

basierenden IAB-Strategiebündels aus dem Jahre 1996" (46).

Während *Shingo Shimada* über durch Prozesse der Globalisierung angestoßene Wandlungstendenzen in der Bedeutung der Reziprozitätsnorm im japanischen Alltags- und Arbeitsverständnis berichtet, die jedoch nicht lediglich als Ausdruck der „Verwestlichung“ abgetan werden können, steht in den Beiträgen von *Fritz Böhle* und *Martin Baethge* das Verhältnis von Arbeit und Subjektivität im Vordergrund. *Böhle* setzt sich dabei mit der "Tragfähigkeit der Prämissen und Implikationen des modernen Arbeitsbegriffs" (90) auseinander. Er kommt zu dem Schluss, dass Arbeit nach wie vor mit dem Anspruch auf Selbstverwirklichung verknüpft sei; allerdings müsse dieser Anspruch angesichts der Grenzen und Defizite des modernen Arbeitsbegriffs neu reflektiert werden, weshalb er als geeignete Erweiterung das Konzept des subjektivierenden Arbeitshandelns vorschlägt. Auch *Baethge* ist skeptisch, was die Schaffung von Voraussetzungen für individuelle Entfaltungschancen im Arbeitsprozess anbelangt. Ausgehend von der Feststellung einer zunehmenden Vermarktlichung von Arbeitsorganisation und Arbeitsbeziehungen, die künftig mit Entwicklungen hin zu "marktorientierte(n) Arbeitskontrakte(n)" (32) einhergehen wird, spricht der Autor von Subjektivität als Ideologie. *Baethge* warnt jedoch davor, angesichts dieser Entwicklungen voreilige Schlüsse zu ziehen und diese in politische Programme einfließen zu lassen oder gar in "neue Gesellschaftsformationen" (33) zu überführen: Dass ein solches Vorgehen eher schädlich als nützlich ist, zeigt der Autor an dem Bericht, den die Zukunftskommission der Freistaaten Bayern und Sachsen vorgelegt hat. Aufs Heftigste wendet sich *Baethge* deshalb gegen die von der Kommission kreierte Vision der "unternehmerischen Wissensgesellschaft". Entgegen dem von ihr propagierten Persönlichkeitsideal des 'unternehmerischen Menschen' insistiert er auf der "kategorialen Differenz zwischen Marktsubjekt und moralischer Persönlichkeit" (43).

*Helmut Wiesenthal* geht es in seinem Beitrag um den Zusammenhang von begrifflicher und institutioneller Konstruktion von Wirklichkeit. Unter Bezugnahme auf "Aspekte des Phänomenkomplexes Globalisierung" (124) setzt er sich zum einen kritisch mit der Frage auseinander, inwieweit "die Sozialwissenschaften als geeignete Beratungsinstanz in Sachen gesellschaftlicher Entwicklungstrends und Innovationsbedarf" (126) angesehen werden können. Zum anderen und damit verbunden argumentiert er gegenstandsbezogen, "dass die ökonomische

Globalisierung nicht notwendig mit unkompensierbaren negativen Verteilungswirkungen assoziiert sei, "sondern auch Möglichkeiten einer pareto-optimalen Nutzenallokation im Wege institutioneller Innovationen" bestünden (124).

*Theresa Wobbe* stellt die Frage nach den Entwicklungstendenzen der Arbeitsgesellschaft und dem Wandel der Arbeit "in den Bezugsrahmen von Frauenpolitik und Weltgesellschaft (...), mit dem Ziel, die Bedeutung internationaler Organisationen und Verhandlungsnetzwerke für die Frage nach Arbeitssystemen und Demokratie herauszustellen" (70). Gezeigt wird, dass sich (1) "die Handlungsumwelt der Frauenbewegungen vom entstehenden nationalen Wohlfahrtsstaat zur Weltgesellschaft in einem globalen Horizont erweitert hat, [und] (2) dass diese Erweiterung mit einem Wandel im Geschlechterverhältnis und im Verständnis von Arbeit konvergiert" (70). Der Beitrag von *Wobbe* ist der einzige in diesem Band, der den systematischen Zusammenhang von Arbeit und Geschlecht reflektiert und die gesellschaftliche Bedeutung *nicht-erwerbsförmig organisierter Tätigkeiten* thematisiert, ein Aspekt, der ansonsten nur noch bei *Bonß* auftaucht.

Angesichts dieser recht verschiedenen Betrachtungen von Entwicklungstrends, für die Prozesse der Globalisierung als ursächlich verantwortlich angesehen werden, will der gewählte Titel des Bandes "Kein Ende der Arbeitsgesellschaft" nicht ganz einleuchten. Nach der Lektüre der Beiträge drängt sich der Eindruck auf, dass die vorgeführte Gewissheit der Fortexistenz *der* Arbeitsgesellschaft angesichts der Vielfalt neuer Konditionen und Formen von Erwerbsarbeit in Zweifel zu ziehen ist. Treffender wäre es, von einer Pluralisierung der Arbeitsgesellschaft zu reden.

*Heike Wiemert (Köln)*

*Heiner Minssen* (Hg.): *Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit*, Berlin: edition sigma, 2000, ISBN 3-89404-473-X, 294 S., DM 39,-

Der Band enthält Beiträge deutscher und österreichischer Soziologinnen und Soziologen, die der Industrie- und Betriebssoziologie zuzurechnen sind. Alle Beiträge stimmen darüber ein, dass die Zeiten vorbei sind, in denen die Mehrzahl der Arbeitnehmer dauerhaft in stabilen Unternehmen tätig war, die bürokratisch strukturiert und hierarchisch aufgebaut waren. Zwar gibt es noch Betriebe, in denen hoch standardisierte Arbeitsprozesse in der Ferti-

gung nach fordistischen Prinzipien organisiert sind. In entwickelten Gesellschaften verläuft der Trend jedoch in eine andere Richtung. Er führt weg von der standardisierten Massenproduktion, die lange Zeit den exklusiven Bezugspunkt der Industrie- und Betriebssoziologie darstellte. Produkte und Dienstleistungen werden zunehmend in dezentralisierten Einheiten und Netzwerkgebilden erstellt.

Vor diesem Hintergrund nehmen die Beiträge eine kritische Bestandsaufnahme vor und versuchen, die Disziplin im Kontext von Globalisierung, Dezentralisierung und Netzwerkbildungen neu zu justieren. Die kritische Zielrichtung kommt am deutlichsten in den Beiträgen von *Maria Funder* und von *Veronika Tacke* zum Ausdruck, die Vorschläge für eine theoretisch-konzeptionelle Neuausrichtung der Disziplin unterbreiten, indem sie neue Bezüge (etwa zur Systemtheorie) herstellen und neuere strukturations- und machtheoretische Konzeptionen diskutieren.

Ein Großteil der meist theoretisch ansetzenden Beiträge basiert auf klassischen Fallstudien, in denen die Restrukturierung von Unternehmen und Betrieben aus verschiedenen Branchen untersucht wird, wobei weiterhin Großunternehmen aus traditionellen Industrien wie der chemischen Industrie (etwa bei *Jürgen Kädtler*) oder ein Elektronikonzern und ein Automobilzulieferer (bei *Funder*) überwiegen. *Doris Blutner*, *Hans-Georg Brose* und *Ursula Holtgrewe* beschäftigen sich immerhin auch mit den Reorganisationsprozessen im Vertrieb eines Telekommunikationsunternehmens.

Drei Beiträge behandeln die Herausbildung eines neuen Arbeitertypus. Dieser als „unternehmerischer“ Angestellter (*Reiner Franzpötter*) oder als Arbeitskraftunternehmer (*Hans Pongratz* und *G. Günther Voß*) bezeichnete Typ beugt sich dem Management und der Bürokratie nicht mehr bedingungslos. Vielmehr nutzt er seine „Autonomiegewinne“ teilweise sogar gegen Vorgaben aus der eigenen Organisation. Allerdings ist auch er dabei nicht frei in seinen Entscheidungen. Der neue Angestellte hat stattdessen den Markt „internalisiert“ (*Manfred Mollaschl/Dieter Sauer*), dessen Zwängen er sich unterwirft. Dahinter vermuten die Autoren einen erweiterten Zugriff auf das Arbeitsvermögen, und sie sehen erste Anzeichen für eine Veränderung der sozialen Verfassung der Ware Arbeitskraft. Die Analysen lesen sich spannend, haben jedoch das Problem, die Logik des Arbeitsverhaltens schlüssig zu begründen. Sie beschränken sich weitgehend darauf, die Arbeitssituation der neuen Angestellten durch Paradoxien wie fremdorganisierte Selbstorganisation, Kontrolle durch Au-

tonomie und Herrschaft durch Autonomie zu beschreiben.

Einen weiterführenden Beitrag zur Erklärung der aus der Arbeitssituation dieser Beschäftigten-Gruppe resultierenden Handlungs- und Entscheidungsspielräume sowie der Verhandlungspotentiale leistet *Franz Ofner*. „Der Problemlösungsbedarf der Unternehmen nimmt mit den Anforderungen des Innovationsbedarfs, der Koordination internationaler Aktivitäten und des Einsatzes computergestützter Systeme zu“ (101). Damit steigt auch der Bedarf an Arbeitskräften, die solche Problemlösungen entwickeln. Diese Aufgaben stellen hohe Anforderungen „an die fachliche Qualifikation, an die sozialen Fähigkeiten und die Motivation des Personals“ (101). Die Mitglieder dieser Gruppe verfügen über erhebliche Handlungs- und Widerstandspotentiale, weil das Management auf das Einverständnis der Beschäftigten angewiesen ist.

Dem neuen Typ des qualifizierten Wissensarbeiters stellt *Gerhard Bosch* im Gegenentwurf einen in etwa gleichem Umfang vorhandenen Typus gegenüber, der überwiegend von Frauen repräsentiert wird: den der zeitlich begrenzt verfügbaren Arbeitskraft. Langes und intensives Arbeiten in anspruchsvollen Arbeitszusammenhängen kommt für diese Gruppe auch dann nicht in Frage, wenn sie vergleichsweise hoch qualifiziert ist. Aufgrund der zeitlichen Restriktionen zieht man Arbeit in überschaubaren Situationen und Zeiträumen vor, weshalb die Mitglieder dieser Gruppe eher in Arbeitsstrukturen wie den von *Stephan Vosswinkel* als „mcdonaldistisch“ bezeichneten anzutreffen sind.

*Ulrich Heisig (Bremen)*

*Harald Wolf*: Arbeit und Autonomie. Ein Versuch über Widersprüche und Metamorphosen kapitalistischer Produktion, Münster: Westfälisches Dampfboot, 1999, ISBN 3-89691-468-5, 244 S., DM 44,-

*Harald Wolf* versucht, auf überschaubaren 240 Seiten die "alte Frage" (19) der Fremd- und Selbstbestimmung in der Arbeit für die Arbeits- und Industriesoziologie wiederzubeleben. Den Kern bildet das Konzept der Selbsttätigkeit in der Arbeit: "Die Arbeitenden machen die widersprüchliche Erfahrung, dass die Entfaltung ihrer individuellen wie kollektiven organisatorischen und erfinderischen Fähigkeiten - und in diesem Sinne: ihre Subjektivität - sowohl für die Aufrechterhaltung als auch für die