

petenzen von Ingenieuren erfordert, mithin auch erhebliche Auswirkungen auf die Ingenieurbildung bzw. – weiterbildung hat wird mehrfach betont. Ausführlich wird über *Ethikkodizes und rechtliche Regelungen* (49f.) reflektiert. Unter juristischen Gesichtspunkten wäre ein Ethikkodex des VDI zwar dem Standes- bzw. dem Vereinsrecht zu ordnen, könnte aber dennoch seine Wirkungen bei der Konkretisierung der recht allgemein gehaltenen gesetzlichen Regelungen des Berufsrechts und des Schutzes vor arbeitsrechtlichen Sanktionen in Konfliktfällen entfalten. Zur Lösung des Adressatenproblems der Verantwortungsethik bei komplexer Arbeitsorganisation und zur Vermeidung einer „Verantwortungsverdünnung“ wird unter *Institutionalisierung ethischer Ingenieurverantwortung* (65f.) nach Wegen gesucht, auch unter diesen Bedingungen die Übernahme von individueller Verantwortung zu ermöglichen. Vorgeschlagen werden u.a. interdisziplinär besetzte Ethikkommissionen und ein Ethik-Kodex. Der VDI, mit seinen 128 000 Mitgliedern größte Ingenieurvereinigung Europas, wird eine besondere Rolle in der Gestaltung solcher institutionellen Regelungen zugeschrieben.

Auf der Basis des Ausschussberichtes hat der VDI Anfang 2002 statt eines Ethik-Kodex damit vergleichbare „Ethische Grundsätze des Ingenieurberufs des VDI“ (79ff.) verabschiedet, die ein modernes Berufsbild entwerfen und trotz Widersprüchen im Detail eine verantwortungsethisch gestützte Technikentwicklung begünstigen würden, wie sie bei der Verwirklichung von Nachhaltigkeitspostulaten zu fordern ist. Allerdings fällt auf, dass zwar klare moralische Anforderungen formuliert werden, jede Sanktion von Verstößen wie z.B. Ausschluss aus dem VDI aber fehlen.

Als Ergänzungen sind einige vertiefende Studien und Materialien beigelegt, die den Hintergrund der Beratungen bilden. Wichtig sind u.a. die Überlegungen von *Günter Ropohl* über die Organisation der moralischen Ingenieurverantwortung (131ff.) und von *Ulrike Wendeling-Schröder* über die rechtlichen Spielräume ethischer Verantwortung (153ff.). Diese Darstellung wird sehr anschaulich mit Fallbeschreibungen angereichert, die von Gerichten entschieden werden mussten.

Den Abschluss bildet eine informative Übersicht über nationale und internationale Kodizes, welche die unterschiedlichen berufsständischen Kulturen und Rechtstraditionen verdeutlichen (231f.).

So bemerkenswert die vorgelegte Publikation ist und so wichtig sie für die Entwicklung einer neuen Kultur der Technikgestaltung sein könnte, setzt sie doch zugleich viele Fragezeichen. Schon die Sprache

dürfte es vielen Ingenieurinnen und Ingenieuren schwer machen, sich auf die Lektüre einzulassen. Vielleicht ist dies auch eine Folge der Zusammensetzung des Ausschusses, an dem kaum Ingenieure aus der industriellen Praxis im engeren Sinne mitgewirkt haben. Und schon *Ropohl* zweifelt, ob ein neuer Kodex die sich aus dem Konkurrenzkapitalismus und den organisatorischen Folgen der Globalisierung ergebenden Bedingungen für das Ingenieurhandeln konterkarieren kann. Noch weiter geht sein Hinweis, dass Ingenieure traditionell eine hohe Identifikation mit ihrer Tätigkeit in der Industrie haben und sich deshalb immun gegen Zumutungen, wie sie die Grundsätze enthalten, zeigen könnten, weil sie als Kritik gegen die gegebenen industriellen Arbeitsverhältnisse gedeutet werden können. Bedenklich stimmt, dass auch zwei Jahre nach der Veröffentlichung noch nicht einmal den VDI – Mitgliedern die „Grundsätze“ zugeleitet worden sind. Auch ist nicht einmal eine einfache Umsetzungsmaßnahme wie eine Ethikspalte im auch im öffentlichen Zeitschriftenhandel erhältlichen Verbandsorgan „VDI-Nachrichten“ ergriffen worden. Es scheint fast, als verweise der Verband, an den so viele Erwartungen geknüpft werden, die selbst beschlossenen „Grundsätze“ auf den Ehrenfriedhof der „Verantwortungsrhetorik“ (66).

Dies wäre ein fatales Ergebnis für ein so ambitioniertes Projekt und eine Niederlage für all jene, die auf eine Beteiligung der Ingenieurprofession an einer nachhaltigeren Technikentwicklung hoffen.

*Prof. Dr. Ing. Alexander Wittkowsky (Frankfurt)*

*Olaf Katenkamp, Ralf Kopp, Antonius Schröder* (Hg.) (2003): *Praxishandbuch: Empirische Sozialforschung*. Münster: Lit Verlag, ISBN 3-8258-6901-6317, 320 S., • 24,90

Es ist immer wieder die alte Geschichte: Bei praxisorientierten Projektseminaren oder zu Beginn neuer Projekte sollen Studierende oder gerade examinierte Sozialwissenschaftler eigenständig kleine empirische Projekte durchführen, die an den Belangen von Unternehmen, Verbänden, Politikfeldern o.ä. orientiert sind. Bei der Nachfrage nach Kenntnissen in Methodenlehre nicken selbstverständlich alle mit dem Kopf, Statistiklehrbücher sind meistens auch auswendig gelernt worden. Aber bei der Anforderung, in vier Wochen die wichtigsten Eckdaten eines Feldes erfragt zu haben, in einem Unternehmen an wichtige Informationen zu kommen, also anwendungsorientierte Sozialforschung zu betreiben, da

schütteln dann alle mit dem Kopf: „Wie soll ich das denn machen?“ So wird häufig empirische Sozialforschung zum „do it yourself“ Geschäft. Alle werden erst einmal ins kalte Wasser geschmissen und können dann im „learning by doing“ Verfahren jeweils ihre eigenen Methoden entwickeln. Im Zeitalter des Wissensmanagements wird so das Rad in der empirischen Sozialforschung ständig neu erfunden. Hier soll das „Praxishandbuch: Empirische Sozialforschung“ Abhilfe schaffen. Hervorgegangen ist es aus einem Selbstverständigungsprozess der Sozialforschungsstelle Dortmund über die eigenen Methoden, die in den Projekten des Hauses durchgeführt werden; es ist also Ergebnis eines hausinternen Wissensmanagementprozesses (vgl. Einleitung und den abschließenden Rückblick von *Martens*). Vorge stellt werden sehr viele unterschiedliche Methoden: narrative Interviews, leitfadengestützte Telefoninterviews, Experteninterviews, teilnehmende Beobachtung, Organisationsdiagnosen und Gender Mainstreaming, Kollegiale Fallberatung, Qualifizierungsbedarfsanalyse, nachhaltige Personal- und Organisationsentwicklung, Gesundheitszirkel, runder Tisch, Kommunikationspotentialanalyse, Beschäftigtenbefragung, Panelbefragung und Delphi-Befragung. Außerdem wird in zwei Beiträgen das Zusammenwirken verschiedener Methoden in Fallstudien aufgezeigt. Dabei werden jeweils die Methoden knapp dargestellt und im Kontext eines Projektes erläutert. So bekommen die Lesenden einen guten Eindruck in welchem praktischen Kontext die jeweilige Methode sinnvoll anwendbar ist. Wie die Auflistung der Themen schon deutlich macht, ist dabei nicht im strengen Sinne an wissenschaftliche Methoden gedacht, sondern an problemorientierten Methoden zur Lösung praxisorientierter Projekte. Der Bezug zu eigenen Projekten kann die Leserin schnell herstellen und so Wissen generieren. Dabei werden auch negative Erfahrungen nicht verschwiegen (92, 148), da bekanntlich aus Fehlern am besten gelernt werden kann.

Neben den klassischen Methoden der (qualitativen) Sozialforschung werden auch innovative, besonders in betrieblichen Kontext benötigte Methoden vorgestellt. So z.B. die kollegiale Fallberatung, mit deren Hilfe sehr einfach und unkompliziert in Praxisgemeinschaften Reflexionsprozesse initiiert und gesteuert werden können. Jeweils ein Mitarbeiter fungiert als Fallgeber, d.h. er präsentiert einen Fall aus seinem Arbeitskontext der Gruppe. Ein Moderator strukturiert den Ablauf und die Diskussion, ein Schreiber protokolliert die Ergebnisse und die anderen fungieren dann in der Rolle der Berater. Dabei sollen sie den vorgestellten Fall vor dem

Hintergrund ihrer eigenen Erfahrung reflektieren, ohne Bewertungen oder vorschnelle Lösungen abzugeben. Sie fungieren vielmehr als ideenreiche Unterstützer. Anschließend bewertet der Fallgeber die Ideen und versucht sie kurz weiterzudenken. Der entsprechende Artikel von *Kopp, Gallen* und *Vonesch* gibt dazu exakte Handlungsanweisungen, wie eine kollegiale Fallberatung ablaufen kann.

In den beiden Artikeln zu den Fallstudien (von *Kutzner* sowie *Fromm/Pröll*) werden die einzelnen Methoden im Anwendungskontext von Betriebsfallstudien in einen größeren Zusammenhang gestellt. So wird deutlich, wann welche Methode sinnvoll einsetzbar ist.

Auch Diskursanalysen, mit der Kommunikationspotentialanalyse – vorgestellt von *Peter* – finden sich in dem Band. Dokumente, Protokolle und Interviews werden von einem Auswertungsteam auf der Folie einer vorgegebenen Fragestellung daraufhin untersucht, wo Barrieren und Konfliktlinien vorhanden sind, und in welchen Bereichen problemlösend kommuniziert wurde.

Die durchweg kurz gehaltenen Artikel sind gut lesbar und an den Erfordernissen praktischer Arbeit ausgerichtet. Dieser Vorteil ist jedoch zugleich ihr Nachteil. Manchmal sind die Artikel sehr knapp. Eine Einordnung der jeweiligen Methode in den Diskussionsstand der Methodenlehre findet nur in Ausnahmefällen statt. So werden aber andererseits die PraktikerInnen gut bedient, die schnell wissen wollen, mit welcher Methode sie ein Problem im eigenen Projekt lösen können und wie sie das entsprechende Instrumentarium einsetzen. Für eine erste Orientierung und Handlungsanleitung ist dieses Handbuch damit unerlässlich.

*Prof. Dr. Uwe Wilkesmann (Bochum)*