

behandelt. Die analytischen Überblicksdarstellungen der einzelnen Themenfelder werden durch knapp 100 Schaubilder und ca. 250 Tabellen ergänzt, durch Infokästen sowie durch einen ausführlichen Anhang mit methodischen Erläuterungen, einem Glossar zu zentralen Begriffen und einem Schlagwortregister vervollständigt. Die dem Buch beiliegende CD-Rom enthält – nach Kapiteln gegliedert – ergänzende Daten sowie die Basiszahlen der im Text abgedruckten Schaubilder als PDF-Dateien. Gut wäre es gewesen, wenn die CD-Rom auch die Schaubilder und Grafiken mitliefern würde, da dies den Einsatz des Handbuchs in die politische Bildungsarbeit sowie in Lehre und Forschung erleichtert hätte.

Mit dem Datenreport zeigen die Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlerinnen Fakten über unterschiedliche Lebens- und Erwerbsverläufe auf, die (häufig) ungleiche benachteiligende Entwicklungschancen für Frauen belegen. Zugleich lassen die Zahlen gesellschaftlichen Wandel als Fortschritt im Geschlechterverhältnis erkennen, wie dies bspw. die hohen Bildungsabschlüsse zeigen, so haben 40,6% der 25- bis unter 30-jährigen Frauen und 37,8% der gleichaltrigen Männer ihre Schulausbildung mit dem Abitur abgeschlossen (2004). Auch erste zaghafte Steigerungen des Anteils von Vätern - seit 2001 von zwei auf fünf Prozent -, die die Elternzeit in Anspruch nehmen, zeigen eine neue Tendenz an. Überdies verdeutlichen die Daten sehr detailliert und aufschlussreich, dass nicht alle Grenzen zwischen den Geschlechtern verlaufen, sondern neue Ungleichheiten zwischen Frauen, zwischen Regionen, Herkunft oder Generationen entstehen, besonders aufschlussreich sind hier die Ost-West-Vergleiche und die Auskünfte über Migrantinnen in Deutschland.

Zwei Fragen zum Schluss: Warum haben der Bereich von Familie und Lebensformen kein eigenes Kapitel erhalten? Die wirtschaftliche und soziale Situation von Frauen ist – insbesondere in Deutschland – so eng mit der Kinderfrage und der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit verbunden, dass es wichtig gewesen wäre, diesem Forschungszusammenhang einen eigenen Schwerpunkt im Datenreport einzuräumen. Die Frage, ob es weiterhin geschlechterpolitisch angemessen ist, einen Datenreport mit einem Frauenschwerpunkt zu erstellen, greifen die Autorinnen im Vorwort auf und betonen die Wichtigkeit den „frauenpolitischen Fokus beizubehalten“ (7) und so drückt der Titel auch eine programmatische Absicht aus, mit der die Autorinnen deutlich machen, dass Gleichstellungspolitik weiterhin eine engagierte Frauenpolitik erfordert. Dieses Anliegen unterstütze ich vorbehaltlos. Dennoch halte ich eine verstärkt

vergleichende Geschlechterperspektive, die sich auch im Buchtitel ausdrücken sollte, für notwendig, damit es im nächsten Vorwort u.a. heißen kann: „Männer leben und arbeiten in vielerlei Hinsicht anders als Frauen“.

Weiter ist zu wünschen, dass der Bericht fortgeschrieben wird und die Ergebnisse online zugänglich sind. Abschließend lässt sich festhalten, dass der WSI-FrauenDatenReport eine unentbehrliche Arbeitshilfe sowohl für eine gleichstellungspolitische Praxis als auch für eine genderorientierte Forschung ist, da er zentrale empirische Daten für Politik und Wissenschaft bereithält: Dieses Buch hat es in sich!

*Beate Kortendiek (Dortmund)*

Ursula Holtgrewe: *Flexible Menschen in flexiblen Organisationen. Bedingungen und Möglichkeiten kreativen und innovativen Handelns*, Berlin: edition sigma, 2006, 317 Seiten, ISBN 3-89404-544-2, 19,90 €

In immer mehr Produktions- und Dienstleistungsunternehmen, die Flexibilisierungs- und Vermarktlichungsziele verfolgen, ist das kreative, Probleme lösende und Innovationen hervorbringende Handeln der Beschäftigten außerhalb von Forschungs- und Entwicklungsabteilungen zu einer zentralen Produktivkraft der kapitalistischen Modernisierung geworden. Weitgehend unbestimmt ist dabei allerdings, wie und unter welchen Voraussetzungen die Arbeitenden von der Mobilisierung ihrer intellektuellen Eigeninitiative betroffen sind und ob sie unter diesen Bedingungen eigenen Interessen und Bedürfnissen Geltung verschaffen können.

Antworten auf diese Fragen verspricht die vorliegende Studie von *Ursula Holtgrewe*, die auf ihre Duisburger Habilitationsschrift zurückgeht. Die Autorin unternimmt dabei den Versuch, ein theoretisches Konzept zu entwickeln und empirisch zu überprüfen, das die Einseitigkeiten gängiger Interpretationen der Auswirkungen von flexibilisierten und vermarktlichten Unternehmen überwindet. Diese Interpretationen bewegen sich um die Pole Unterwerfung und Formierung von Subjektivität einerseits und Entfaltungspotenziale und -ansprüche subjektiver Arbeit andererseits. Während also die Einen Entfremdung und Deformation, die die Subjekte an sich selbst vollziehen, diagnostizieren, sehen die Anderen in den veränderten Unternehmensstrategien Raum für Kreativität und Intersubjektivität.

Für *Ursula Holtgrewe* ist jedoch weder ausgemacht, dass „der organisationelle und institutionelle Wandel in Richtung einer Vermarktlichung auch ökonomisierte und unternehmerische Sozialcharaktere hervorbringt“ (114), die sich selbst in Richtung einer Aktualisierung umfassender Selbstverantwortung und umfassenden Selbstunternehmertums disziplinieren, noch dass die Aktivierung und Mobilisierung der Subjekte zwangsläufig erweiterte Gestaltungs- und Partizipationschancen nach sich zieht. Die Autorin wirft deshalb die Fragen auf, wie Entfaltungschancen verteilt sind und wie die sozialen und subjektiven Bedingungen und Möglichkeiten der kreativen Entfaltung, Tätigkeit und Expression, der demokratischen Teilhabe an vielfältigen Erfahrungsräumen und der Reproduktions- und Zukunftsfähigkeit dieser Chancen beschaffen sind.

Sie tut dies unter Rückgriff auf strukturations-theoretische Überlegungen (Giddens) und (neo-) pragmatische Gesellschaftstheorien, wobei den Konzepten der wechselseitigen Konstitution von Organisation und Subjekten, des kreativen und innovativen Handelns, der Subjektivität, Intersubjektivität und Anerkennung sowie der Zeitstruktur des Handelns zentrale Bedeutung zugemessen wird. Außerdem führt die Autorin eine kritische und instruktive Auseinandersetzung mit der einschlägigen organisations-, arbeits- und industriesoziologischen Literatur aus dem deutschen und dem angelsächsischen Sprachraum. Ausgestattet mit dem so entwickelten und geschärften Instrumentarium erfolgt ein Durchgang durch die empirischen Fälle, der knapp die Hälfte des Buchumfangs einnimmt. Dabei ist das Feld *Open-Source/Freie Software* als Kontrastfall zu den Fallstudien *Telekom* und *Call-Center* konzipiert.

Einer der zentralen Befunde der Studie kann darin gesehen werden, dass die veränderten Unternehmensstrategien eben nicht durchgängig zu „unternehmerischen“ Subjekten und den „flexiblen Menschen“ führen, wie sie etwa von Richard Sennett sehr eindringlich beschrieben worden sind, und die vielfach als Beleg für die negativen Implikationen des veränderten Zugriffs der Unternehmen auf die Leistungen der Subjektivität herangezogen werden. Einerseits sind die Vorgaben und Kontrollmechanismen der Unternehmen zu oft unvollständig und lückenhaft, um Subjekte umfassend zu formieren. Auch müssen die Beschäftigten bei ihrer Arbeit auf eigene Erfahrungen, Wissensbestände und Wertemuster zurückgreifen, da sie die erforderlichen Regeln und Ressourcen, Deutungen und Normen nicht unbedingt innerhalb des Unternehmens vorfinden. Es kommt in diesem Fall somit nicht zu einer Abgrenzung gegenüber, sondern zu einer

Einbeziehung von lebensweltlichen Handlungselementen. Zum anderen sind die Anforderungen vielfach widersprüchlich, so dass sich hier Freiheits- und Ermessensspielräume ergeben, die die Beschäftigten bei der Vermittlung (Artikulation) unterschiedlicher Handlungslogiken, zwischen eigener und organisationaler Erfahrung, Situation und Zukunftsperspektive nutzen können.

Allerdings muss es nicht unbedingt dort, wo zunehmend Kontingenzen die Arbeitssituation bestimmen, zu Autonomiegewinnen kommen. Denn die Chancen der Subjekte, sich im Zuge der neuen Anforderungen Anerkennung zu verschaffen und Ansprüche an die Arbeit zu entwickeln und durchzusetzen, sind sehr unterschiedlich verteilt. „Wer vielseitige Erfahrungen, hohe, gegebenenfalls auch organisationübergreifend verwendbare Fähigkeiten, soziales Kapital und Organisationskompetenz mitbringt, (...), die oder der kann sich auch weitere Betätigungsfelder erschließen, neue Ansprüche ins organisationelle Feld einführen und gegebenenfalls dieses transformieren“ (286). Insgesamt bietet sich somit ein heterogenes Bild. Es macht einen wesentlichen Unterschied, ob man kreativ sein kann, muss oder darf und ob man über die dafür notwendigen Ressourcen und Machtpotenziale in ausreichendem Maße verfügt oder nicht.

Eine Stärke der Studie, nämlich Befunde aus sehr heterogenen Feldern nach Maßgabe einer übergreifenden Fragestellung zueinander in Beziehung zu setzen (und damit selber ein Beispiel von Artikulationsarbeit zu geben), ist aber auch gleichzeitig eine gewisse Schwäche. Denn die unterschiedlichen empirischen Projekte, auf die sich die Untersuchung stützt, sind nicht nur mit sehr unterschiedlichen Fragestellungen angetreten, sondern haben auch methodisch sehr disparates empirisches Material zu Tage gefördert, dessen Relevanz für das Hauptthema der Studie nicht immer ganz einsichtig ist.

Gleichwohl hat *Ursula Holtgrewe* einen viel versprechenden Ansatz vorgelegt, der der arbeits- und organisationssoziologischen Forschung ein analytisches Instrumentarium erschließt, mit dem die Schwächen einliniger Konzepte sozialen Wandels, bei denen Richtung und/oder Ergebnis der Entwicklung immer schon im Vorhinein feststehen, überwunden werden können. Wie die Autorin zeigen kann, führt die Verwendung der von ihr favorisierten Konzepte zu einem differenzierten Bild der sozialen Wirklichkeit in den Unternehmen und organisationalen Feldern, in und auf denen über die Verfasstheit der Arbeit in der gegenwärtigen Entwicklungsphase des Kapitalismus gekämpft und entschieden wird. Ohne übertriebene Illusionen über den Gang der Dinge aufkommen zu lassen, bleiben dabei die

Möglichkeiten von Widerständigkeits- und sozialen Aufbrüchen im Blick.

Gerd Möll (Dortmund)

Andreas Boes, Katrin Trinks : „Theoretisch bin ich frei“. Interessenhandeln und Mitbestimmung in der IT-Industrie. Edition Sigma, Berlin 2006, 337 Seiten, ISBN 3-89404-998-7, 21,90 €

Das Buch der AutorInnen *Andreas Boes* und *Katrin Trinks*, beide Mitarbeiter am ISF München, versteht sich als Nachfolgeuntersuchung eines 2002 von Andreas Boes und Andrea Baukowitz veröffentlichten Bandes zu den Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie (aufgelegt ebenfalls bei der Edition Sigma). Das neue Werk ist in zweierlei Hinsicht als wichtige Erweiterung der Vorgängerstudie zu sehen. Zum einen eröffnet die Abfolge der Untersuchungen eine historische Perspektive der Analyse der Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie. Bezog sich die erste Untersuchung auf die Branchenentwicklungen in der Boomphase der New Economy, so analysiert die zweite Studie den Wandel der Arbeitsbeziehungen unter den Auspizien der Krise, die die Branche seitdem in scharfer Form erfasst hat. Zum anderen werden von den Autoren die Akzente des Forschungsgegenstandes verschoben. Während in der ersten Studie die Frage der Entstehung institutioneller Strukturen der Arbeitsbeziehungen im Zentrum des Interesses stand, wird in der Folgeuntersuchung das Augenmerk auf das individuelle Interessenhandeln der Beschäftigten gelegt. Dazu entwickeln die Autoren einen Begriff des Interessenhandelns, der objektive Interessenlagen und subjektive Konstitutions- und Lernprozesse der Beschäftigten zu verbinden sucht.

Die Ergebnisse der Studie sind von großer Bedeutung sowohl für die – seit dem Einbruch der Krise etwas ins Stocken geratene – Diskussion über die New Economy als auch für die Einschätzung der Entwicklungspfade des Systems der Arbeitsbeziehungen in der Branche und darüber hinaus. Die Autoren konstatieren nicht weniger als eine „Zeitenwende“, die sich mit der Krise in der Branche niedergeschlagen habe. Der Begriff der Zeitenwende bezieht sich zunächst auf die Entwicklung der Unternehmensstrategien, die sich traditionell durch eine Verbindung von Wachstumsorientierung und marktorientierten Steuerungsmodellen auszeichneten. Unter dem Eindruck des Kriseneinbruchs haben viele Unternehmen die Wachstumsorientierung

aufgegeben; Kostensenkung und Renditesteigerung stehen nunmehr im Vordergrund. Damit aber haben sie zugleich die Grundlagen der bis dahin in vielen Unternehmen vorherrschenden und von zahlreichen Beobachtern als vorbildlich gepriesenen Sozialordnung aufgekündigt, die sich durch eine „kommunitaristische“ Kultur auszeichnete, in der sich überdurchschnittliche Gehälter und Beschäftigungssicherheit mit einer hohen Autonomie und einer ausgeprägten Beitragsorientierung der Beschäftigten verband.

Die Erfahrung des Verlustes an Primärmacht durch Beschäftigungsunsicherheit und die Verstärkung von Marktzwängen hat bei vielen Beschäftigten, so die Kernthese von Boes und Trinks, einen Lernprozess ausgelöst, der in einen grundlegenden Wandel der Interessenorientierungen mündet. In einer nach Beschäftigtengruppen (Administration, Entwicklung und Beratung) und Zeit- und Leistungsregimes differenzierten Analyse – deren einziger kleiner Schönheitsfehler darin besteht, dass die Zahl der Beschäftigteninterviews durchaus etwas höher hätte ausfallen dürfen als die 39 ausgewerteten – arbeiten die Autoren heraus, dass das vormals so stabile Interessenmuster der Beitragsorientierung auch und gerade unter den hoch qualifizierten Beschäftigtengruppen erodiert und zunehmend einer Arbeitnehmerorientierung Platz macht, die im Spannungsfeld von Kapital und Arbeit verortet ist. Deshalb wird von den Beschäftigten auch zunehmend die Einrichtung von Betriebsräten begrüßt. Dieser Befund scheint auf den ersten Blick für die Gewerkschaften sehr beruhigend, ist es aber dennoch nicht. Denn die Beschäftigten bewahren sich einen individualistischen Anspruch auf Selbstverwirklichung und Partizipation, der mit traditionellen Konzepten kollektiver Interessenvertretung kaum einzufangen ist. Viel Lernstoff also für interessierte Wissenschaftler und Praktiker.

Thomas Haipeter (Gelsenkirchen)

Wirtschaftspsychologie. Themenheft Salutogenese in der Arbeit (Gastherausgeber: Theo Wehner/Peter Richter), 8. Jahrgang, Heft 2/3, 108 Seiten, ISSN 1615-7729, 12,50 €

Das aktuelle Heft der Zeitschrift *Wirtschaftspsychologie* befasst sich mit einem Thema, welches in der Forschung zu Arbeit und Gesundheit in den letzten Jahren erheblich an Bedeutung gewonnen hat, nämlich der Salutogenese in der Arbeit. Das Heft ist Ivars Udris gewidmet, der an dieser Entwicklung