

Rezensionen

Hans J. Pongratz, G. Günter Voß: Arbeitskraftunternehmer – Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Forschung aus der Hans-Böckler Stiftung. Band 47. Berlin: edition sigma, 2003, ISBN: 3-89404978-2, 279 S., € 15,90

Mit der vorliegenden explorativen Studie haben *Pongratz* und *Voß* nunmehr eine Untersuchung vorgelegt, mit deren Hilfe sie ihren vielbeachteten Idealtypus des ‚Arbeitskraftunternehmers‘ empirisch überprüfen. Einer der Kernaspekte des Erklärungskonzeptes der Autoren ist es ja, dass sich in der Bundesrepublik mit dem ‚Arbeitskraftunternehmer‘ ein neuartiger Typus von Arbeitskraft langfristig durchsetzen und den bis dato dominierenden Typ des verberuflichten Arbeitnehmers ablösen wird. Als empirische Bezugsfelder für die Absicherung dieser Trendaussage galten bislang vor allem Bereiche der ‚New Economy‘, in denen andere AutorInnen in arbeitssoziologischen Untersuchungen Belege für diese Trendaussage gesichtet haben. Offen blieb jedoch, ob diese Untersuchungen überhaupt als derartige Belege gewertet werden können, weil erstens der Anteil von Normalarbeitsverhältnissen als Eckpfeiler der verberuflichten Arbeitskraft weiterhin dominierend ist und zweitens die Leitfunktion der untersuchten Branchen generell angezweifelt werden kann. Was ist naheliegender, als nun solche Orten zu untersuchen, die im Prinzip noch als Herzstücke verberuflichter Arbeitskraft gelten, aber durch die Einführung von Gruppenarbeit (in der Produktion) und Projektarbeit (in der Forschung und Verwaltung von Unternehmen) zumindest partiell entgrenzt sind und dadurch die Chance beinhalten, das Konzept empirisch zu überprüfen. Die Autoren stützen sich auf 60 Interviews mit qualifizierten ArbeiterInnen und Angestellten (ohne disziplinarische Führungsfunktionen) in unterschiedlichen Branchen – wie etwa der Versicherungsbranche, dem Maschinenbau, der IT- oder der Kfz-Branche – sowie auf zusätzliche Gespräche, die in einer (kleinen) Kontrollgruppe selbständig erwerbstätiger Personen geführt wurden.

Voß und *Pongratz* interessieren sich – im Anschluss an die arbeits- und industriesoziologische Bewusstseinsforschung des letzten Jahrhunderts –

für die Erwerbsorientierungen der Menschen. Diese verstehen sie als empirische Rekonstruktionen individueller Handlungsmöglichkeiten, die über die Gestaltungsabsichten und Bestrebungen Aufschluss geben, die sich auf die Erwerbssituationen beziehen. Die drei grundlegenden Bereiche individueller Erwerbsorientierung, nämlich das Arbeitsfeld, die Erwerbsperspektive und die Lebensführung lassen sich auf der konzeptuellen Ebene gut mit den drei zentralen Dimensionen des Arbeitskraftunternehmers, also der Selbstkontrolle, der Selbstökonomisierung und der Selbstrationalisierung verbinden. Ziel ist es, mit Hilfe der Studie idealtypische Aussagen über die Verbreitung und Ausformung des Arbeitskraftunternehmers zu machen. Wie auch die Autoren selbstkritisch anmerken, konzentriert sich ihre Untersuchung vor allem auf die zwei jeweils erstgenannten Aspekte. Hier dienen Leistungsorientierungen und berufsbiografische Orientierungen als Erklärungsdimensionen, während die Verbindung zwischen Lebensführung und Selbstrationalisierung empirisch unterbelichtet und mit einem Hilfskonstrukt, nämlich dem Elastizitätsmuster von Arbeit und Privatleben, konzeptuell berücksichtigt wurde.

Die spannende Frage ist nun: Müssen die Autoren ihr Konzept über Bord werfen oder nicht. Und ohne hierbei ins Detail der sauber interpretierten empirischen Erörterungen zu gehen, liegt die Antwort auf diese Frage in einem derzeit noch offenen ‚Sowohl als Auch‘. Wie *Pongratz* und *Voss* herausarbeiten, spricht für die zukünftige Entwicklung des deutschen Erwerbssystems viel für eine Pluralisierung von Arbeitskrafttypen, die (bislang noch) vom reproletarisierten Lohnarbeiter über den verberuflichten Arbeitnehmer bis hin zur Arbeitskraftunternehmerin reichen. Die Frage nach der Dominanz eines Typus greift also zu kurz. Deutlich wird zudem, dass es vor allem die Frauen sind, deren Erwerbsorientierungen in Einklang mit dem Idealtypus des Arbeitskraftunternehmers stehen. Außerdem zeigt sich, dass die bestehende und zum Teil sogar noch anwachsende Kluft zwischen Angestellten und ArbeiterInnen eine weitere, sehr massive Trennlinie darstellt, die etwa die Verbreitung der Arbeitskraftunternehmerin in der Produktion ziemlich unwahrscheinlich werden lässt (eher hat man es hier, wie die

Autoren feststellen, verstärkt mit Reproletarisierungstendenzen zu tun).

Mit diesen Ergebnissen haben *Pongratz/Voß* einen sowohl theoretisch als auch empirisch fundierten Meilenstein erarbeitet, in dem einerseits den Stand der arbeitssoziologischen Diskussion dargelegt wird und der andererseits eine Grundlage für weitere empirische Untersuchungen bietet. Diese können – wie die Autoren im Schlusskapitel ihrer Studie schon ausführen – auch handlungspraktische Empfehlungen etwa für die Bedeutung und Weiterentwicklung arbeitnehmerorientierter Interessenvertretungen beinhalten, sich aber auch auf andere Akteursgruppen beziehen. Von daher kann dieses Buch nicht nur der sozialwissenschaftlichen Community als Lektüre empfohlen werden, sondern auch all denen, die sich – etwa aus beruflicher Perspektive – mit den Veränderungen des deutschen Erwerbssystems und deren Auswirkungen auf die Beschäftigten selbst beschäftigen.

Dr. Michael Jonas (Wien)

Roland Springer: Wettbewerbsfähigkeit durch Innovation. Erfolgreiches Management organisatorischer Veränderungen. Mit einem Geleitwort von Manfred Göbels. Berlin: Springer Verlag, 2003 XVI, ISBN: 3-540-40420-1, 174 S., € 34,95

Roland Springer ist Industriesoziologe und ein glänzender Analytiker herrschender betrieblicher Verhältnisse und Veränderungen. Da passt Machiavelli im Geleitspruch gerade recht ins Bild: „...schien es mir zweckmäßiger, dem wirklichen Wesen der Dinge nachzugehen als deren Phantasiebild...“ So könnte man annehmen, dass einer Analyse eine weitere folgenlos hinzugefügt wird. Weit gefehlt. *Springer* ist mittlerweile Unternehmensberater und an manchen praktischen Dingen der Umsetzung von organisatorischen Veränderungen näher dran, als mancher selbst ernannte Praktiker in den Unternehmen. So lebt das Buch von theoriegeleiteter Praxis, was sowohl als Handlungsleitfaden für Praktiker verwendet werden wie auch als Bestandsaufnahme arbeitspolitischer Bemühungen des Managements in Betrieben gelten kann. Beide Bedürfnisse werden in dem Buch von *Springer* bedient, indem er eine Art Theorie der Implementation organisatorischer Veränderungen in Betrieben mit Regeln und Beispielen ihres betrieblichen Einsatzes verbindet. Alles ist handlungs- und praxisgesättigt. So entsteht unter der

Hand eine Verfeinerung seiner schon früher entwickelten Methode „beobachtender Teilnahme“, die, im Unterschied der gängigen „teilnehmenden Beobachtung“, die Soziologie als Beruf in der betrieblichen Praxis erforderlich macht.

Im Rückgriff auf *Schumpeter*, der den erfolgreichen Unternehmertyp noch eher als von „ganz bestimmten (persönlichen, M.L.) Anlagen“ befähigten „Mannes der Tat“ charakterisiert (10), entwirft *Springer* die Strukturmerkmale organisatorischer Veränderungen als Interessengegensätze und Interessenharmonisierung, die im Prozess eines, so der Schlüsselbegriff, „Political Engineering“ sich schließlich etablieren oder, bei Nicht- oder Teil-Erfolg, sich rudimentär oder gar nicht herausbilden. „Die Entwicklung und Umsetzung organisatorischer Innovation ist daher immer ein politischer Prozess, bei dem es darum geht, gegebene Interessenarrangements in neue zu überführen. Dies kann als ein Akt des Political Engineering bezeichnet werden, sofern er nicht spontan oder gar chaotisch, sondern gezielt und methodengestützt erfolgt“ (30).

Wen wundert es, dass der Autor sich im erheblichen Maße mit der Rolle und Funktion des Betriebsrates im Rahmen betrieblich-organisatorischer Innovationen auseinandersetzt. Schon in der Kapitelüberschrift „Betriebsräte als Co-Manager“ wird einer bestimmten Politik rigider Absicherung von Schutzinteressen mit der Intention eine Absage erteilt, Betriebsräte als gestaltungskompetente und mitbestimmungsorientierte, oder auch „wirkliche Co-Manager“ zu akzeptieren, die sich „eben nicht nur als Schutzpolizisten der Mitarbeiter verstehen, sondern die wirtschaftliche Verantwortung mit dem Management teilen“ (41). Diese freilich nicht ganz unumstrittene Auffassung betriebsrätlicher Politik richtet sich nicht nur an die Betriebsräte selbst, sondern darüber hinaus enthält sie eine Aufforderung an das Management, die Gestaltungskompetenz der Betriebsräte ernst zu nehmen und sie in den realen Prozess zu involvieren. Dies zahlt sich letztlich infolge hoher Sachkompetenz, geringerer Konflikte und höherer Akzeptanz von Veränderung auch bei den Beschäftigten aus.

Indes ist das Buch in erster Linie ein Praxishandbuch, das mit seinen 25 Regeln und Praxisbeispielen als ein hervorragender Leitfaden zur betrieblichen Gestaltung von organisatorischen Innovationsprozessen taugt. Auch hier zeigt sich der enorme Erfahrungsschatz des Autors, dessen besondere Fähigkeit vor allem darin besteht, Erfahrungsröhlinge so zu schleifen, dass sie gewissermaßen qualitätsgerecht und effizient verbaubar werden, um in der Sprache der Techniker zu bleiben. Dies ist im Übrigen auch