 34,90 €

Es ist ein keineswegs auf die Frauen- und Geschlechterforschung beschränktes Phänomen im Wissenschaftsfeld, dass an Prozesse sozialen oder technisch/technologischen Wandels in modernen Gesellschaften mehr oder minder theoretisch begründete Hoffnungen oder Schlussfolgerungen auf (grundlegende) Veränderungen sozialer Verhältnisse generell und der Geschlechterverhältnisse im besonderen geknüpft werden. Auch der von *Kahlert/Kajatin* vorgelegte Band, in dem Beiträge einer 2003 gehaltenen Konferenz zum Thema „gender@future: Geschlechterverhältnisse im Informationszeitalter“ publiziert werden, reproduziert dieses Denkmuster. Während allerdings im Untertitel und im Einleitungsbeitrag der Herausgeberinnen (S. 11) mit der Formulierung: „*wie* neue Technologien die (!) Geschlechterverhältnisse verändern“, der Schluss nahe gelegt wird, dass sie dies tun, sind die einzelnen Autoren und Autorinnen zurückhaltender (oder auch vager) bzw. betonen die Ambivalenz des beobachteten und analysierten technisch induzierten Wandels. Zentrierender Fokus aller Beiträge ist die Frage, „in welchem Zusammenhang der in theoretisch-konzeptionellen und in empirischen Studien für das ausgehende 20. Jahrhundert belegte (weltweite) Wandel in den Geschlechterverhältnissen