

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

der Duktus, indem das Buch durchgängig gehalten ist, was insofern ein Gewinn ist, weil damit die Zielgruppe der Leser und Anwender eine erhebliche Ausweitung erfährt und vor allem verständlich bleibt. Betriebliche Praktiker interessiert bekanntlich die Machbarkeit der Vorschläge und weniger ihre theoretische Herführung. So sind die 100 Seiten Regeln und Praxisbeispiele gut für diejenigen investiert, die damit betriebliche Reorganisationsprozesse betreiben wollen. Die Regeln und Beispiele reichen, neben der Einführung in das Thema und der Beschreibung von Innovationessentials, von der Ideenfindung und der Konzeptausarbeitung bis hin zur Umsetzungs-gestaltung, die ihrerseits vom Start bis zur Absicherung beschrieben werden. Hilfreich wären hier sicherlich noch Beispiele und Verfahren zur Auditierung bzw. Evaluation gewesen, wie auch die finanzielle Bewertung der Innovation und die qualifikatorische Vorbereitung und Absicherung für einige Regeln und Beispiele getaugt hätten. Doch diese Einschränkungen können das Gesamtbild und die praktische Verwendbarkeit des Buches überhaupt nicht trüben. Wer wissen möchte, wie Innovationen in der Praxis funktionieren und zudem begreifen möchte, warum die Prozesse oftmals nicht funktionieren und endlich erkennen möchte, warum sein betrieblicher Prozess doch erfolgreich ist, der sollte das Buch von *Roland Springer* lesen.

*Dr. Michael Lacher (Kassel)*

*Hartmut Berghoff*: Moderne Unternehmensgeschichte. Eine themen- und theorieorientierte Einführung. Verlag Ferdinand Schöningh (UTB): Paderborn, 2004, ISBN 3-506-97020-8/3-8252-2483-X, 380 S., € 17,90

Unternehmen sind u.a. als Arbeitgeber, Steuerzahler und Produzenten zentral in der modernen Welt - unter den 100 größten ökonomischen Einheiten (Volkswirtschaften und Konzerne) der Welt sind z.B. 51 Unternehmen (28). Die Beschäftigung mit deren Vergangenheit weist auf Ursachen und Folgen von Veränderungen in Ökonomie und Gesellschaft hin.

Unternehmenshistorie ist nicht gerade ein Modethema, dies ist auch am Mangel von Einführungen in die Unternehmensgeschichte zu sehen, dem Hartmut Berghoff mit diesem Buch abhelfen möchte.

Aus verschiedenen Blickwinkeln werden mit interdisziplinärem Zugang hierzu von ihm historische Entwicklungsstränge betrachtet, die so ein le-

bendiges Bild der deutschen und auch internationalen Entwicklung der Unternehmen der letzten zwei Jahrhunderte ergeben.

Diese Einführung ist systematisch nach Themenfeldern gegliedert. Das Buch verfolgt dabei eine internationale Perspektive mit Einschränkung auf die westliche Welt (insbesondere Deutschland, Großbritannien und USA).

Zum Inhalt: Auf die Ausführungen über die Bedeutung der Unternehmensgeschichte folgt ein rein theoretisches Kapitel, das sich mit der Funktion des Unternehmers und der Unternehmung befasst.

Das 3. Kapitel fragt nach den Veränderungen im Organisationsdesign von Großunternehmen sowie nach dem Verhältnis von Strategie und Unternehmensstruktur seit der Industrialisierung.

Die beiden folgenden Kapitel behandeln besondere Unternehmenstypen: Den Mittelstand als heterogenes Phänomen und die multinationalen Unternehmen bzw. deren Aufstieg und Funktionswandel mit der Globalisierung.

Im 6. Kapitel werden Unternehmen als soziokulturelles Handlungsfeld betrachtet.

Das besonders umfangreiche Kapitel 7 befasst sich mit der politischen Geschichte der insbesondere deutschen Unternehmer/n seit 1800, die allein im 20. Jahrhundert mit fünf verschiedenen politischen Systemen konfrontiert waren. Neben der allgemeinen nationalen Ebene werden die Tarif- und Kommunalpolitik als Bereiche immenser Bedeutung vorgestellt (9).

Anschließend stehen die Sozial- und Kulturgeschichte des Wirtschaftbürgertums im Fokus. Wer wurde Unternehmer? Wie sah die Rolle der Frauen aus?

Im darauf folgenden Abschnitt wird die Rolle der Technologie thematisiert: Die Bedeutung technischer Innovationen, die Rolle der Massenproduktion und Alternativen hierzu.

Kapitel 10 betrachtet den Absatz. Wie wirkt Werbung? In welcher Form arbeitet der Einzelhandel? Der Band schließt dann mit einem kleinen Rückblick auf das Fach Unternehmensgeschichte und einem Wegweiser zur wichtigsten Literatur.

Soweit cursorisch ein kurzer Überblick zum Inhalt: Illustriert und aufgelockert mit vielen Fotos, Statistiken und Originalzitaten ist *Berghoff's* Unternehmensgeschichte eine wahre Fundgrube. Angereichert ist das Buch mit zahlreichen anschaulichen Beispielen sowie vielen themenbezogenen Literaturhinweisen und allgemeinen Literaturhinweisen zur Unternehmensgeschichte. Es finden sich ferner diverse Internet-Links, so dass auch hier nach der Lektüre dieses überaus lesenswerten und informati-