

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 Elektronikkonzern 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 Arbeitnehmertypus. 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

Weiterentwicklung der Produktion eine kardinale Voraussetzung ist, dass aber gleichzeitig ihre Verwandlung von Subjekten in Objekte eine zentrale Tendenz der ökonomischen Mechanismen und der betrieblichen Herrschaft darstellt" (85).

Damit will *Wolf* der Industriesoziologie eine gesellschaftstheoretische Unterfütterung verschaffen, die sich eignet, Möglichkeiten gesellschaftlicher Selbstveränderung, individueller und kollektiver Emanzipation auszuloten. Dazu greift er auf die Arbeiten von *Cornelius Castoriadis* zurück. Die grundlegende Logik kapitalistisch-bürokratischer Rationalisierung besteht in der Trennung von "Organisierenden" und "Organisierten" und dem Aufbau eines papierenen oder informatischen "symbolischen Schattenreichs" der Produktion. Sie sind als imaginäre Institutionen gleichzeitig extrem wirkmächtig und fiktiv, und in und an diesem Widerspruch arbeiten sich die arbeitenden Subjekte ab, vollziehen ihn und widerstehen ihm.

Der Perspektive der Selbsttätigkeit stellt *Wolf* das "normalwissenschaftliche Programm" der deutschen Industriesoziologie gegenüber, das er in den Arbeiten von *Horst Kern* und *Michael Schumann* verkörpert sieht. Diese nehmen - so *Wolf* - die Trennung von dispositiver und ausführender Arbeit, die faktisch immer unvollständig ist, als durchgesetzte Tatsache und verstellen so die soziologische Frage der jeweiligen Re/Produktion von Herrschaft und Autonomie in der betrieblichen Praxis.

Jedoch reproduziert der Autor - vielleicht unvermeidlicherweise - das Problem, dem er sich widmet. Die Selbsttätigkeit in der Arbeit bleibt eng gebunden an die materielle Produktion, den klassischen Typus stellt das "making out" fordistischer Leistungslöhner dar. Offen bleibt, ob sich nicht die Bewegungen der Subjektivität zwischen Autonomie und Heteronomie etwa bei Krankenpflegern, Software-Entwicklerinnen oder Call-Center-Agents grundlegend anders darstellen als in den fordistischen oder staatssozialistischen Produktionsbetrieben der siebziger Jahre.

Einigermaßen ärgerlich ist, wie *Wolf* andere theoretische Ansätze kursorisch als "Komplement der modernen Variante gesellschaftlicher Heteronomie" (109) abkanzelt. Auch die Feststellung veränderter Verhältnisse zwischen Kapitalismus und Bürokratie gegenüber dem fordistischen Arrangement steht unter Ideologieverdacht. Wo es ihm theoretisch gerade auf die vielfältigen Verwicklungen von Reproduktion und Kritik gesellschaftlicher Verhältnisse ankommt, hat die Selbstpositionierung des Autors Züge altlinker Feindbildpflege.

Dennoch entdeckt der Autor aufschlussreiche Veränderungen in den Widersprüchen zwischen Selbsttätigkeit und Fremdbestimmung. Aktuelle betriebliche Reorganisationsprozesse suchen gerade die vormals informellen Praxen und Wissensbestände der Arbeitenden zu mobilisieren. Damit werden Ansprüche auf Selbsttätigkeit und Partizipation grundsätzlich anerkannt, aber weiterhin betrieblichen Kontrolllogiken unterworfen. Der Widerspruch von benötigter und unterworfenener Autonomie wird so in durchaus neuartigen Konflikten um die Frage der Reichweite von Partizipation, die Fragen "wessen Gruppe" und "welche Leistung" (163ff.) ausgetragen.

Diese Hinweise sprechen dafür, dass mit der Perspektive der Selbsttätigkeit durchaus ein Erkenntnisgewinn möglich ist. Die Arbeit, sie an andere theoretische Perspektiven anzuschließen und sich auf die Vielfalt postfordistischer, vernetzten, informatisierten Arbeitens einzulassen, könnte sich lohnen.

*Dr. Ursula Holtgrewe (Duisburg)*

*Jacques Bélanger, Christian Berggren, Torsten Björkman, Christoph Köhler* (eds.): *Being Local Worldwide. ABB and the Challenge of Global Management*, Ithaca/London: Cornell University Press, 1999, ISBN 0-8014-3650-8, xiv u. 282 S., £ 30.50, EURO 34,80, DM 68,05

In der Debatte um die zunehmende Globalisierung der Wirtschaft wird seit einigen Jahren auch eine wachsende Bedeutung der Regionen als komplementärer Entwicklungstrend betont. Dies ist auch der Ansatzpunkt des vorliegenden Sammelbands, der in 13 Kapitel die Restrukturierung der Asea Brown Boveri (ABB) seit der Fusion 1987 zwischen der schwedischen ASEA und der schweizerischen Brown Boveri zu dem elektrotechnischen multinationalen Konzern an verschiedenen Standorten nachzeichnet. Die 13 Autoren bilden einen internationalen Verbund von Sozialwissenschaftlern, die sich zum Ziel gesetzt haben, die Auswirkungen globaler Managementstrategien auf die Industriearbeit aus dem nationalen Kontext heraus zu untersuchen. Sie gehen dabei der Frage nach, ob und inwieweit der generellen Politik des Konzerns "*being local worldwide*" auch an den lokalen Standorten gefolgt wird.

Der Sammelband lässt sich in drei Teilbereiche untergliedern: Die ersten drei Kapitel widmen sich